



UNIVERSIDAD
Privada
DR. RAFAEL BELOSO CHACÍN

XI JORNADAS DE INVESTIGACIÓN Y POSTGRADO

Innovación y desafíos de la
investigación en tiempos de Covid-19

Del 6 al 8 de octubre de 2022

CIHE

Centro de
Investigación de
Humanidades y
Educación

CIDETIU

Centro de
Investigación de
Desarrollo Tecnológico
e Ingeniería

CICAG

Centro de Investigación
de Ciencias
Administrativas y
Gerenciales

CICJPS

Centro de
Investigación de
Ciencias Jurídicas,
Políticas y Sociales

El ISBN 978-980-414-076-1

PRÓLOGO

“Nunca permitas que una crisis se desperdicie. Es una oportunidad para hacer las cosas que alguna vez pensaste eran imposible”

(Ranh Enmanuel)

El COVID-19 produjo en el mundo cambios drásticos y complejos que nos llevó a una nueva normalidad surgiendo innovaciones emergentes, todo ello, por la necesidad de generar procesos creativos vinculados con la investigación, teniendo como objetivos el establecimiento de propuestas que puedan afrontar los nuevos desafíos y el conocimiento ya existente, a bien de que los investigadores puedan hacer aportes fundamentales.

En tal sentido, el estudio de la innovación abriga la consecución de ideas creativas que promuevan tanto la producción como la competitividad, por tanto se ha hecho imprescindible para crear nuevos modelos de negocios, pues la pandemia produjo limitaciones en el accionar de las organizaciones y la sociedad en general, rompiendo paradigmas existentes con los que se desarrolló un comportamiento innovador basado en nuevos requerimientos y desafíos, tomando en consideración los aspectos ambientales que permiten una producción científica, sostenible y sustentable, cumpliendo así con el mandato de la UNESCO.

Por ello, la Universidad Privada Dr. Rafael Belloso Chacín (URBE), en su XI Jornadas de Investigación y Postgrado: Innovación y Desafíos de la Investigación en tiempos de COVID-19, recopila un conjunto de trabajos de investigación derivados de la materialización de proyectos con mejoras fundamentales, para medir las actividades científicas, académicas, tecnológicas y de innovación conforme a las exigencias de la sociedad del siglo XXI.

En la actualidad, la innovación se presenta como el elemento esencial para la redefinición y reorganización de las instituciones como estrategia para enfrentar los ambientes demandados por los sistemas y la complejidad, perfilándose como escenario ideal para socializar los avances que en materia productiva advierten nuevos cambios.

Los aportes de los investigadores para abordar la innovación y afrontar la investigación científica en tiempos de COVID-19, han creado un vínculo fuerte para afrontar coherentemente las dinámicas disruptivas que puedan adaptarse a los entornos complejos y de incertidumbre marcados en esta era de la pandemia, con un pensamiento flexible y creativo que responda a plantear modelos productivos diferentes, base de una nueva sociedad para las futuras generaciones.

Dra. Janeth Hernández C.
Decana de Investigación y Postgrado

Autoridades Rectorales

Dr. Oscar Beloso Medina. Rector
 Dr. Placido Martínez Paz. Vicerrector Académico
 Dr. Ángel Villasmil Rangel. Vicerrector Administrativo
 Dr. Humberto Perozo Reyes. Secretario

Comité Organizador	Comités Científicos
<p>Dra. Janeth Hernández Corona. Decana de Investigación y Postgrado.</p> <p>Dra. María Govea de Guerrero. Directora del Centro de Investigación de Ciencias Jurídicas Políticas y Sociales (CICJPS).</p> <p>Dr. Francisco Guerrero. Director del Centro de Investigación de Ciencias Administrativas y Gerenciales (CICAG).</p> <p>Dr. Johan Urdaneta. Director del Centro de Investigación de Humanidades y Educación (CIHE).</p> <p>Dra. Adolfin Amaya. Directora del Centro de Investigación de Desarrollo Tecnológico e Ingeniería (CIDETIU).</p> <p>Coordinadores de Postgrado: Dra. Jennifer Quintero. Coordinadora de los Doctorados en Ciencias Gerenciales, Ciencias Políticas y Sociales.</p> <p>Dr. Johan Urdaneta. Coordinador del Doctorado en Ciencias de la Educación.</p> <p>Dra. Cruz Barreto. Coordinadora del Doctorado en Ciencia, Tecnología e Innovación.</p> <p>Dr. Daniel Romero. Coordinador de la Maestría en Gerencia Empresarial.</p> <p>Dra. Rocelía Rodríguez. Coordinador de la Maestría de Proyectos Industriales</p> <p>M.Sc. Nerio Abreu. Coordinador de las Maestrías en Gerencia del Mercadeo y Ciencias de la Comunicación.</p> <p>Dra. Marisol Marcano. Coordinadora de la Maestría en Recursos Humanos.</p> <p>M.Sc. Bárbara Ordoñez. Coordinadora de las Maestrías de Telemática en Control y Automatización de Procesos, y Gerencia de Proyectos de Investigación y Desarrollo.</p> <p>M.Sc. Massiel Nava. Coordinadora de la Maestrías en Derecho del Trabajo y Derecho Mercantil.</p> <p>M.Sc. Felipe Villalobos. Coordinador de la Maestría en Gerencia Tributaria.</p> <p>M.Sc. Andreina Montiel. Coordinadora de la Maestría en Gerencia Educativa.</p> <p>Dra. Delkis Parra. Coordinadora de las Especializaciones.</p>	<p>Comité de Recepción y Logística: Dra. Adolfin Amaya Dra. Jennifer Quintero M.Sc. Nerio Abreu</p> <p>Comité de Arbitraje: Dr. Martin Leal Dr. Jesús Arocha M.Sc. Geryk Núñez Dra. Raysa Chirino M.Sc. Reynaldo Jiménez M.Sc. Heberto Martínez Dra. Elizabeth García M.Sc. Zobeida Geles Dra. Gladys Contreras Dra. Jenifer Rojas Dr. Paulino Montilla Dr. Nerio Reyes Dra. Verónica González M.Sc. Rocelía Rodríguez Dr. Cesar Bohórquez Dra. Helen Hernández Dr. Sandro Pérez Dr. Douglas Romero M.Sc. Ramón Rodríguez Dr. Daniel Romero Dra. Paola Villasmil Dra. Marisela Zabala Dr. Carlos Vílchez Dra. Dianiris Hernández Dr. Humberto López Dr. José Linares Dr. Manuel Machado Dr. Luis Vera Dra. Lucía Ferrel M.Sc. Andreina Montiel Dr. Alex Rolong Dra. Josefina Godoy</p> <p>Comité de Forma y Estilo: Dr. Sandro Pérez Dra. Jennifer Quintero</p>

© UNIVERSIDAD PRIVADA DR. RAFAEL BELLOSO CHACIN. 2022

Decanato de Investigación y Postgrado

© MEMORIAS DE LAS XI JORNADAS DE INVESTIGACION Y POSTGRADO: “INNOVACIÓN Y DESAFÍOS DE LA INVESTIGACIÓN EN TIEMPOS DE COVID-19”

Publicación Científica Arbitraria

ISBN: Nro. 978-980-414-076-1

Concepto Gráfico: Decanato de Investigación y Postgrado

Diagramación y Montaje: Dirección de Tecnologías de la Información. Unidad de Servicio Web

Editado por: Fondo Editorial

Versión Digital en Maracaibo-Venezuela

Reservados todos los derechos. Salvo excepción prevista por la ley, no se permite la reproducción total o parcial de esta obra, ni su incorporación a un sistema informático, ni su transmisión en cualquier forma o por cualquier medio (electrónico, mecánico, fotocopia, grabación u otros) sin autorización previa y por escrito de los titulares del copyright. La infracción de dichos derechos conlleva sanciones legales y puede constituir un delito contra la propiedad intelectual.

ÍNDICE

CENTRO DE INVESTIGACIÓN DE HUMANIDADES Y EDUCACIÓN

CIHE001	Liderazgo transformacional para fomentar cambios en la cultura organizacional de instituciones educativas. Martínez Petro, Karen.....	6
CIHE002	Cultura organizacional y adaptación al cambio académico en instituciones educativas de Colombia durante la pandemia Covid-19. Morales, Jazmín.....	19
CIHE003	Políticas públicas de educación a distancia para niños en edad escolar en tiempo de pandemia en Venezuela. Lizardo, Angélica.....	34
CIHE004	Líderes de la innovación abierta desde la educación superior: Reflexiones teóricas en un entorno de pandemia Covid-19. González, Blanca; Ramírez, Jesús y Fernández, Fernando	48
CIHE005	Gestión del conocimiento como factor minimizador de conflictos en época de pandemia en escuelas básicas. Carvajal, José	58
CIHE006	Aprendizaje en el área de ciencias naturales en estudiantes de educación básica secundaria. Rodríguez Palomino, Geovanni.....	69
CIHE007	Estrategias de metacomunicación para la mediación en entornos virtuales. Tridente Rincón, Anna María	82
CIHE008	Uso del blended learning y el aprendizaje en el área de matemática en educación básica secundaria. Díaz, Álvaro y Parra, Delkis	96
CIHE009	Gerencia estratégica en el centro educativo del caribe. Acuña Acosta, Doris; Berrio Peralta, Yelenis y Amaya Yaguna, Jon Jairo.....	111
CIHE010	Valores organizacionales en el centro educativo del caribe. Berrio Peralta, Yelenis; Acuña Acosta, Doris y Amaya Yaguna, Jon Jairo	130
CIHE011	Niveles del aprendizaje significativo de las ciencias naturales que poseen los estudiantes de educación básica secundaria al aplicar la realidad aumentada. Vargas Salazar, Heine Alberto y Contreras Suárez, Gladys Teresa.	148
CIHE012	Uso de los mitos y leyendas wayuu apoyados en aplicaciones multimedia para fortalecer la lectoescritura. Salgado Daza, Karen Cecilia y Canencia Oñate, María Elena	164
CIHE013	Liderazgo transformacional para el fortalecimiento de la gestión educativa en instituciones etnoeducativas. Salgado Daza, Karen Cecilia	183

CIHE014 Comunicación política de los líderes en medios televisivos. González C., Eliécer D.	195
CIHE015 Efecto de un programa psicoeducativo en la inteligencia emocional en estudiantes wayuu de media general. Soturno, Kennedy y González Barrios, José Luis.....	211
CIHE016 Evaluación de los aprendizajes y servicios públicos bajo contexto de pandemia Covid-19 en Venezuela. Gutiérrez Olano, Aldrin José; Montiel Hernández, Diana Paola y Espina Morales, Nelson Ney	226
CIHE017 Mediación tecnológica en tiempos de pandemia, realidades en instituciones de educación media. Bolaño, Heliany.....	239
CIHE018 Disruptivas del sector educativo público del municipio de Valledupar ante la cuarta revolución industrial. Reales Alfaro, Gina Paola	251
CIHE019 Repensando la gestión universitaria en tiempos de Covid-19 basado en el liderazgo adaptativo, Caso: Universidades privadas. Rodríguez Ríos, Aurelio Francisco.....	269
CIHE020 La importancia de educar y promover actitudes favorables para el desarrollo sostenible. Fernández Castaño, Angélica María y Leones Blanco, Estefany	283
CIHE021 La universidad como escenario de paz en la relación formación - aprendizaje. Pérez Quevedo, Sandro José y Casanova Ferrer, Ramón Antonio.....	295
CIHE022 Criterios la marca personal de los coaches en Venezuela. Villasmil, Paola	305
CIHE023 La pedagogía de la paz como herramienta para la construcción de ciudadanía. Barrios M., Jossana.	319
CIHE024 Estrategias para el desarrollo del pensamiento filosófico desde la visión de Matthew Lipman con estudiantes de primaria. Salas Villarreal, Alexandra Beatriz y Urdaneta Fernández, Johan Manuel.	331
CIHE025 Estrategias de formación docente como apoyo para la integración de los padres a la escuela. Pedroza, Luisana	341

LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL PARA FOMENTAR CAMBIOS EN LA CULTURA ORGANIZACIONAL DE INSTITUCIONES EDUCATIVAS

TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP TO PROMOTE CHANGES IN THE ORGANIZATIONAL CULTURE OF EDUCATIONAL INSTITUTIONS

Karen Martínez Petro

Universidad privada Dr. Rafael Bellosó Chacín (URBE, Venezuela)

kamartipe@hotmail.com

ORCID: 0000-0002-2776-4042

RESUMEN

El artículo tuvo como objetivo, realizar consideraciones teóricas sobre el liderazgo transformacional, partiendo de cambios en la cultura organizacional de instituciones educativas de Colombia, el mismo tuvo como principal objetivo, determinar como el liderazgo transformacional del gerente ayuda a fomentar cambios en la cultura organizacional de las instituciones educativas. Para los fines pertinentes se tomaron como referencia planteamientos de Cannice, Koontz y Weihrich (2012), Bracho, Otilia y García (2013), Siles (2015), Cifuentes Páez (2016), entre otros. En tal sentido, el proceso metodológico estuvo enmarcado en investigación descriptiva con diseño de campo. La muestra utilizada fueron gerentes educativos de instituciones educativas de Cartagena, como técnica de recolección de información se utilizó un cuestionario con preguntas seleccionadas por la investigadora. La discusión e interpretación de los resultados del estudio, por estar el estudio en desarrollo en fase de aplicación de instrumentos y recolección de información, por los momentos sus resultados no pueden ser expuestas. Concluyendo que el liderazgo transformacional como visión inspiradora en sus seguidores; tiene la capacidad de motivar, conformar la cultura organizacional y crear un clima favorable para el cambio, lo cual implica convertir a los gerentes educativos en personas creativas y motivadas al logro, comprometidas al cambio e identificadas con la organización, logrando inspirar a sus seguidores con su participación y pensar en colectivo para alcanzar metas significativas, en pro de la misión y visión de la institución educativa.

Palabras clave: liderazgo transformacional, cambio, cultura organizacional

ABSTRACT

The objective of the article was to make theoretical considerations about transformational leadership, based on changes in the organizational culture of

educational institutions in Colombia, its main objective was to determine how the transformational leadership of the manager helps to promote changes in the organizational culture of educational institutions. For the relevant purposes, the approaches of Cannice, Koontz and Wehrich (2012), Bracho, Otilia and García (2013), Siles (2015), Cifuentes Páez (2016), among others, were taken as reference. In this sense, the methodological process was framed in descriptive research with field design. The sample used was educational managers of educational institutions in Cartagena, as a data collection technique a questionnaire was used with questions selected by the researcher. The discussion and interpretation of the results of the study, since the study is in development in the phase of application of instruments and collection of information, for the moment its results cannot be exposed. Concluding that transformational leadership as a vision that inspires its followers; has the ability to motivate, shape the culture of the organization and create a favorable climate for organizational change, which implies turning educational managers into creative people motivated to achieve, committed to change and identified with the organization, managing to inspire their followers with their participation and think collectively to achieve significant goals, in favor of the mission and vision of the educational institution.

Keywords: transformational leadership, change, organizational culture

Introducción

Para establecer precisiones en torno al artículo en referencia, se hace necesario conceptualizar lo concerniente al liderazgo transformacional, siendo aquel que motiva a las personas a hacer más de lo que de ellas esperan y como consecuencia producir cambios en los grupos, así como en la sociedad, lo cual representan a su vez un beneficio para la colectividad. Pudiéndose decir que este funciona, en la medida que sus líderes alienten, inspiren o motivan a los empleados a innovar Para poder crear cambios que ayudarán a crecer, dando forma al éxito futuro de la organización mediante la motivación y el desarrollo positivo de los seguidores del líder transformacional.

Cabe preguntarse, que es necesario para construir una organización competitiva ágil, con una cultura que contagie alegría a quienes trabajan allí, la cual sea prospera, convirtiéndose en el mejor lugar para trabajar, donde no sólo alcance, sino que supere las metas trazadas. Por lo tanto, pude decirse que la clave para responder a estas interrogantes se enfatiza en dos aspectos organizacionales los cuales son mencionados, pero pocas veces se les presta suficiente atención, siendo éstos, la cultura institucional y el liderazgo transformacional.

Al respecto, el principal problema de estos dos conceptos es que, aun cuando cuentan con una definición teórica clara, tienden a ser abstractos, ya que definir liderazgo y cultura, es como definir felicidad, la cual según la Real Academia Española (2015) define como el estado de grata satisfacción espiritual o física, sin

embargo está clara definición de felicidad, para la mayoría de las personas continúa su búsqueda, al no saber cómo incorporarla, igual sucede con la cultura organizacional y el liderazgo transformacional.

En concordancia a estos dos aspectos, el liderazgo se vuelve más importante que la cultura organizacional, por ser los líderes quienes modelan esta cultura en toda institución, visualizándose que un buen liderazgo construye una gran cultura tanto en lo interno, como externo de una gran empresa y un mal liderazgo conlleva a una mala cultura, por tanto, afectara significativamente esa gran empresa.

Consecuentemente con lo referenciado, se señala que un líder transformacional afianza su liderazgo por el prestigio con que cuenta, de allí que algunos cuestionan a estas personas que toman muy en cuenta el bienestar de los demás, pero lamentablemente las organizaciones están hechas por personas, y pareciera que muchos de ellos se olvidan que son seres humanos y no simplemente recursos, por tal razón requieren ser tratados con dignidad, respeto, compasión,, si como con amor, ya que liderar con amor o compasión no implica dejar de ser exigente o ser buen líder, como un buen padre trata de comprender la realidad, siempre buscando mejores resultados en los desempeños y metas planteadas.

Los líderes enfocados en el prestigio apelan al lado más humano, por lo cual muchas personas le siguen porque lo respetan y admiran sus conocimientos o habilidades, utilizándolo como un modelo a seguir. De allí que estos líderes sienten la necesidad de asociarse con los demás, por lo tanto, no necesariamente buscan una gran visibilidad para ellos mismos. Existe una diferencia importante entre los líderes que se enfocan en el prestigio, los cuales crean un clima y una cultura organizacional mucho más agradable, a diferencia de aquellos que solo consideran los resultados financieros de la organización, notándose que ambos estilos parecerían ser igualmente efectivos.

En un contexto más amplio el liderazgo transformacional involucra el bienestar de las personas, así como de la comunidad, donde el trabajo creativo y la innovación son pilares esenciales, pudiendo duplicar las probabilidades de alcanzar e incluso superar las metas establecidas en contraposición del liderazgo por dominancia, siendo altamente inefectivo, de hecho este estilo de liderazgo podría desencadenar en depresión de los trabajadores por las manifestaciones que en cuanto al comportamiento evidenciado en quien funge como líder, no es el más adecuado, observándose además en este tipo de liderazgo su interferencia en el logro de los objetivos organizacionales.

En atención con las aseveraciones anteriormente enunciadas, tomando en cuenta como el liderazgo transformacional del gerente educativo, este ayuda a fomentar cambios en la cultura organizacional de las instituciones educativas de Colombia, las cuales no pueden quedarse observando y dejar que las cosas sucedan sin plantear soluciones efectivas, ya que ello puede acarrear inseguridad en cuanto al propio futuro de la institución escolar, desde su ámbito educativo, al ser considerado el éxito de las instituciones educativas relacionado con el liderazgo ejercido por sus directivos

Es importante subrayar que hoy el mundo y nuestro país Colombia no escapa a esta realidad, a raíz de la pandemia (COVID-19) donde se vivió una situación que

inesperadamente afectó a millones de personas en cientos de países, y por ende trayendo consigo cambios en dicha cultura en las instituciones educativas no solo en el país, sino a nivel mundial, donde dichos cambios han permitido determinar cuáles son los direccionamientos necesarios para administrar correctamente los establecimientos educativos.

En tal sentido desde este contexto, se hace observancia en el propósito de reconocer y ofrecer diversas estrategias generadoras de cambios en las instituciones, conducentes a gestionar los distintos procesos que permitan afrontar en las instituciones educativas como organización formadora, desde su práctica diaria con los educandos, una revisión conceptual del liderazgo transformacional en los cambios a ejecutar para ser adaptados a la cultura organizacional de las instituciones referenciadas.

Consecuentemente con lo anterior referido, hoy día la cultura organizacional en las instituciones educativas de Colombia se encuentra sometida a una serie de transformaciones, no solo a nivel individual sino a nivel grupal e institucional, donde se busca la generación de cambios que involucren a todos los miembros de la misma, los cuales deban adaptarse a un entorno competitivo, que cada vez ejerce una mayor presión en su adaptación a las organizaciones educativas de la república de Colombia

Por tanto, Se enfatiza que adaptarse a ciertas estrategias concebidas bajo un liderazgo transformacional del gerente educativo, forma parte de la estrategia de cualquier organización, derivada esta de la necesidad de estudiar e investigar el tipo de liderazgo más adecuado, a bien de conducir asertivamente hacia una propuesta de gestión pedagógica e institucional, tomando en cuenta la creciente importancia que tienen tanto los líderes en todos los niveles, como actores principales y ejecutores de las capacidades gerenciales en el interior de las instituciones, teniendo el deber de guiar, orientar, motivar y visionar las metas por medio de la puesta en práctica de un liderazgo transformacional.

Empero a lo señalado, requieren considerar las causas subyacentes de la crisis que afectan la realidad institucional, lo cual conllevará a comprender la realidad del nuevo contexto donde se construye la capacidad para prosperar desde ese escenario, a partir del ejercicio del liderazgo transformacional, alentando, inspirando y motivando al equipo docente e innovar y crear cambios que ayuden a crecer y dar forma al éxito futuro de la organización. Todo ello, con la finalidad de encontrar resultados no imaginados dentro del mundo escolar; donde esos líderes con su ejemplo de trabajo, disponibilidad y responsabilidad inspiren en su equipo la motivación necesaria para alcanzar excelentes resultados personales y laborales.

Ahora bien, de los planteamientos empíricos expuesto surge la siguiente interrogante ¿Por qué es necesario la puesta en práctica por parte de los gerentes un liderazgo transformacional para lograr el mejoramiento de la cultura organizacional de las instituciones educativas de Colombia?

Para responder esta inquietud es importante teorizar en algunos autores que han abordado el término, al enfatizar que el liderazgo transformacional es considerado por Christian, Garza y Slaughter (2011), como aquel donde los

verdaderos líderes, inspiran permanentemente a los miembros de las organizaciones, transmitiéndoles entusiasmo en todo lo impartido, siendo así importante para actuar con un carácter crítico y analítico dentro del contexto educativo, influyendo positivamente en la manera de percibir su trabajo.

Estableciendo además que al hablar de mejoramiento de la cultura organizacional de acuerdo con el Mead (2019), permite asegurar seguridad y una buena posición organizacional, donde sus miembros asuman con gran facilidad los cambios requeridos en ellas, a partir de su entorno social, económico y administrativo

El objetivo que persigue la presente investigación es, determinar como el liderazgo transformacional del gerente ayuda a fomentar cambios en la cultura organizacional de las instituciones educativas de Colombia. En atención a ello se deja abierta la posibilidad de poder profundizar sobre diversos cambios presentados en torno al liderazgo transformacional y cómo su ejercicio puede generar impactos positivos en las instituciones educativas, sobre todo por la crisis generada por el COVID-19, que ha obligado a las instituciones educativas a asumir nuevos retos, donde el liderazgo del gerente, conduzca a fomentar cambios para el logro de un cultural eficiente en las instituciones educativas de Colombia.

Bases teóricas

En esta parte del artículo se hace énfasis en diversos aspectos teóricos conceptuales que dan soporte al estudio en referencia, en tal sentido seguidamente se establecen consideraciones sobre liderazgo transformacional y capacidad para el cambio, así como las características que indican la necesidad del mismo y por último se presentan aseveraciones sobre cultura organizacional de acuerdo a la postura teórica de reconocidos autores.

Liderazgo transformacional

El liderazgo transformacional es el resultado de una estrategia que marca en la práctica diaria, cualquier actuación de los directivos en las instituciones educativas para afrontar los cambios en una época de transformaciones como la vivida actualmente a nivel mundial, implicando las capacidades de los miembros de la organización para resolver individual o colectivamente las diferentes situaciones haciendo uso de la toma de decisiones.

Cannice, Koontz y Wehrich, (2012), expresan que el liderazgo transformacional como visión donde se inspiran a sus seguidores; debe mantener la capacidad de motivar y conformar la cultura organizacional para crear un clima favorable para el cambio. Es decir, el liderazgo transformacional es de vital importancia dentro de los procesos de cambios dados en una organización, conllevando ello a alcanzar los propósitos planteados a través de la dedicación y motivación brindada, según

la postura o actitud que asuman los directivos, como líderes positivos de la estructura de la misma.

Otro punto de vista lo plantean Bracho Y García (2013), quienes lo relacionan que la motivación genera en las personas, dando su mayor y mejor esfuerzo en el logro de las expectativas, donde se producen cambios asertivos en el entorno social e institucional, así como el personal, influyendo de manera significativa en beneficios comunes en los miembros que la conforman.

Para Siles (2015), el liderazgo transformacional, es un proceso de interacción donde se propician actitudes, creencias, conductas, motivación y transformación, conducentes al logro de resultados más allá del cargo, orientados hacia metas colectivas a nivel de grupo, unidad e institución. Ante lo expresado se puede visionar su futuro deseable, donde se adquiera y se apropien de las herramientas pertinentes con la cultura organizacional en toda institución educativa, independientemente cual sea el desempeño de los integrantes que la conforman ya sea individual o colectivo.

Características de un líder transformacional

Entre las características más importantes de un líder transformacional, refiere Siles, B. (2015), que significativamente las características de este tipo de liderazgo tienen muchos enfoques en común, por lo cual estas no prescindir de las capacidades del líder, por el contrario, trascienden de manera más profunda, lo que indica que dichas características no deben ser percibidas como complementarias, si no como principios rectores articulados, donde se perciban los cambios requeridos. En atención a ello, la autora de este estudio hace énfasis en las siguientes:

- Educación amplia
- Curiosidad ilimitada
- Entusiasmo sin límite
- Fe en la gente y en el trabajo en equipo
- Voluntad de arriesgarse
- Dedicación al crecimiento a largo plazo
- Dedicación a la excelencia
- Preparación

Liderazgo transformacional y capacidad para el cambio

Para Rivera, (2013), el liderazgo transformacional tiene gran impacto rompiendo el equilibrio de lo tradicional en todas las organizaciones, donde ninguna esta inmune al cambio, entendido este como un proceso constante, donde estos permiten entender la naturaleza para poder enfrentarlo. En atención a lo dicho antes, actualmente y a consecuencia de la pandemia del Covid 19, las instituciones educativas requieren hacer cambios que permitan acercarse a las

tendencias educacionales ocurridas de manera acelerada en el mundo. Cambios que requieren de un liderazgo orientado a guiar a las personas, tanto directivos, como docentes y estudiantes, a implementar mejoras en el ámbito educativo.

Cifuentes (2016) señala que es pertinente abordar un liderazgo desde las instituciones educativas, para producir cambios que impacten en beneficio de la sociedad, por esta razón se hace necesario tener en cuenta gerentes que tengan entre sus funciones generar confianza entre los colaboradores, hacia sus líderes, motivando su equipo de trabajo a estimular la creatividad y la invención de los trabajadores, así como el auténtico interés por el ser y la individualidad de cada uno de los miembros de e esta. Según el criterio del autor, genera cambios a través del liderazgo transformacional, enfocado en motivar a personas de su equipo un mayor esfuerzo para lograr expectativas, representadas en beneficios colectivos.

Cultura organizacional

Para Steiner (2020), los seres humanos por naturaleza poseen una personalidad que los hace únicos y caracterizados por rasgos permanentes y estables, que determinan la forma como se puede manejar situaciones y relaciones con las demás personas del entorno, utilizando atributos como amabilidad, cordialidad, timidez o agresividad. De allí, que las instituciones educativas también tienen una personalidad la cual se les conoce como cultura organizacional.

Otro aspecto importante es planteado por Mead (2019), quien expone que la cultura es la conducta convencional de una sociedad, la cual influye en todas sus acciones, a pesar de que en ocasiones esta realidad penetra en sus pensamientos conscientes. Al respecto, el autor asegura que la gente asume con facilidad su cultura, al darle a esta seguridad y una posición en cualquier entorno donde se encuentre. Pudiéndose decir que es una percepción que comparten todos los miembros de la Organización, a través de un sistema de significados compartidos (Steiner, 2020).

Del mismo modo, García (2020), la refiere como la conducta observable, donde la organización evidencia de forma adecuada los resultados obtenidos, ante la dedicación expuesta de los logros alcanzados por los miembros que conforman la institución. Por otra parte en torno a ella, expone este autor que es una manera como cada institución aprende a tratar su ambiente y sus socios, siendo considerada una mezcla compleja de presuposiciones, creencias, comportamientos, historias, mitos, metáforas u otras ideas que, en conjunto, representan la manera cómo funciona o trabaja la misma.

Los señalamientos planteados coinciden con Leonard, Pérez y Domínguez (2020), al señalar que la cultura organizacional es un vínculo social, que la ayuda a mantener unida, al proporcionar normas adecuadas sobre lo que hace y dice el personal; relacionados por supuesto con los elementos presentes e integrados en dicha cultura, los cuales son indispensable identificar y medir con el fin de

determinar si ameritan cambiarlos o reforzarlos, o ser compartidos por sus integrantes.

La cultura organizacional es un patrón de diversos comportamientos que ofrece la posibilidad de creer, actuar o pensar junto a los integrantes de la organización, donde la aplicación de valores establecidos permitirá mantener y afianzar la cultura de institución, independientemente de la situación de cambio que requiera.

Procesos que indican la necesidad de cambio organizacional

De acuerdo con Hellriegel (2015), buscar alternativas para entender la necesidad de cambio en las organizaciones, se considera la forma más ordenada para permitir a las personas prepararse y participar en la planeación, mediante distintos procesos. En este caso la planeación como característica de la necesidad de cambio busca proporcionar a los miembros de una institución los medios útiles para dirigirla en forma exitosa, aun a pesar de las exigencias que tanto ellas como la sociedad demandan; por ser ésta cada vez más crítica e informada sobre la calidad de los servicios recibidos, los cuales son indispensables para su permanencia.

Es así, como García (2020), plantea que, en los procesos a considerar, para que la planeación organizacional sea efectiva y trascienda la necesidad de cambio, dada su relevancia en los aspectos institucionales mencionados y que marcan asertivamente la gestión para las transformaciones en la organización, se presentan los siguientes:

1. **Evaluar el medio ambiente:** las organizaciones hoy día se enfrentan a un ambiente externo acelerado de transformaciones, que exigen cambios para garantizar su sostenibilidad en las principales fuerzas que actúan, así como la población a quien se dirige el servicio, la tecnología, competencia y fuerza de trabajo, sin descartar la globalización. Por lo cual las instituciones educativas deben desarrollar habilidades acertadas para leer el contexto y realizar los ajustes más convenientes, en las competencias profesionales de su personal, así como la gestión empleada, siendo claves en empresas inteligentes, al considerar la inversión en el desarrollo profesional como un ingreso y no un costo.

2. **Determinar la brecha del desempeño:** en este proceso de cambio organizacional, se enfatiza en el análisis sobre el cual una institución necesita realizar sus cambios, por lo tanto, debe mantener una relación constante con todos los entes que la conforman, con la finalidad de alcanzar lo deseado, de allí la importancia que toda organización inteligente sepa reconocer esta diferencia y proponer acciones estratégicas.

3. **Diagnosticar problemas organizacionales:** es la capacidad de determinar en forma clara los problemas existentes en ellas y determinar sus causas, con la finalidad en primer lugar de poder valorar soluciones que permitan desarrollar la organización del estado en que se encuentra y posteriormente diagnosticar los problemas y tratar de darle las soluciones respectivas.

4. **Articular y comunicar una visión para el futuro:** es necesario desarrollar en los miembros de una organización el entusiasmo, compromiso y claridad de las

acciones que tengan a bien implementar, tomando en consideración que ellas son un requisito para afianzar el liderazgo en la institución, enfocado el mismo en una visión acertada del futuro, donde se pueda conducir en forma eficiente el cambio requerido.

5. Desarrollar y poner en práctica un plan acción: para la implementación de los cambios, las organizaciones requieren desarrollar planes institucionales que contengan las metas definidas y los criterios evaluativos que permitan conocer sus alcances. Por ello, es necesario tener alternativas para encausar los posibles desvíos del plan que se construye y desarrollar con la participación de los miembros de la organización, para que con su capacidad puedan integrarse a los retos asumidos por ese liderazgo, por ello el monitoreo debe ser continuo y no puede verse como una acción al final.

6. Anticipar la resistencia y tomar acciones para reducirla: la resistencia siempre será una variable a considerar, la misma puede darse por diferentes razones, entre ellos temores, malestar e intereses particulares, razones que un personal directivo eficaz conoce y comprende evitando así las posibles resistencias y poder asumir un papel de alerta para enfrentarlas.

7. Vigilar los cambios: ello requiere un monitoreo constante de los resultados, así como de los comportamientos de sus miembros y del nivel de motivación, satisfacción e involucramiento, por lo cual las acciones de implementación del cambio no tienen un carácter estable cómo actúan las fuerzas externas e internas de la organización, estas también pueden sufrir modificaciones que atentan con la implementación del cambio requerido.

Metodología

En la presente sesión se presentan los procesos a cumplirse, con la finalidad de determinar el enfoque metodológico, el tipo de estudio, la población o muestra, y las técnicas de recolección empleada, lo cual permitirá confrontar datos de la realidad sobre el liderazgo transformacional y los cambios en la cultura organizacional de instituciones educativas de Colombia

El presente estudio fue de tipo descriptivo, ya que pretende caracterizar los hechos que describen tanto el liderazgo transformacional como la cultura organizacional, lo cual permitirá comprender el fenómeno desde el contexto de estudio, estableciendo la importancia de este liderazgo para fomentar cambios en la cultura organizacional de las instituciones educativas de la ciudad de Cartagena de Colombia, lo cual mediante la aplicación de instrumentos de recolección de información, como la encuesta permitirá obtener información de la muestra seleccionada con la finalidad de desarrollar de manera efectiva los procesos organizacionales en estas.

En atención a ello, Tamayo y Tamayo (2008), expresa que el tipo de investigación descriptiva enfoca de manera sistemática las características de una población o área de interés; donde el investigador recoge datos sobre la base de una hipótesis o teoría, exponiendo y resumiendo la información de manera cuidadosa, para posteriormente analizar minuciosamente los resultados.

El diseño de la Investigación según Hernández y otros (2008), fue de campo, ya que mediante el mismo se busca recolectar información relacionada con, la importancia del liderazgo transformacional en la cultura organizacional de las instituciones educativas de Cartagena Colombia. Arias (2006), establece que el diseño o investigación de campo, es aquel que consiste en la recolección de datos directamente de las personas investigadas o de la realidad donde acontecen los hechos.

La investigación en su desarrollo requiere establecer mediciones, las cuales se toman de los sujetos que forman parte del estudio, siendo estos indispensables para la obtención importante del problema objeto de estudio. Según Hernández, Fernández y Baptista (2008-), la población es el universo de la investigación, sobre el cual se pretende generalizar los resultados, constituida por características o estratos que permiten distinguir los sujetos unos de otros.

La población para este estudio estuvo constituida por diez (10) gerentes educativos que laboran en las instituciones educativas de Cartagena, buscando a través de ellos información sobre el tipo de liderazgo que impera en las mismas, para determinar si la cultura organizacional es manejada asertivamente por estas personas. Cabe destacar que para su selección se utilizó como muestra el censo poblacional por ser la cantidad de los informantes un número reducido. El cual según Sabino (2009), comprende el análisis total de las unidades que conforman la población, donde no se emplea muestra alguna en dicho análisis, y tomando la totalidad de los integrantes del universo de estudio.

Instrumentos de recolección de datos: para los fines relacionados con esta investigación, la cual está en la fase de recolección de información para su posterior resultado, se utilizará la técnica de la encuesta la cual es definida por Bernal (2011), como la técnica de recolección fundamentada en un cuestionario o conjunto de preguntas previamente seleccionadas, con la intención de obtener información de las personas seleccionadas en la muestra.

En tal sentido, el instrumento a ser aplicado a las muestras seleccionadas será un cuestionario para los gerentes educativos, el cual estará conformado por 30 ítems, con cinco alternativas de respuestas; siempre (S), casi siempre (C.S), algunas veces (A.V), casi nunca, (C.N) y nunca (N). Cabe señalar, que, por estar en la fase de aplicación, aun no es posible presentar las evidencias de los resultados obtenidos, que indiquen su aplicación a las muestras respectivas.

En concordancia con lo anterior, luego que sea aplicado el instrumento de recolección consistente en la encuesta, una vez obtenidos los resultados de la investigación, se procederá a organizarlos en una matriz denominada; “Matriz de Resultados”, para luego ser tabulados y procesados de acuerdo a los datos recolectados, y posteriormente aplicársele la estadística descriptiva apoyada con el programa SSPS, para establecer finalmente el análisis de frecuencias y porcentajes de las alternativas que sean seleccionadas por los sujetos encuestados.

Resultados de la investigación

Los resultados que se recolecten una vez procesados y como parte de la información que se aspire obtener, serán expuestos siguiendo el orden de presentación de las variables; liderazgo transformacional y cultura organizacional, presentadas durante la fundamentación teórica de este estudio. En tal sentido la interpretación de las respuestas a ser obtenidas una vez aplicada la encuesta a los gerentes educativos, los resultados que se emitan finalmente se presentaran en tablas elaboradas para tal fin. Razones por las cuales no es posible dar información al respecto.

No obstante, la discusión e interpretación de los resultados del estudio sobre la investigación; liderazgo transformacional para fomentar cambios en la cultura organizacional de instituciones educativas de Cartagena Colombia, por ser un estudio en desarrollo y en fase de aplicación de instrumentos y recolección de información, por los momentos sus resultados no pueden ser expuesto en este artículo.

Conclusiones

Un liderazgo dirigido a las personas que conforman la organización escolar, es aquel que presenta algunos rasgos de flexibilidad y de ser inclusivo, aun cuando no atiende con eficiencia las necesidades del personal, ni garantiza un clima favorecedor de mejores relaciones de tolerancia entre seguidores y líderes institucionales, que produzcan cambios que impacten en beneficio de la institución escolar y las comunidades.

Para generar cambios en las instituciones educativas se hace necesario que el gerente se aboque a un proceso de innovación, donde prevalezca la capacidad y condiciones necesarias e indispensables para saber afrontarlos desde el liderazgo transformacional, en la búsqueda de mejorar la cultura organizacional requerida por toda institución educativa.

La implementación efectiva de estos cambios requiere de distintos procesos a considerar, citándose entre ellos: evaluar el medio ambiente, determinar la brecha del desempeño, diagnosticar problemas, articular y comunicar una visión para el futuro, desarrollando y poniendo en práctica un plan acción, para anticipar las resistencias y tomar acciones para reducirla. No obstante, todos estos procesos son indispensables para responder en forma efectiva los desafíos que la sociedad les impone a las organizaciones, indistintamente de su campo de acción.

Constituir el liderazgo representa un factor vital para el éxito de las instituciones educativas, debido a los cambios y transformaciones que se deben implantar por la complicado en ocasiones de sus contextos externos, es precisamente en este momento cuando el liderazgo situacional es ampliamente necesario en toda organización, de allí la importancia e imprescindible de promover el liderazgo transformacional en un área social clave como es la educación, para lograr las transformaciones que día a día se suceden en las instituciones.

Los valores, como interacciones que caracterizan mayoritariamente las instituciones educativas, la cultura organizacional le ayuda a la mismas a mejorar la productividad durante la ejecución de acciones que contribuyan al logro de las metas y objetivos institucionales en virtud de las exigencias actuales dirigidas a mejorar la gestión para alcanzar la calidad de la educación, por ello resulta imprescindible promover el liderazgo transformacional en ellas.

Referencias bibliográficas

- Arias, F. (2006). *El Proyecto de Investigación. Introducción a la Metodología científica*. Quinta edición. Caracas: Editorial Episteme.
- Bernal, (2012). *El proyecto de investigación. Compresión holística de la metodología y la investigación*. Caracas.
- Bracho O y García J. (2013). *Algunas consideraciones teóricas sobre el liderazgo transformacional*. *Telos*, 15(2), 165–177. Recuperado de <http://redalyc.org/articulo.oa?id=99328423003>
- Cannice, M.; Koontz, H. y Wehrich. H. (2012). *Administración una Perspectiva Global empresarial*. México. 14ª edición.
- Christian, M. S., Garza, A. S. y Slaughter, J. E. (2014). “*Work engagement: A quantitative review and test of its relations with task and contextual performance*”. En *Personnel Psychology*.
- Cifuentes P. (2016). *Desarrollo y Perfeccionamiento del liderazgo en la práctica docente*. [Tesis de Maestría en educación]. con énfasis en procesos de enseñanza aprendizaje. Tecnológico de Monterrey, Colombia.
- García, D. (2020). Dirección escolar con enfoque de liderazgo carismático. Perfiles de un líder educativo. *Dominio de las Ciencias*, 6(2), 718-739. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?Codigo=7398464>
- Hellriegel, D.; Jackson, S. y Solcum, J. (2015). *Administración. Un enfoque basado en competencias* (10 Ed.). México: McGraw-Hill de México.
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2006). *Metodología de la investigación*. Editorial Mc Graw Hill. 3ra edición. México
- Leonard, G. Pérez, L. y Domínguez, D. (2020). La cultura organizacional en las entidades turísticas del destino la habana en la gestión de la innovación. *Conciencia Digital*, 3(1), 36-49. <http://www.cienciadigital.org/revistacienciadigital2/index.php/ConcienciaDigital/article/view/997>
- Mead, M. (2019). Cultura y Compromiso: estudios sobre la ruptura generacional: Editorial Gedisa. <https://bit.ly/37ZdAOQ>

- Rivera González, A. E. (2013). El cambio organizacional: un proceso estratégico de adopción y adaptación. *Gestión y Estrategia*, (44), 93–106.
- Siles, B. (2015). *Liderazgo transformacional e intraemprendedurismo una relación mediada por la cultura organizacional* [Tesis de doctorado]. Universidad de Valencia: Valencia, España.
- Steiner, G. (2020). *En el castillo de Barba Azul: aproximación a un nuevo concepto de cultura: Editorial Gedisa*. <https://bit.ly/2TL1PTK>
- Sabino (2009). *El proceso de investigación*. Venezuela. Editorial Panapo
- Tamayo y Tamayo (2008). *El proceso de investigación científica*. Editorial Limusa, S.A. México.

CULTURA ORGANIZACIONAL Y ADAPTACIÓN AL CAMBIO ACADÉMICO EN INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE COLOMBIA DURANTE LA PANDEMIA COVID-19

ORGANIZATIONAL CULTURE AND ADAPTATION TO ACADEMIC CHANGE IN EDUCATIONAL INSTITUTIONS IN COLOMBIA DURING THE COVID-19 PANDEMIC

Jazmín Morales

Universidad Privada Dr. Rafael Belloso Chacín (URBE, Venezuela)

moto0183@gmail.com

ORCID: 0000-0002-2449-3829

RESUMEN

El artículo establece consideraciones teóricas sobre, cultura organizacional y adaptación al cambio académico en instituciones educativas de Colombia post pandemia Covid-19, plantea como objetivo: determinar como la cultura organizacional permite a las instituciones educativas adaptarse al cambio en periodo de pandemia Covid-19. En atención a la sustentación teórica, se tomaron los planteamientos de Andrade y Portalanza (2015), Barroso, Chávez y Cardona (2019), Cortés (2020) Organización Mundial de La Salud (2010). En el trabajo realizado se utilizó el método cualitativo, donde se busca especificar y describir datos relacionados con el objeto de estudio. Los informantes clave fueron directivos y docentes de instituciones educativas del departamento del Atlántico, Colombia. Así mismo la construcción de Instrumentos para recolectar información fue la entrevista. Por último se presentará el análisis de datos, los cuales serán analizados de forma sistemática, a través análisis y discusión de resultados emanados de la categorización realizada de acuerdo a los objetivos y bases teóricas utilizadas. La discusión e interpretación de resultados del estudio, por estar en fase de aplicación de instrumentos y recolección de información, estas no pueden ser expuestas. Concluyendo que esta investigación podrá facilitar la interacción del docente con sus estudiantes, debido al cambio que se dio en la actividad pedagógica presencial a una educación virtual, donde el profesor se apoya en las nuevas tecnologías interactivas para tener una conexión socializadora con los grupos de estudios durante la jornada académica.

Palabras clave: Cultura organizacional; adaptación al cambio; pandemia; Covid-19.

ABSTRACT

The article establishes theoretical considerations on organizational culture and adaptation to academic change in educational institutions in Colombia after the

Covid-19 pandemic, with the objective of determining how organizational culture allows educational institutions to adapt to change in the period of the Covid-19 pandemic. . In attention to the theoretical support, the approaches of Andrade and Portalanza (2015), Barroso, Chávez and Cardona (2019), Cortés (2020) World Health Organization (2010) were taken. In the work carried out, used the qualitative method, which seeks to specify and describe data related to the object of study. The key informants were managers and teachers from educational institutions in the department of Atlántico, Colombia. Likewise, the construction of instruments to collect information was the interview. Finally, the data analysis will be presented, which will be analyzed systematically, through analysis and discussion of results emanating from the categorization carried out according to the objectives and theoretical bases used. The discussion and interpretation of the results of the study, being in the phase of application of instruments and collection of information, these cannot be exposed. Concluding that this research can facilitate the interaction of the teacher with his students, due to the change that occurred in the face-to-face academic activity to a virtual education, where the teacher relies on new interactive technologies to have a socializing connection with the study groups during the academic day

Keywords: Organizational culture; adaptation to change; pandemic; Covid-19.

Introducción

Actualmente el mundo vive una situación de tragedia que ha afectado a millones de personas en cientos de países, según lo señala el observatorio de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) (2020), donde la aparición de la pandemia Covid-19, ha puesto en desequilibrio la economía mundial, notándose incremento en la pobreza, índices de desigualdad, desempleo, enfermedades mentales y otras problemáticas que aquejan nuestra sociedad, como lo representa la educación, y donde Colombia no ha sido ajena a tales circunstancias, visualizándose como miles de personas han sido afectadas por los indicadores sociales mencionados con consecuencias drásticas en el ámbito educativo, debido a los aspectos marcados por la pandemia Covid-19.

Al respecto, es importante destacar que las organizaciones educativas actualmente están sometidas a constante cambios y transformaciones académicas, producto de las dinámicas de su entorno escolar, donde el confinamiento obligatorio, en casi todo el mundo, ha provocado la emergencia de nuevos retos, así como algunos desafíos conducentes a superar o mantener su competitividad, como ha venido sucediendo con los centros de educación, los cuáles se vieron obligados a cerrar sus puertas a la comunidad educativa, entendida esta como docentes, estudiantes y padres o representantes, quienes fueron obligados a adaptarse a una educación virtual.

Razones que conducen a describir aspectos clave en la gestión del cambio en las organizaciones educativas, producto de la postpandemia, realizando transformaciones que abarcan áreas de gestión académica e investigativa,

financiera y administrativa, debiendo afrontar estos escenarios con liderazgos innovadores donde se involucren activamente los miembros de la comunidad, en la elaboración de respuestas propias de las organizaciones.

En otro orden de atención, es importante destacar que en las nuevas posturas organizacionales, la cultura organizacional en su proceso de adaptación al cambio académico en instituciones educativas de Colombia durante la pandemia del Covid-19, han buscado la adaptación en medio de entornos virtuales, lo que ha traído resistencia y temor por parte de algunos sectores sociales que pretenden sobrevivir a esta crisis, situaciones preocupantes para las organizaciones que aspiran producir cambios tanto en su cultura organizacional como en el desempeño laboral de su personal.

En atención a ello Martínez-Bustos (2018), plantea que la globalización y nuevas tecnologías invitan a las organizaciones a generar procesos de cambio constantes, con el objetivo de hacer frente a las continuas transformaciones del entorno, donde las organizaciones educativas, en sus procesos de cambio durante su gestión, posibilitan la sostenibilidad de los procesos educativos en las comunidades.

No obstante, ante la declaración de pandemia por la expansión del virus Covid-19 realizada por la Organización Mundial de la Salud (2020), ha conducido al mundo y con ellas a sus organizaciones educativas, hacia nuevas formas de funcionamiento, donde la imposición por parte de los gobiernos de confinamientos generalizados en casi todo el planeta, condujo a las organizaciones a nuevas formas de convivencia, bajo normas socialmente restrictivas.

Destacándose entre estas, la necesidad de distanciamiento social, situación que ha impedido la realización de cambios trascendentales, obligando al cierre de espacios de confluencia pública, restringiendo las actividades educativas cotidianas, llevándolas a espacios íntimos, principalmente al hogar. Esta nueva cotidianidad, ha conducido a redefinir nuevos escenarios vinculados a la vida política, social, económica, cultural, deportiva y educativa en las sociedades.

También se hace necesario enfatizar que, ante la imposición de la norma “quédate en casa”, las labores académicas y administrativas de las organizaciones educativas mudaron sus espacios tradicionales al hogar, donde de manera continua vienen siendo mediadas principalmente por herramientas tecnológicas que hacen posible su normal desarrollo, por lo cual las organizaciones educativas han cerrado sus espacios físicos en casi todo el planeta. Colombia no escapa a esta realidad cambiante, en efecto, se han desplazado sus actividades a canales digitales, haciendo posible su funcionamiento a distancia.

De igual modo, ante los escenarios de adaptación y cambio académico, las instituciones educativas de Colombia, durante la pandemia del Covid-19, impulsaron el desarrollo de nuevos métodos. Ello implicó el reajuste de rutinas o actividades convencionales de las personas, ante el reto de responder a las nuevas necesidades definidas por el confinamiento, buscando vías que permitan adaptarse a los cambios y a las tecnologías como forma de permanecer en un sistema educativo donde se adopten prácticas que propendan por mejorar su capacidad de gestión, haciéndolas organizaciones productivas y competitivas.

Otro aspecto de relevancia a señalar en este artículo, según Tejada y Tejada (2011), es el referido a la inclusión de plataformas virtuales en el área educativa, tendencia presente en toda la educación en América Latina y el mundo, las cuales son utilizadas para la generación de conocimiento, optimizando los canales de información en beneficio de los procesos administrativos y académicos.

De esta forma puede observarse que en cualquier escenario, las organizaciones educativas construyen formas eficaces y adaptativas de funcionar en la comunicación digital. Ello supone el establecimiento de reglas, conceptos, consensos y sistemas que constituyen las rutas de comportamiento que guían el accionar organizativo. Ante esta nueva realidad, producto del Covid-19, la gestión de todas las organizaciones debe adoptar nuevas formas de interacción virtual para llevar adelante el desarrollo de las metas académicas propuestas.

Consecuentemente con los aspectos señalados, se puede percibir que la cultura organizacional constituye la esencia fundamental en toda institución educativa, siendo determinante para cumplir con los propósitos deseados. Entre los elementos que le dan significado e identidad se enmarca el conjunto de criterios, actitudes, y acciones de sus miembros, los cuales sirven como herramientas de gestión e inciden en las relaciones con el entorno exterior, lo que le suma un valor agregado por estar sus acciones orientadas al desarrollo humano.

En conclusión, se considera de gran relevancia, la puesta en marcha de una Cultura Organizacional en el contexto educativo, al permitir desarrollar una serie de valores institucionales, que llevan a sus miembros a identificarse con una política para promover un trabajo interdisciplinario, orientado a la consecución de unas metas corporativas. Por tanto, es necesario exponer la importancia de la cultura organizacional ante el nuevo reto asumido por las instituciones escolares a consecuencia de la pandemia Covid-19. Para tal fin, se plantea como objetivo general de la investigación determinar cómo la cultura organizacional permite a las instituciones educativas adaptarse al cambio académico en periodo de pandemia Covid-19.

Ahora bien, las instituciones educativas en Colombia, actualmente se han visto obligadas a alterar su dinámica convencional, específicamente la presencialidad se ha visto afectada por la pandemia Covid-19 que azota a la humanidad desde hace dos años; gobiernos e instituciones han tenido que reorganizarse para adaptarse a una nueva realidad con la posibilidad de seguir avanzando para alcanzar las metas propuestas, cabe destacar que la tecnología ha jugado un papel fundamental, ayudando a superar barreras físicas y facilitando la labor pedagógica.

A juicio de Pedraza (2015), la cultura organizacional permite resolver problemas básicos en toda institución educativa. Ello ha quedado demostrado en este tiempo de pandemia Covid-19, donde se busca tanto la supervivencia como la adaptación al entorno, logrando la integración de procesos administrativos y académicos a fin de que sus miembros logren cohesionarse internamente y adaptarse a los cambios emergentes a consecuencia de la pandemia. De esta manera, se hace necesario analizar la funcionalidad de la cultura organizacional

en las instituciones educativas de Colombia, además de su capacidad para adaptarse al cambio, en una época donde las actividades cotidianas, a raíz del Covid -19 se paralizaron, luego se reorganizaron hasta reinventarse para seguir adelante contribuyendo al desarrollo de la humanidad.

En concordancia con esta temática, se hace énfasis en criterios relacionados con la cultura organizacional desde un enfoque educativo, citando a Mena Méndez (2018), quien resalta que

la cultura organizacional es producto de la interacción de las personas que se construyen todos los días, donde, de manera inconsciente, la vida organizacional va creando valores y creencias como resultados implícitos de las acciones impulsadas para enfrentar cómo resolver problemas para la supervivencia conducentes al desarrollo (p.17).

De igual forma, es muy relevante la funcionalidad de la cultura organizacional, ya que esta favorece la capacidad de supervivencia y adaptación al cambio en las instituciones educativas colombianas en la época de pandemia por Covid-19, donde la labor fundamental de las tecnologías educativas en el proceso de transición o adaptación, implica la sensibilización y participación de todos los actores educativos, con el fin único de llevar a cabo un plan que permita alcanzar las metas propuestas ante la nueva realidad social marcada por esta pandemia.

Por consiguiente, se considera de gran significado la cultura organizacional en las instituciones educativas de Colombia durante la pandemia del Covid -19 y como éstas se han adaptado al cambio, ya que es determinante para garantizar una educación de calidad, de allí su relevancia de ser aplicada o promovida. Además, de una cultura organizacional asertiva depende en cierta medida el desarrollo de la misión así como la visión institucional, quien en última instancia necesita desarrollar tal cultura para el efectivo cumplimiento de objetivos institucionales en beneficio de la comunidad académica en general.

En conclusión, en el contexto educativo se considera de gran relevancia la puesta en marcha de una Cultura Organizacional, al permitir desarrollar una serie de valores institucionales que llevan a sus miembros a identificarse con una política para promover un trabajo interdisciplinario, orientado a la consecución de unas metas corporativas. Por lo cual, es necesario exponer su importancia ante el nuevo reto asumido por las instituciones escolares como consecuencia de este flagelo pandémico covid-19. Para tal fin se plantea como objetivo general de la investigación determinar cómo la cultura organizacional permite a las instituciones educativas adaptarse al cambio académico en período de pandemia Covid-19.

Bases teóricas

El propósito de esta revisión bibliográfica, es exponer la importancia de la cultura organizacional como forma de gestión y adaptación al cambio académico en instituciones educativas de Colombia durante la pandemia del Covid-19 precisadas en el reconocimiento de trabajos investigativos analizados a partir de

autores como, Barroso, Chávez y Cardona (2019), quienes abordan la definición de gestión de cambio y cultura organizacional.

Conceptualización de gestión del cambio

En atención a la gestión de cambio organizacional, Barroso, Chávez y Cardona (2019) refieren al conjunto de transformaciones que se expresan en un nuevo comportamiento organizacional, cuya nueva cualidad generará impacto en la organización y en su ambiente externo, las mismas pueden estar dirigidas al funcionamiento o diseño de la organización, o cualquiera de sus dimensiones, así mismo, la gestión del cambio organizacional es la introducción deliberada de nuevas formas de operar en una organización, sumado a la incorporación de nuevos recursos o la reorganización de los mismos.

Del mismo modo, puede señalarse que la gestión cambio organizacional es un concepto bastante amplio, el cual abarca desde cambios sencillos en la tecnología, hasta transformaciones profundas y radicales en la cultura de una organización, no obstante para afrontar procesos de cambio, la gerencia debe poseer formas y métodos creativos de trabajo que permitan satisfacer las necesidades cambiantes del entorno.

Cultura organizacional

Arévalo, Navarro y Bayona (2016), definen la cultura organizacional como: “los tipos de actitudes y formas de trabajo acordadas entre los empleados de una empresa u organización”.

Así mismo Yopan, Palmero y Santos (2020) afirman que toda organización es en sí misma una cultura, construida a partir de procesos de interacción y significación, por lo que hacer visible dichos componentes en la misma ya en sí es complejo porque revela y expresa la realidad actitudinal de las personas.

En otro orden de atención, Ruíz y Naranjo (2012), definen la cultura organizacional como un programa mental colectivo que distingue a los miembros de un grupo o categoría de otro, siendo compartida por personas cuya vivencia está dentro del mismo ambiente social donde fue aprendida”. Ante ello, la cultura organizacional es un programa instaurado en el constructo mental de las personas pertenecientes a una comunidad, agrupación, colectividad, institución educativa, universidad o empresa, que permite a cada uno de sus miembros identificarse a través del desarrollo de una filosofía institucional aceptada y promovida por todas las partes implicadas, constituida en la columna vertebral de la organización y su puesta en práctica redundará en beneficio de la misma.

Cultura organizacional desde un enfoque educativo

Las instituciones educativas son organizaciones públicas o privadas que cumplen una función social, brindando una formación integral: moral, física, emocional e intelectual promoviendo el desarrollo humano, estas, entre muchas

más, que se podrían enumerar, constituyen la razón de ser una institución educativa, la cual, por su labor en la sociedad deben fundamentarse en una cultura organizacional que potencie la calidad del servicio educativo que ofrece.

Para tener una concepción de cultura organizacional desde el enfoque educativo, el autor Masland (1985) citado por Andrade y Portalanza (2015), define el concepto de cultura organizacional desde el contexto educativo como: “el compartir de creencias, rituales y valores que se ven reflejados en la comunidad educativa de la misma manera que en sus currículos” (p.6). Es decir, la cultura organizacional impacta en fondo y forma el accionar en la institución educativa desde la gestión administrativa hasta el proceso que orienta las actividades académicas donde se ordena y maximiza los resultados.

De igual modo, Loyo (2015) manifiesta que la cultura organizacional desde un enfoque educativo, es el elemento que representa la parte menos visible de las instituciones educativas, pero es uno de los más importantes en el que descansan los demás y sobre el que generalmente hay que actuar para provocar cambios significativos”. En este sentido, la gestión del líder es fundamental para inspirar y empoderar a los actores educativos en el desarrollo de los procesos contribuyendo a alcanzar metas institucionales. El mismo autor refiere que es tarea fundamental de toda institución educativa “mantener una cultura organizacional que garantice el aprendizaje y su adaptación a los cambios, para incrementar la calidad de la enseñanza, de manera sólida y autónoma”.

Consecuente a lo anterior, se puede decir que los elementos de la cultura organizacional en una institución educativa se sintetiza en el proyecto educativo institucional, el cual, el Ministerio de Educación Nacional (MEN) lo define como “la carta de navegación de las instituciones educativas, donde se especifican entre otros aspectos los principios y fines del establecimiento, los recursos docentes o didácticos disponibles y necesarios, así como las estrategias pedagógicas, el reglamento para docentes y estudiantes y el sistema de gestión.

Funcionalidad de cultura organizacional en época del Covid-19

Cabe destacar que la capacidad de supervivencia y adaptación al cambio de las instituciones educativas durante la época de pandemia generada a consecuencia del Covid-19, de acuerdo con la opinión de Cortes (2020), cuando se habla de cambio, se hace referencia a una situación donde se dejan de lado escenarios, contextos, comportamientos, o procedimientos, que sirvan como adaptación al entorno en el cual se encuentra un sistema u organización educativa relacionada con la temática expuesta, desde finales del 2019, cuando el mundo empezó a ser azotado por el coronavirus.

Es así como este virus rápidamente se convirtió en una pandemia recibiendo el nombre de Covid-19, desconocida para los expertos en salud, resultando una enfermedad que deriva del virus SARS-CoV-2, según la OMS, la cual causó gran impacto en todas las actividades humanas y por ende en la educación.

Por esta razón, el sistema educativo se ha visto afectado al ofrecer su servicio en todos los niveles educativos, debido a las políticas públicas de salud

implementadas por el gobierno colombiano para frenar los contagios y decesos, notándose así mismo que la presencialidad de sus miembros en las instituciones educativas se hizo nula y por ende los procesos pedagógicos se detuvieron por cierto tiempo, hasta que cada institución educativa encontró la estrategia adecuada a su contexto para luego adaptarla a la nueva realidad social. Ello implicó el impulso de cambios en su cultura organizacional que les permitiera continuar con sus propósitos, por lo tanto, la capacidad de supervivencia y adaptación a estos cambios hicieron posible el retorno a las acciones educativas pero desde el enfoque de la virtualidad.

De igual modo se hace énfasis, que el desarrollo de una institución educativa, entiende la funcionalidad de la cultura organizacional como un cambio planificado que intenta aplicar técnicas o metodologías derivadas de la psicología, antropología, ciencia cognitiva la teoría de la organización la sociología y la comunicación, buscando a través de estos cambios mejorar la eficacia de la organización.

En atención a ello, Pérez (2017), refieren que las instituciones educativas, al cambiar sus costumbres en la forma de desarrollar los procesos de interacción, han encontrado nuevas herramientas y técnicas de solución al problema que enfrentan, las cuales les facilite promover el acceso a la educación siendo eficientes en la consecución de los objetivos organizativos y viables desde su funcionabilidad, partiendo de esta época de crisis producto de la pandemia Covid-19.

En consecuencia, se considera de suma importancia conocer qué modelos o metodologías existen para gestionar cambios funcionales en la cultura organizacional al interior de una organización, por ser dichos cambios de ayuda al permitir que durante su ocurrencia generen el impacto deseado, a lo cual Cortes et al. (2020), expresa que el cambio no se dará solo, este debe ir de la mano y direccionarse con las estrategias planificadas en la institución.

No obstante, la funcionalidad de la cultura organizacional va configurando un modelo favorable a la organización de estrategias que permitan la supervivencia y el impulso de cambios en las instituciones educativas de Colombia. La experiencia de la pandemia Covid-19, ha hecho que los actores educativos sean conscientes de la necesidad de cambio y del compromiso de ser parte de éste, debido a la urgencia de retomar las actividades académicas.

De igual forma, se necesita el conocimiento de directivos y docentes para enfrentar los cambios académicos producto de la tecnología, la cual se considera una aliada estratégica para retomar la comunicación entre todos los miembros de la organización, para minimizarlas consecuencias surgidas durante la crisis institucional a causa de la pandemia Covid-19, y donde el gerente educativo se considera la pieza clave para acompañar este cambio proponiendo, liderando e inspirando a los demás integrantes de la comunidad escolar para así adaptarse a la nueva realidad y posesionarse como institución educativa que debe seguir asumiendo su finalidad, ofreciendo servicios educativos de calidad a pesar de la mencionada crisis de salud en gran parte de la población colombiana.

Por lo tanto puede decirse, según Bayón (2019), que la cultura organizacional es funcional en la medida en que todos sus elementos se cohesionan y se practican favorablemente, convirtiéndose en una dinámica organizacional donde fluye la comunicación y cada uno de sus miembros cumple con sus funciones, contribuyendo al logro de objetivos propuestos. Destaca también este autor que la funcionalidad de la cultura organizacional estimula a los grupos, que normalmente actúan de manera mecánica en su labor académica, a entender la operatividad de los resultados desde el compromiso con el cambio.

Es así como la funcionalidad de la cultura organizacional en las instituciones educativas se caracteriza por ser abierta al cambio y a la renovación para dar respuestas a los desafíos que se presenten en el país o en una determinada región, en este caso la nueva realidad para enfrentar los efectos de la pandemia Covid-19. Buscando asumir el compromiso y la responsabilidad para contribuir a resultados académicos deseables, con la finalidad de superar la barrera de la presencialidad, donde hoy día las plataformas tecnológicas han sido la base para organizar y ejecutar ese plan de acción que permitió retomar las actividades en las instituciones educativas encaminadas a la obtención de resultados favorables para esta comunidad.

Componentes de la cultura organizacional

Son diversas las posturas alrededor del concepto de cultura organizacional, existiendo algunos componentes que se vuelven comunes al concepto, tal como menciona Riascos (2014):

...son factores que no corresponden solamente a la cuestión netamente individual, sino que esto se enmarca en un conjunto social que se expresa en el conjunto de comportamientos que tienen las personas en un contexto y que da cuenta de los valores y creencias instaurados. (p. 361)

En torno a ello, se hace importante reconocer en esta vía aquellos componentes que trascienden lo individual, para convertirse en aspectos comunes dentro de la organización Fernández (2002), reconoce dos tipos de componentes de la cultura de la organización, señalando además que existen unos elementos formales denominados expresivos y otros elementos catalogados nucleares, a continuación, se enfatiza en dichos componentes.

Al respecto al hablar de los elementos formales o expresivos, en ellos se resaltan las prácticas y construcciones culturales que son visibles al observador, aquí preponderan las cosas materiales como la tecnología, la distribución del espacio, la decoración de los lugares y por ejemplo la forma de vestir, cada uno de estos expresa un significado particular de cada organización. A estos elementos se suman los ritos, los rituales, los mitos, los personajes, el lenguaje y hasta las leyendas.

El otro tipo de componente guarda relación con los elementos nucleares, los cuales se conectan más con los comportamientos de las personas, son de contenido y dan significado, guardan relación con los valores, creencias y presunciones básicas. Al respecto de estos últimos elementos, Podestá (2009 p, 87) señala que los valores son la columna vertebral alrededor de la cual se teje la cultura en una organización. Por lo tanto en una cultura, los valores son los conceptos y creencias básicas de sus miembros y donde los valores guardan relación con las políticas, de allí que el éxito en la organización está vinculado a los procesos internos entre ellos, por ejemplo la selección; son otros elementos que no son distantes de los anteriormente mencionados que también vale la pena resaltarse.

En concordancia a lo manifestado, Mena Méndez (2018) reconoce dentro de la cultura organizacional los siguientes componentes:

Los asociados con la relación de individuos y se refieren a las conductas y formas de proceder de los individuos.

Normas: son desarrolladas y aplicadas por los grupos, permiten la regulación de los procedimientos.

Valores: son aquellos legitimados por los miembros de una organización.

Filosofía: permite orientar y desarrollar las políticas y estrategias de la organización.

Ambiente o Clima: la base del concepto está en las interacciones que se den entre los individuos en la organización.

Mitos: son reconocidos como manifestaciones que develan pensamientos y sentimientos mediante palabras o símbolos, establecen relaciones entre el pasado y presente, pueden manifestarse en términos de situaciones, personas, procedimientos o comportamientos.

La ideología: corresponde al sistema de ideas, creencias, tradiciones, principios y mitos, fundados en las organizaciones y compartidos por sus colaboradores.

Creencias: estas corresponden a ideas o realidades que son aceptadas por los individuos.

Hábitos: son comportamientos que se adquieren después de repetirse en un periodo de tiempo.

Todos estos elementos entonces se presumen comunes dentro de una organización y dan cuenta de la cultura de la misma, se legitiman en la medida en que se presentan en los individuos y se vuelven referentes para el colectivo, se entretejen en el pasado y permanecen en el presente lo que los hace atemporales. Cada uno de estos elementos que componen la cultura de una organización da fuerza a la misma, ante las circunstancias asociadas a la pandemia Covid 19 que hoy ponen a las instituciones educativas frente a grandes retos y posibilidades que meses atrás eran impensables.

Definición de Pandemia

Según la Organización Mundial de la Salud (2020) se llama pandemia a la “propagación mundial de una nueva enfermedad”. Para entender el concepto la

Organización Panamericana de la Salud (OPS), indica que una pandemia es “una epidemia que se ha extendido por varios países, continentes o todo el mundo y que, generalmente, afecta a un gran número de personas” explicando el concepto de epidemia como “el aumento inusual del número de casos de una enfermedad determinada en una población específica, en un período determinado”. Al respecto existen diversos tipos de pandemias, entre ellas aquellas causadas por el Covid 19 la cual es específicamente a la que acontece hoy en el mundo entero.

No obstante, la organización Mundial de la Salud (2020), señala que los coronavirus (CoV) son una amplia familia de virus que pueden causar diversas afecciones, desde el resfriado común hasta enfermedades más graves. La OMS a su vez señala que Covid-19 es el nombre que los científicos han dado a la enfermedad que las personas desarrollan después de infectarse con el SARS-CoV-2. Se considera una enfermedad viral de tipo respiratoria, con consecuencias graves a nivel pulmonar, transmisible entre personas por medio de contacto directo, a nivel de la expiración de gotículas, entre otros aspectos de contagio.

Tecnologías en adaptación al cambio en instituciones educativas

La tecnología es un instrumento que facilita la actividad comunicacional, siendo este fundamental en las relaciones sociales y el desarrollo organizacional, de allí que el uso de las nuevas tecnologías facilita el proceso comunicativo, acorta distancias maneja información, evidenciándose que las redes tecnológicas han pasado a ser esenciales en el día a día de la sociedad actual y especialmente en esta época de crisis producto de la pandemia Covid-19.

Consecuentemente con lo referido autores como Ayala y Gonzáles (2015) dan una definición del surgimiento de las tecnologías en la adaptación a los cambios suscitados en las instituciones educativas bajo el termino sociedad de la información, las cuales nacen para identificar esta nueva era, donde los sistemas de comunicaciones ágiles y baratos, combinados con las tecnologías avanzadas de información, provocan una renovación en nuestras vidas. Caso especial hoy día cuando éstas, han tenido un nuevo renacimiento donde se ha alterado el modo de trabajar en las instituciones escolares por un modelo educativo virtual, debido a la situación de gravedad por la cual atraviesa la sociedad colombiana y con ella la escuela a consecuencia de la pandemia generada por el Covid-19.

De esta manera, lo reflejado en la actualidad, permite aseverar que los hábitos en la manera de enseñar cambiaron contundentemente, en todos los contextos del país adoptando, casi de manera permanente, la tecnología en la educación presencial adoptando las TICs, como herramientas para llevar a cabo los procesos de enseñanza aprendizaje en tiempos de postpandemia.

González (2021) en su artículo consecuencias y usos de las TIC, antes y después del coronavirus: un estudio piloto, entre sus hallazgos expresa que la educación presencial ya no será la misma después de la pandemia; muchos docentes optaran por continuar sus clases haciendo uso de las TIC, compartiendo además la conclusión a la que llega Laro (2020) donde afirma que al parecer

finalmente las TIC han llegado para quedarse y que supondrán irremediablemente un cambio en el modelo actual.

Por consiguiente, las formas de estudio adoptadas durante la pandemia, como la educación virtual, trabajo a distancia o trabajo en casa, son parte de esos elementos de renovación de la cultura organizacional en las instituciones educativas, respondiendo así a los desafíos que impone la sociedad para enfrentar el impacto de la pandemia Covid-19.

De esta forma, se puede expresar que las escuelas tienen la obligación de planificar el cambio de los procesos tradicionales hacia la innovación, considerando como fundamento las nuevas tecnologías de la comunicación con herramientas funcionales que brindan recursos para los procesos que se ejecutan en los establecimientos educativos, y donde hoy día, producto del Covid-19, las plataformas interactivas, las video llamadas, el WhatsApp, entre otros, sirven para mantener el vínculo entre los actores educativos y aportar de manera virtual al logro de resultados, en esta época de crisis asistencial a causa de la pandemia referenciada .

Metodología

En el trabajo realizado se utilizó el método cualitativo dado como indican Hernández, Fernández, Baptista (2006), se fundamenta en un proceso inductivo donde primero se explora y se describe para posteriormente brindar perspectivas teóricas, se caracteriza porque quien investiga construye su conocimiento siendo consciente que es parte del fenómeno estudiado y, por ende, logra introducirse en las experiencias de los participantes.

De igual manera, el tipo de estudio es descriptivo debido a que busca especificar y describir datos relacionados con el objeto de estudio, de manera puntual las características y los perfiles de las personas, grupos, comunidades, procesos, objetos o cualquier otro fenómeno que se someta a análisis, donde los datos recolectados corresponden a un solo momento, es decir, a un tiempo único y puntual. Los informantes clave lo representan directivos y docentes de instituciones educativas del departamento del Atlántico en el país Colombia.

Asimismo, la construcción propia de Instrumentos para recolección de la información se realizará mediante la aplicación de entrevistas, las cuales tuvieron la característica de ser más íntimas, flexibles y abiertas, donde se presentan las categorías para su posterior análisis bajo los enunciados de cultura organizacional, adaptación al cambio académico y pandemia Covid-19. Como última fase del recorrido metodológico, se presentaran el análisis de los datos encontrados, los cuales serán analizados de forma sistemática, a través del análisis y discusión de los resultados emanados de la categorización realizada de acuerdo a los objetivos y a la luz de las bases teóricas realizadas.

Resultados

La discusión e interpretación de los resultados del estudio sobre: Cultura organizacional y adaptación al cambio académico en instituciones educativas de Colombia durante la pandemia Covid-19, por estar en la fase de aplicación de instrumentos y recolección de información, actualmente sus resultados finales aun no pueden ser expuesto en este artículo. No obstante, la revisión documental da cuenta de un proceso que explica cómo enfrentar los cambios generados producto de la aparición de la pandemia Covid-19, y cómo abordar los desafíos que impone a la cultura organizacional este grave problema por el cual atraviesa la sociedad colombiana. Lo antes planteado facilitará la búsqueda de respuestas de importancia ante los cambios suscitados en las escuelas por pasar de una educación presencial a una conducida de manera virtual.

De igual modo, este estudio permitirá a los gerentes educativos y docentes, afianzar su labor pedagógica y administrativa a raíz de los cambios que se presentaron en las instituciones educativas colombianas, debido a la aparición de la pandemia Covid-19, donde se afectaron los elementos formales o expresivos de la cultura organizacional que tradicionalmente imperaba en ellas.

Conclusiones

En conclusión, se destaca que, producto de los cambios en los tiempos de atención académica, esta investigación podrá facilitar la interacción del docente con sus estudiantes, debido al cambio de clases presenciales por una educación en modalidad virtual, donde el profesor se apoye en las nuevas tecnologías interactivas para tener una conexión socializadora con los grupos de estudios durante la jornada académica. No obstante, esta opción para los estudiantes en formación, les ayudará de manera significativa en la aprehensión de conocimientos y valores de manera interactiva, con el objetivo de mantener la armonía y la sana convivencia durante los encuentros.

Finalmente, se puede decir que la cultura organizacional en las instituciones educativas postpandemia Covid-19 se constituye en un instrumento clave para que los actores educativos puedan cumplir con el propósito de formación integral y desarrollo humano, a la luz de lo que hoy día exige el cambio, de lo presencial a lo virtual, razón de importancia al momento de enfrentar obstáculos y hacer frente a los nuevos desafíos, impuestos para la transformación social e institucional generada por esta pandemia.

Referencias bibliográficas

- Ayala, E. y Gonzáles, S. (2015). Tecnologías de Información y Comunicación. Serie: Cuadernos de Informática. Fondo Editorial de la UIGV. Lima, Perú.
<https://www.guao.org/sites/default/files/biblioteca/Libro%20TIC%20%282%29-1-76%20%281%29.pdf>

- Andrade, J. y Portalanza, A. (2015). Revisión de la literatura acerca de la Cultura Organizacional en el ámbito educativo. [Trabajo de Maestría] Guayaquil. Ecuador.
<http://repositorio.uees.edu.ec/bitstream/123456789/2296/1/Maestrante%20In%20g.%20Jazm%C3%ADn%20Andrade%20Guti%C3%A9rrez%20-%20Trabajo%20de%20titulaci%C3%B3n%20Revisi%C3%B3n%20de%20la%20literatura%20acerca%20de%20la%20Cultura%20Organiza~1.pdf>
- Arévalo, J.; Navarro, G. y Bayona, R. (2016). La necesidad de medir la cultura organizacional. Una revisión del tema. *Revista Ingenios*. Vol. 12 Núm. 1 (2017): Vol. 12 Núm. 1 Edición Regular.
<https://revistas.ufps.edu.co/index.php/ingenio/article/view/2124>
- Barroso, G. y Delgado, M. (2019). Gestión del cambio organizacional a través de proyectos. *Revista de Ingeniería Industrial, Revista de Ingeniería Industrial*, Nro. XXVIII. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=360433562005>
- Bayón, J. (2019). *Cultura empresarial*. Editorial Learning. ISBN:978-84-17814-68-7, España.
- Cortes, C.; Giraldo, J. y Rojas, K. (2020). Metodología para aplicar un cambio de cultura organizacional alineado con la estrategia. [Trabajo de grado] Antioquia. Colombia.
https://bibliotecadigital.udea.edu.co/bitstream/10495/17680/9/CortesCatalina_2020_CambioCulturaOrganizacional.pdf
- Fernández, J. (2002). Cultura de la organización y centro educativo. [Tesis doctoral] Universidad Complutense de Madrid.
<https://eprints.ucm.es/id/eprint/4580/>
- Pérez, L. (2017). Contratación electrónica y protección de los consumidores: Páginas mostradas con permiso de Editorial Reus, 337 p.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/libro?codigo=694667>
- González, P. (2021). Consecuencias y uso de las Tic antes y después del coronavirus: un estudio piloto. *INFAD Revista de Psicología*, No.2 – Volumen 1. <https://revista.infad.eu/index.php/IJODAEP/article/view/2175>
- Hernández, R.; Fernández, C. y Baptista, P. (2006). *Metodología de la investigación*. Editorial Mc Graw Hill. 3ra. edición. México
- Loyo, R. (2015). La cultura organizacional desde la perspectiva del docente. *Omnia*, vol. 21, núm. 2, mayo-agosto, 2015, pp. 53-70. UNEFA. Zulia. Venezuela. <https://www.redalyc.org/pdf/737/73743366004.pdf>

Martínez, E. (2018). Propuesta metodológica para implementar la primera fase del modelo de gestión del cambio organizacional de Lewin. *Revista de Estudios Gerenciales*. No. 34.

https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=&ved=2ahUKEwiSzYju58b6AhUGRTABHViwDqYQFnoECBIQAQ&url=http%3A%2F%2Fwww.scielo.org.co%2Fscielo.php%3Fpid%3DS0123-59232018000100088%26script%3Dsci_abstract%26tIng%3Des&usg=AOvVaw1C3v8u10G3SxjdPnR093g5&cshid=1664894700155836

Mena Méndez (2018). La cultura organizacional, elementos generales, mediaciones e impacto en el desarrollo integral de las instituciones. *Pensamiento & Gestión* “la cultura organizacional

Ministerio Educación Nacional (1994). Proyecto educativo institucional Bogotá.

Organización Mundial De La Salud (OMS). (2010), ¿Qué es una pandemia? Recuperado de: <https://www.who.int/es/health-topics/coronavirus>. Organización Panamericana De Salud

Organización internacional del trabajo OIT (2020).

Pedraza (2015). Cultura organizacional desde la teoría de Edgar Schein: estudio fenomenológico, Clío América. Colombia

Podestá (2009). Psicología de las organizaciones y del trabajo. Apuestas de investigación. Cali, Colombia: Editorial Bonaventuriana

Ruiz, Y, Naranjo J, (2012) La investigación sobre cultura organizacional en Colombia: una mirada desde la difusión en revistas científicas. *Perspectivas en Psicología*,

Riascos (2014). Psicología de las organizaciones y el trabajo: apuestas de investigación. Ediciones de la Universidad San Buenaventura, Cali Colombia.

Tejada y Tejada (2011). El Problema Solving Estratégico, herramienta para gestionar el cambio en las Organizaciones Editorial Signos.

Yopan Fajardo, Jorge Luis; Palmero Gómez, Neysi; Santos Mejía, José Roberto Cultura Organizacional Controversias y Concurrencias Latinoamericanas, vol. 11, núm. 20, 2020.

**POLÍTICAS PÚBLICAS DE EDUCACIÓN A DISTANCIA PARA NIÑOS EN
EDAD ESCOLAR EN TIEMPO DE PANDEMIA EN VENEZUELA**

**PUBLIC POLICIES ON DISTANCE EDUCATION FOR SCHOOL-AGED
CHILDREN IN TIME OF PANDEMIC IN VENEZUELA**

Angélica Lizardo

Universidad Privada Dr. Rafael Bellosó Chacín (URBE, Venezuela)
angelicalizardo@hotmail.com

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-5629-5739>

RESUMEN

Este artículo analiza las políticas públicas de educación a distancia para niños en edad escolar en tiempo de pandemia en Venezuela; toma como referentes teóricos los planteamientos de UNESCO (2016), Cabral (2010), Fuenmayor (2014), entre otros. El tipo de investigación fue analítica documental, de diseño bibliográfico descriptivo. Las unidades de análisis estuvieron conformadas por documentos. Los resultados arrojaron que una política pública pierde sentido cuando la misma no está acompañada por una serie de elementos que garanticen condiciones para que toda la sociedad logre cumplirlas. Refiere a la aplicación de la Educación a Distancia en tiempos de pandemia y a la brecha digital en Venezuela; las condiciones de desventaja a las que fueron sometidos niños y jóvenes de bajos recursos que no cuentan con los equipos tecnológicos favorables al cumplimiento de actividades académicas a tiempo afectando su proceso de aprendizaje.

Palabras claves: políticas, públicas, educación, distancia, escolar.

ABSTRACT

This article analyzes the public policies of distance education for school-age children in times of pandemic in Venezuela; takes as theoretical references the approaches of UNESCO (2016), Cabral (2010), Fuenmayor (2014), among others. The type of research was analytical documentary, descriptive bibliographic design. The units of analysis were made up of documents. The results showed that a public policy loses meaning when it is not accompanied by a series of elements that guarantee conditions so that the whole society can fulfill them. It refers to the application of Distance Education in times of pandemic and the digital divide in Venezuela; the disadvantageous conditions to which low-income children and youth were subjected who do not have the technological equipment favorable to the fulfillment of academic activities on time, resulting in their learning process.

Keywords: policies, public, education, distance, school.

Introducción

Los vertiginosos cambios que se registraron en el mundo a finales del siglo pasado, en todas las áreas del conocimiento, producto de la globalización y los adelantos tecnológicos, han obligado a los diferentes países a adoptar medidas tendientes a mejorar el nivel de competitividad y por su puesto la principal vía para ello, es la modernización de la educación en términos de calidad y de socialización.

Por ende, el derecho a la educación en la vida diaria de los niños, requiere del compromiso político y financiero de los gobiernos de la región y de herramientas técnicas que ayuden a monitorear el grado de cumplimiento de ese derecho. En tal sentido, el ordenamiento jurídico vigente de la República Bolivariana de Venezuela, (Asamblea Nacional Constituyente, 1999). En su Capítulo VI, De los Derechos Culturales y Educativos cita: en su artículo 102 establece:

La educación es un derecho humano y un deber social fundamental, es democrática, gratuita y obligatoria. El Estado la asumirá como función indeclinable y de máximo interés en todos sus niveles y modalidades, y como instrumento del conocimiento científico, humanístico y tecnológico al servicio de la sociedad. La educación es un servicio público y está fundamentada en el respeto a todas las corrientes del pensamiento, con la finalidad de desarrollar el potencial creativo de cada ser humano y el pleno ejercicio de su personalidad en una sociedad democrática basada en la valoración ética del trabajo y en la participación activa, consciente y solidaria en los procesos de transformación social, consustanciados con los valores de la identidad nacional y con una visión latinoamericana y universal. El Estado, con la participación de las familias y la sociedad, promoverá el proceso de educación ciudadana, de acuerdo con los principios contenidos en esta Constitución y en la ley.

Por consiguiente, las políticas educativas fomentan las principales pautas que direccionan el sistema educativo de un país, por tanto, tienen un impacto significativo en los actores que dirigen dicho sistema y deben estar direccionadas a las regulaciones y normas que se desprenden de estas políticas.

Según la UNESCO (2016), las políticas educativas son herramientas que tienen las autoridades para generar cambios en los sistemas escolares. Tienen como propósito mejorar las oportunidades de aprendizaje de los estudiantes en edad escolar garantizando el derecho a la educación para todos en la región.

De igual manera, los organismos internacionales tales como Cooperación y Desarrollo Económico (OCDE), Banco Mundial, UNESCO y Programa de Programación de la Reforma Educativa de América Latina y el Caribe (PREAL), juegan un papel determinante en el desarrollo y promoción de la educación y las reformas educativas en países que buscan dar respuesta a las demandas de los

sectores. Por tanto, el nivel de influencia de estos organismos es trascendental en el proceso de conjugar las políticas y reformas de los sistemas educativos de los países de la región latinoamericana y del mundo.

En el caso particular de la educación venezolana, autores como Toro y Marcano (2006), indican que se han realizado múltiples esfuerzos en los últimos 40 años para mejorar las políticas de Estado vinculadas a la calidad para lograr el desarrollo del país. Sin embargo, la mayoría de estos esfuerzos en su momento condujeron a un proceso de masificación de la educación, lo que generó una disminución en la eficiencia del propio proceso educativo.

El panorama actual ha cambiado de manera drástica producto de la pandemia, a tal punto que Olivar (2020), plantea que el mes de marzo de 2020, se convirtió en un mes que América Latina no podrá olvidar, debido a la suspensión de clases que ocurrió en casi todo el mundo como consecuencia directa de la cuarentena a resguardar por el COVID-19, donde el rol de las instituciones educativas frente al uso de herramientas tecnológicas, para crear ambientes de aprendizaje virtual improvisados, nos lleva a replantearnos el modo y la forma en que la escuela educa en casa en tiempos de crisis.

En el caso de Venezuela, el gobierno nacional decreta la suspensión de clase para el resto de año escolar. La acción se toma en función de la cuarentena, para prevenir nuevos casos de COVID-19. Según Gaceta Oficial No. 6519 extraordinaria del 13 de marzo de 2020 se publicó el decreto No. 4159 de esta fecha.

Para ello, las clase se realizaron a distancia para todos los niveles de la educación básica o escolar, media y a nivel universitaria. El autor Otto (1973; citado Cabral 2010, p. 4) mencionó que:

La enseñanza/Educación Distancia (ED) es un método de impartir conocimientos, habilidades y actitudes, racionalizando mediante la aplicación de la división del trabajo y de principios organizativo y el uso extensivo de medios técnicos, sobre todo con el objetivo de reproducir material de enseñanza de alta calidad, lo cual hace posible instruir a un gran número de estudiantes al mismo tiempo y donde quiera que ellos vivan. Es una forma industrial de enseñar y aprender (p. 74).

Según Díaz (2020), en los actuales momentos Venezuela enfrenta crisis del sistema eléctrico, por cuanto el internet (es uno de los más lentos de América y el Caribe), con frecuencia presenta fallas. Asimismo, Venezuela es el único país en América en el que ha disminuido la cantidad de gente conectada en los últimos años.

Donde hay un estancamiento o una contracción, es decir, hay zonas del país, parroquias, barrios, urbanizaciones, que antes tenían conexión a Internet y ya no la tienen. Por su parte, “sólo alrededor del 60% de la población mundial tiene acceso a la red. La brecha digital continúa expandiéndose a medida que los estudiantes en sectores vulnerables siguen quedándose atrás en su aprendizaje. (World Economic Forum, 2020) ”. En este mismo orden de ideas, el presente

artículo pretende analizar las políticas públicas de educación a distancia para niños en edad escolar en tiempo de pandemia en Venezuela.

Fundamentación teórica

Políticas públicas educativas

En tal sentido, Fuenmayor (2014), plantea que las políticas públicas buscan en todo momento impulsar programas destinados a generar un cambio positivo en el medio al cual se dirige. Por su parte, las políticas públicas en materia de educación, tienen como objetivo producir un impacto positivo en el medio educativo. De igual manera, la mayoría de las definiciones que se encuentran en la literatura especializada provienen de autores adeptos al enfoque de análisis de políticas públicas. Así mismo, los autores De La Parte y colaboradores (2015, p. 9) opinan con relación a las políticas públicas que las mismas,

...están constituidas por los proyectos que el Estado gestiona a través del gobierno y su administración para satisfacer las necesidades de la sociedad y deben estar en consonancia con su proyecto social que, generalmente, es la Constitución de la nación. La educación es uno de los aspectos más resaltantes presentes en el proyecto social expresado en la Constitución.

En este sentido, Rivas (2015) comenta que las políticas educativas tienen dos vertientes, la primera está destinada a que los individuos se formen y adquieran los conocimientos necesarios para modelar su vida y comportamiento, y una segunda vertiente que es la intervención directa del Estado, donde se establecen los criterios que se requieren manejen de acuerdo a la ideología que se quiere formar en los ciudadanos. En el caso de Latinoamérica, esta última vertiente es cambiante según sea el gobernante de turno, y en muy pocos casos se mantienen constantes estas políticas de un gobierno a otro, salvo los lineamientos de los organismos multilaterales.

Es importante tomar en cuenta que las políticas públicas son diseñadas por los Estados. Su formulación requiere la consideración de lineamientos de los organismos multilaterales, en función de los tratados internacionales y atendiendo los tratados regionales y bilaterales, pero sobre todo se imponen los criterios de las políticas gubernamentales del Estado que los diseña. Por tanto, es necesario establecer políticas educativas que se mantengan en el tiempo y que se fijen criterios de aprovechamientos de los convenios multilaterales y regionales a los fines de cubrir las necesidades económicas y sociales de cada país a largo plazo.

Educación a distancia

Al definir Cabral educación a distancia (2010, p. 12) indicó que:

Este tipo de enseñanza el tutor marca las obligaciones y responsabilidades entre él y el estudiante, estableciendo un seguimiento del mismo, para posteriormente evaluarlo y dar continuidad a su proceso de aprendizaje. Es importante no perder de vista que la comunicación se da normalmente en un ambiente en el que existe una separación de espacio y, a veces, de tiempo.

Por su parte, la Universidad de Palermo (2020), plantea que la educación a distancia, también conocida como educación online, en línea o remota, es una forma innovadora de aprender y enseñar trayendo dinamismo de la enseñanza tradicional y personal al mundo digital. De esta forma, estudiantes y profesores de cualquier parte del mundo pueden conectarse a un entorno virtual en sus ordenadores a través de Internet y aprovechar al máximo las facilidades de las nuevas tecnologías digitales.

Para Rivadeneira (2015), la Educación Virtual enmarca la utilización de las nuevas tecnologías hacia el desarrollo de metodologías alternativas para el aprendizaje de alumnos de poblaciones especiales que están limitadas por su ubicación geográfica, la calidad de docencia y el tiempo disponible. Lo anterior refleja, que este tipo de educación puede ser de forma sincronizada o no; se caracteriza por la flexibilidad de sus horarios, pues el mismo estudiante organiza su tiempo de estudio la mayoría de las veces, lo cual requiere cierto grado de autodisciplina, ya que es un proceso de auto aprendizaje.

Habilidades para el manejo de la tecnología en niños

Para Roca (2015), plantea que tanto padres como hijos, y la sociedad en general tienen que desarrollar nuevas habilidades y competencias. Por lo cual, es importante estimular nuevas habilidades y competencias; algunas bastante complicadas. Hay que aprender a procesar grandes cantidades de información, a interactuar en múltiples canales, a proteger nuestra privacidad, a resolver nuevos problemas de adicciones, a anticiparnos a nuevos tipos de exclusión social, a prestar atención a nuestra identidad pública, a cambiar la forma en que se aprende y que se trabaja, pero también la de jugar y divertirse.

Bajo este contexto cada generación gestiona su cambio, a través de la historia, los niños actuales pertenecen a la generación Z, por lo cual, se crió con una tecnología a su disposición que les ha permitido adquirir habilidades tecnológicas superiores a las generaciones anteriores.

¿Cómo usan los niños la tecnología?

El Instituto Nacional de Tecnologías Educativas y de Formación del Profesorado. (2016) plantea los siguientes usos de tecnología:

1) Hogares digitales. Los niños crecen en hogares equipados con tecnología, por lo que entran en contacto con una variedad de herramientas digitales todos los

días. Sin embargo, la presencia de dispositivos digitales en el hogar no significa necesariamente que los niños tengan acceso a las TIC y las utilicen.

Las familias suelen utilizar la tecnología individualmente para el trabajo (computadoras de escritorio y portátiles) y para la comunicación (teléfonos inteligentes), mientras que los niños la utilizan principalmente con fines de entretenimiento (televisión, tabletas, teléfonos inteligentes, consolas de videojuegos (computadoras de escritorio y portátiles fijas o portátiles). Aunque las preferencias de los niños por uno u otro dispositivo varían, eligen las tabletas cuando las tienen por su facilidad de uso y por su multifuncionalidad y la sensación de autonomía que ofrecen.

2) Los niños son nativos digitales, pero hasta cierto punto. La mayoría de los niños pueden dominar las habilidades operativas básicas de forma rápida y sencilla. Algunos incluso han adquirido habilidades en línea más avanzadas: pueden controlar e instalar varias aplicaciones y buscar en Internet. En este sentido, los usuarios jóvenes que aún no saben leer utilizan el reconocimiento de logotipos e imágenes para utilizar estas tecnologías. Las personas mayores, incluso, están familiarizadas con las redes sociales y los servicios de mensajería, como Skype y WhatsApp, especialmente cuando algunos miembros de la familia están lejos. Algunos no solo consumen tecnologías de forma pasiva, sino que las utilizan de forma creativa.

3) Los niños aprenden de la observación. En la mayoría de los casos, los niños aprenden mediante la observación específica de otros niños, sus padres y otros miembros de la familia. El aprendizaje también es más profundo cuando tienen hermanos mayores. Es extraño que las familias no sepan que los niños están imitando su comportamiento.

4) Los niños usan la tecnología de forma más individual que social. En general, la tecnología se usa más con familiares y amigos, mientras que hay países donde el uso social de la tecnología se traduce en comunicación a través de videoconferencias cuando los familiares están lejos. También hay algunos casos de uso social de la tecnología a través de juegos en tabletas.

5) Las tabletas son el dispositivo favorito de los niños. Hasta ahora, las tabletas son el dispositivo preferido por los niños. Dado que su tamaño de pantalla es más grande que los teléfonos inteligentes, pero más pequeño que el de los ordenadores, su portabilidad y facilidad de uso se atribuyen a su sensación táctil, especialmente a su versatilidad. Las tabletas son más pequeñas y más cómodas que las computadoras de escritorio, pero brindan a los niños las mismas oportunidades y tienen más opciones que los teléfonos móviles. Aunque la mayoría de los niños usan tabletas para jugar y ver dibujos animados, a algunos les gusta usarlas para crear cosas, hacer dibujos, tomar fotografías y recopilar videos.

6) Los teléfonos inteligentes son el crisol de los dispositivos por la versatilidad en su uso. Permiten a los niños ver videos, jugar, enviar mensajes, hacer fotos y llevar a cabo video llamadas. En la mayoría de los casos, los niños usan los dispositivos de sus padres en diferentes contextos y para distintas actividades, sobre todo para pasar ratos a lo largo del día, para estar ocupados durante un

tiempo de espera o cuando los padres necesitan algo de tiempo para ellos mismos.

En este contexto, cuando los niños recurren a los teléfonos inteligentes de sus padres están haciendo uso de un dispositivo que no está configurado para ellos y que normalmente se conecta de manera automática a una red Wi-Fi, si la hay disponible. El número de niños que posee su propio teléfono inteligente varía mucho de unos países a otros, pero sí que hay un gran número de ellos de menos de ocho (8) años que disponen de uno. Tanto unos como otros, otorgan una gran sensación de independencia y autonomía a su propietario. Al mismo tiempo, a los padres que necesitan saber dónde están sus hijos en todo momento.

Educación a distancia en tiempos de tiempos de Covid-19

Según Andrade (2020), del Instituto de estudios psicológicos, plantea que el mundo se encuentra en medio de una situación de salud que ha impactado en todos los aspectos. El cierre de escuelas en todo el mundo ha afectado a millones de niños y jóvenes en 185 países y ha perjudicado al 89,4% de la población estudiantil mundial al 31 de marzo de 2020, según la UNESCO.

El tal sentido, el Instituto Peterson para la Economía Internacional de Washington atravesó de Jacob Kierkegaard (2020 citado por Andrade 2020, p. 8), mencionó: “No tengo datos que ofrecer, pero no se me ocurre ningún ejemplo de algún otro momento en la época moderna en que las economías avanzadas hayan cerrado escuelas a nivel nacional durante períodos muy prologados”. Por eso, miles de escuelas han recurrido al uso de la tecnología para abordar esta crisis e implementaron diversas opciones digitales para continuar los procesos de enseñanza desde casa, unificando las funciones de la escuela en un solo lugar: "casa". Como resultado, la mayoría de las personas hoy en día continúan sus estudios desde casa.

Educación a distancia, ventajas y desventajas en tiempos de Covid 19

La autora Andrade (2020) del estudio realizado por el Instituto de estudios psicológicos (2020). Enumera los pros y contras de esta realidad se enumeran a continuación:

Ventajas de estudiar mediante la educación a distancia

Para Andrade (2020) del estudio realizado por el Instituto de estudios psicológicos plantea las ventajas de la educación desde la casa:

1. Se aumenta la responsabilidad del alumno, ya que no depende del timbre de la escuela ni de la llamada del profesor para asistir a sus clases.
2. El acceso a los útiles escolares y las mejoras de las habitaciones suelen ser mejores en casa. No solo puedes ocupar una mesa en casa, también puedes usar más espacio que los utilizados en un aula de clase. De la misma manera, en casa puedes acceder a cartones, reglas y hojas de papel para anotar tareas que a

menudo olvidas para tu clase cuando vas a la escuela. El uso de habitaciones contiguas, también en el mismo piso, favorece las lecciones.

3. El avance de las metas y objetivos, realizados a nivel individual, para evitar la presión de competir con el resto de su clase.

4. El acoso en la escuela se reduce, ya que los compañeros no lo critican por cómo se visten, hablan y otros.

5. La reducción de alianzas o grupos de exclusión entre estudiantes.

6. El apoyo entre hermanos de alguna manera, ya que pueden ayudar a los menores los hermanos mayores.

7. La disminución del desorden grupal, con los debidos controles.

8. Los padres pueden participar más en las actividades escolares para los niños que necesitan apoyo. Por ejemplo, la madre que no se dio cuenta de que su hijo tiene dificultades para sostener el lápiz y en consecuencia, escribe más lentamente, puede ayudarlo a encontrar soluciones alternativas.

9. Los padres pueden ver el nivel de dominio de los contenidos y la gestión del grupo por parte del docente, así como monitorear la información que reciben de los docentes en determinadas áreas y dialogar con sus hijos adaptándola a sus valores familiares.

10. Los padres y/o madres pueden observar: Estilo de aprendizaje (estudiante); nivel de atención (estudiante), nivel de compromiso, entre otros aspectos.

Desventajas de la educación a distancia

Para Andrade (2020), del estudio realizado por el Instituto de Estudios Psicológicos plantea las desventajas de la educación desde la casa, son:

1. El aumento de la tasa de absentismo, ocurre en el caso de que el estudiante o niño se quede solo en casa sin la supervisión de un adulto.

2. La elección de un lugar inadecuado por parte del alumno para seguir las clases virtuales, ya que puede tomar la clase desde sitios como la habitación e incluso desde la cama.

3. Los estudiantes, sobre todo un niño, se distraen con las actividades en casa, ruido, entre otros, lo que afectará su nivel de atención.

4. Los limitantes en el uso de técnicas lúdicas para el aprendizaje.

5. Limitaciones del desarrollo y corrección del ejercicio físico en cursos obligatorios, como danza y educación física.

6. Aislamiento social.

7. En el caso de que varios niños trabajen, los padres supervisarán al mismo tiempo lo que la supervisión puede no ser tan eficaz.

8. Falta de supervisión directa por parte de los profesores para detectar distracciones de los alumnos o dudas.

9. La premura en la selección de plataformas digitales (en caso de que no contaran previamente con este recurso) y por consecuencia, la falta de dominio en el acceso y la navegación.

Educación en línea y la brecha digital

Dado que la mayoría de países han optado por la continuidad del proceso educativo a través de recursos en línea, el uso de Internet presenta una oportunidad única; la cantidad de recursos educativos y de conocimiento disponibles, así como las diversas herramientas de comunicación, brindan plataformas privilegiadas para llevarte a la escuela y procesos educativos en condiciones de hacinamiento más cerca del hogar y de los estudiantes.

En las últimas décadas, la inversión en infraestructura digital ha sido una política estatal importante en el sistema escolar en gran parte de los países de América Latina. Posteriormente, se priorizó el objetivo de brindar acceso a equipos a los estudiantes, con especial atención a los sectores de menor nivel socioeconómico como estrategia de nivelación y búsqueda de equidad.

Asimismo, “con la masificación de la conectividad sobre la base de Internet móvil y el incremento de dispositivos digitales más accesibles, las políticas han redirigido sus esfuerzos a la formación de habilidades digitales de las y los estudiantes” Trucco y Palma, (2020; citado CEPAL –UNESCO 2020). Sin embargo, a pesar de estos esfuerzos, como ocurre en el caso de muchos procesos de cambio, los países de América Latina y el Caribe están desigualmente preparados para enfrentar esta crisis aprovechando la digitalización.

Aunque la región ha avanzado de manera significativa en la reducción de las brechas de acceso al mundo digital en los últimos años, “particularmente gracias a la masificación de la conectividad móvil, aún persisten brechas considerables en el acceso efectivo al mundo digital, lo que tiene profundas implicaciones en las oportunidades y la participación de las nuevas generaciones” (CEPAL, 2019; Trucco y Palma, 2020 citado CEPAL –UNESCO 2020). En 2016, según “el promedio de 14 países de América Latina, alrededor de un 42% de las personas que viven en áreas urbanas tenían acceso a Internet en el hogar, en comparación con un 14% de aquellas que viven en áreas rurales” (CEPAL, 2019; citado CEPAL –UNESCO 2020). Estas cifras aumentan en gran medida si se considera el acceso a través de Internet móvil, pero pocos países cuentan con esa información.

En el caso Venezolano, la brecha digital por falta de internet se profundiza cada día, en contradicción a lo plantado en las políticas públicas gubernamentales de cumplir con las clases de todos los niveles públicos y privados por medio de estudios a distancias.

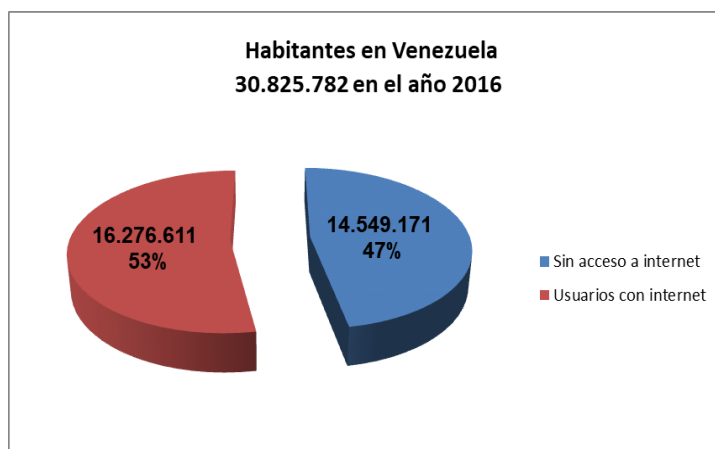
Metodología

Para lograr el objetivo enunciado se propone una metodología documental. Donde el tipo de investigación se concibe como analítica documental, bibliográfica, descriptiva. Arias (2016) considera que un estudio es documental cuando la finalidad de la investigación es recolectar información a partir de documentos escritos susceptibles de ser analizados. El diseño de la investigación es de tipo

bibliográfico. Las unidades de análisis estuvieron conformadas por documentos que luden a la temática. La técnica utilizada es la hermenéutica documental. Puesto que se tomaron estudios que recogen todo aquello último y novedoso a través de libro, artículos científicos, así como consultas en línea.

Resultados

Grafico 1. Penetración y Uso de Internet Venezuela 2016



Fuente: Elaboración Propia (2020) basado en datos de Tendencias Digitales (2016).

En el grafico 1, se observa que el 53% de los venezolanos son usuarios de internet, lo que equivale a una penetración del mercado; y un 47% de los venezolanos no cuenta con acceso a internet. Esto se acentúa en los estratos más bajos, en un país con una pobreza crítica según estudios de la Universidad Católica Andrés Bello, donde en base a los ingresos se determinó que el 96% de la población venezolana es pobre y un 79% está en pobreza extrema, lo que significa que los ingresos percibidos son insuficientes para cubrir la canasta alimentaria. Que la pobreza extrema sea mayor que la pobreza no extrema es una particularidad que se ha venido registrando en el país en los últimos tres años, producto de una hiperinflación, la caída del 70% del PIB entre 2013 y 2019. Lo que impide que la población no tenga capacidad para cubrir sus necesidades tecnológicas, sobre todo por los altos costos del internet en el país, ya que se considera uno de los más costosos y más lentos de América Latina.

Cuadro 1. Problemas de la aplicación de las políticas públicas de educación a distancia para niños en edad escolar en tiempo de pandemia en Venezuela

Perspectiva Gubernamental	Perspectiva de Niños en edad escolar	Perspectiva del Docente
Política pública de educación de a Distancia para contener el Virus del COVID-19	El 98% de los padres califica como mala a regular la educación a Distancia en Venezuela	94% de los docentes no cuentan con capacitación digital.
Paralización de la política de entregas de camainas	Muchos hogares venezolanos no cuenta con computadoras, ni teléfonos inteligentes para cumplir con las clases.	Muchos docentes no cuenta con dispositivos como computadora o telf. Inteligentes para dar clases
No existe una planificación clara para la vuelta a las aulas.	El proceso de aprendizaje es más complejo	En muchos casos no se conoce las estrategias pedagógicas para este tipo de educación.
El gobierno no ha podido controlar el problema electico	Racionamiento electico que no permite conectarse a la clase ni escuchar las explicaciones del docente	Racionamiento electico que no permite conectarse a la clase ni dictar y dar explicaciones a los alumnos.
Gobierno no cuenta con una política gubernamental que garantice el internet a los alumnos de bajos recursos ni a los docentes.	En muchos casos los niños no entrega las actividades a tiempo, por no tener internet o señal para dispositivos móviles.	Las actividades no son recibidas a tiempo ni evaluadas a tiempo, por no tener internet o señal para dispositivos móviles. No hay proceso de retroalimentación apropiado.
Todos estos problemas afectaran el proceso de aprendizaje y por ente la calidad de la educación en la gran mayoría de los niños de edad escolar de bajos recursos.		

Fuente: Elaboración propia (2020), basada en estudio de la Universidad Central de Venezuela y federación de Maestro.

Realizando un análisis crítico basado en el Gráfico 1 y Cuadro 1, con la revisión documental realizada. La educación a distancia nació para superar brechas, principalmente geográficas de tiempo, en los últimos años experimenta un auge con la aparición de las nuevas tecnologías y la nueva red social. El gobierno nacional, si bien en teoría cuenta con políticas públicas, está alineado a los órganos Internacionales en busca de lograr la calidad educativa como herramienta para la erradicación de la pobreza. En la práctica las políticas públicas no están acompañadas de estrategias que ayuden a fomentar una infraestructura tecnológica que permita el acceso significativo de la población, muestra de ello es la brecha digital existente del país.

Diferentes actores que hacen vida en la sociedad, han realizados estudios demostrando que los estratos más bajos son los más perjudicados, puesto que no cuentan con computadora, teléfonos inteligentes ni otros dispositivos tecnológicos

que permita la colectividad o acceso remoto desde su casa, tanto para los niños de edad escolar como para los docente.

Estas políticas públicas de educación a distancia para niños en edad escolar en tiempo de pandemia en Venezuela, afectará negativamente algunos de estos algunos de estos factores serán:

- El aprendizaje se reducirá aumentando las deserciones escolares, en especial, entre las personas más desfavorecidas.
- La ausencia del apoyo y de la estructura que brindan las escuelas.
- Aumento de la deserción escolar.
- Falta de un proceso de retroalimentación y de evoluciones adecuadas.

Si estos factores no se controlan pueden conllevar a una deficiencia significativa en el aprendizaje. Lo que puede impactar en el potencial de esta generación.

Para lograr el desarrollo del país y salir de la crisis educativa producto de la pandemia, el gobierno nacional debe enfrentar nuevos retos, entre ellos destaca mantener puestos de trabajo, salarios y beneficios para los maestros, con un enfoque particular en promover su bienestar. El compromiso continuo de los profesores con su regreso a la escuela será un factor clave para garantizar que los niños también lo hagan. Asimismo, deben aplicar políticas públicas que garanticen disminuir la brecha digital entre los sectores más desposeídos en busca de la igualdad de oportunidades para todos los venezolanos.

Consideraciones Finales

En Venezuela no existe una política pública que garantice la conectividad y disponibilidad de computadoras o cualquier otro dispositivo para para cumplir con la política de Estado de escuela en casa, es decir, que una política pública pierde sentido cuando la misma no está acompañada por una serie de elementos que garanticen las condiciones para que toda la sociedad logre el objetivo que persigue dicha política. Tal y como sucede al aplicación la educación a distancia en Venezuela en tiempos de pandemia. Ello representa una desventaja para aquellos niños de bajos ingresos que no cuentan con equipos ni recursos tecnológicos favorables al cumplimiento de actividades académicas a tiempo; afectando su proceso de aprendizaje de forma negativa, impactando en el futuro de los niños en edad escolar y en la competitividad del país, producto de la brecha digital existente en Venezuela.

Por lo que el Gobierno venezolano debe aplicar políticas públicas para disminuir estos efectos negativos, tales como, reactivar la política de dotación tecnológica garantizando la conectividad mediante internet de forma masiva para la población, aplicar políticas públicas que garanticen el incremento de los procesos de aprendizaje mediante la aplicación de estrategias pedagógicas ajustadas a esta modalidad de estudio entre otras, y así lograr garantizar la calidad de la educación.

Referencias bibliográficas

- Arias, F. (2016). *El proyecto de investigación: Introducción a la metodología científica*. 7ª Edición. Caracas: Editorial Episteme.
- Asamblea Nacional (2020). Gaceta Oficial No. 6519 de la República Bolivariana de Venezuela N° 36.860. Venezuela.
- Asamblea Nacional Constituyente (1999). *Constitución Nacional de la República Bolivariana de Venezuela*. Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela N° 36.860. Venezuela.
- Cabral, B. (2010). La Educación a Distancia vista desde la Perspectiva Bibliotecológica. 1ra ed. México. Universidad Autónoma de México, *Centro Universitario de Investigaciones Bibliotecarias*.
<http://www.utpl.edu.ec/ried/images/pdfs/vol2-1/historia.pdf>
- CEPAL- UNESCO (2020). La Educación en Tiempos de la Pandemia de COVID-19. <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000374075?locale=es>.
- De La Parte, M.; Roa, R.; Sousa, M. y Quiroga, P. (2015). Las políticas públicas educativas en América Latina y su relación con la valorización de la profesión docente: una mirada ética desde Venezuela. En *revista Investigación y Postgrado*, Vol. 31(2), 2016 pp. 9-32.
- Díaz, L. (2020). Venezuela: Educación a distancia. ¿Cómo sería?.
<https://www.diariolasamericas.com/venezuela-educacion-distancia-como-seria-n4194836>
- Fuenmayor, J. (2014). Política pública en América Latina en un contexto neoliberal. En *Cinta moebio* 50: 39-52.
<https://scielo.conicyt.cl/pdf/cmoebio/n50/art01.pdf>.
- Instituto Nacional de Tecnología Educativa y formación profesorado (2016). Uso de las Tecnologías por Niños de hasta 8 años. Instituto Nacional de Tecnologías Educativas y de Formación del Profesorado (INTEF). España.
https://intef.es/wp-content/uploads/2016/03/2016_0220-Informe_TIC_ninos_8years-INTEF.pdf
- Olivar, H. (2020). La Educación en Tiempos de Pandemia: Visión desde la Gestión de la Educación. <https://www.disruptiva.media/la-educacion-en-tiempos-de-pandemias-vision-desde-la-gestion-de-la-educacion-superior/>.
- Rivadeneira, E. (2015). Las competencias cognitivas - tecnológicas y perfil del docente universitario American University. *EDUTECH*. XVIII. Congreso Internacional Riobamba- Ecuador.

http://www.edutec.es/sites/default/files/congresos/edutec15/Articulos/CCSXXI_-_Competencias_claves_para_el_siglo_XXI/erivadeneira_competencias_cognitivas_tecnologicas.pdf

Rivas, A. (2015). América Latina después de PISA. Lecciones aprendidas de la educación en siete países (2000-2015). Buenos Aires: CIPPEC, Natura, Instituto Natura. http://mapeal.cippec.org/wp-content/uploads/2015/05/Rivas_A_2015_America_Latina_despues_de_PISA.pdf.

Roca, G. (Coord.) (2015). Las Nuevas Tecnologías en niños y adolescentes. Guía para educar saludablemente en una sociedad digital. <http://www.codajic.org/sites/www.codajic.org/files/Las%20nuevas%20tecnolog%C3%ADas%20en%20ni%C3%B1os%20y%20adolescentes.pdf>. Consultado: 03/11/2020.

Tendencias Digitales (2016). Penetración y usos de internet en Venezuela 2016. <https://tendenciasdigitales.com/penetracion-y-usos-de-internet-en-venezuela-2016/>. Consultado: 07/11/2020

Toro, A. y Marcano, L. (2006). Calidad y Educación Superior venezolana. *Revista ciencias de la educación*, ISSN 1316-5917, N°. 27, 2006, págs. 217-236. <http://servicio.bc.uc.edu.ve/educacion/revista/volln27/27-13.pdf>. 18/05/2020.

UNESCO. (2016). Recomendaciones de Políticas Educativas en América Latina en base al Tercer Informe. <http://www.unesco.org/new/fileadmin/MULTIMEDIA/FIELD/Santiago/pdf/Recomendaciones-politicas-educativas-TERCE.pdf>.

World Economic Forum (2020). *Educación en Tiempos de Pandemia*. <https://observatorio.tec.mx/edu-news/educacion-en-tiempos-de-pandemia-covid19>

**LÍDERES DE LA INNOVACIÓN ABIERTA DESDE LA EDUCACIÓN SUPERIOR:
REFLEXIONES TEÓRICAS EN UN ENTORNO DE PANDEMIA COVID-19**

LEADERS OF OPEN INNOVATION FROM HIGHER EDUCATION:
THEORETICAL REFLECTIONS IN A COVID-19 PANDEMIC ENVIRONMENT

Blanca González

Universidad del Zulia (LUZ, Venezuela)
Universidad Dr. Rafael Bellosó Chacín. (URBE, Venezuela)
blgonzalez@urbe.edu.ve
ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-9631-2118>

Jesús Ramírez

Universidad del Zulia (LUZ, Venezuela)
jesusramirezm94@gmail.com
ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-5402-8573>

Fernando Fernández

Universidad Dr. Rafael Bellosó Chacín. (URBE, Venezuela)
fernando12406111@gmail.com
ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-7753-396>

RESUMEN

Este artículo fue una investigación documental sobre los líderes de la innovación abierta desde la educación superior. La investigación desarrolla una disertación sobre los aspectos enmarcados en los líderes de la innovación abierta en la educación superior, reflejando que estos deben adaptarse a los nuevos cambios, donde se involucren los diferentes actores de la sociedad, aplicando estrategias que estén enmarcadas en las percepciones y actitudes positivas hacia la enseñanza innovadora. Todas estas estrategias permiten incorporar conocimiento, experiencias así como tecnología, que impulsa los procesos de cambios en una institución educativa. Es por ello que los líderes educativos tienen el compromiso de actuar como agentes de cambio, estos procesos de cambio conllevan a la denominada innovación abierta. En estos tiempos disruptivos las universidades están migrando sus cursos a una modalidad virtual, reto que tanto los profesores como los estudiantes deben asumir con gran responsabilidad. Esta investigación estuvo basada en los autores: Felin y Zenger (2014), Solarte (2015), Walder, (2017), entre otros.

Palabras clave: Líderes, Innovación abierta, Educación Superior.

ABSTRACT

This article was a documentary research on the leaders of open innovation from higher education. The research develops a dissertation on the aspects framed in the leaders of open innovation in higher education, reflecting that they must adapt to the new changes, where the different actors of society are involved, applying strategies that are framed in the perceptions and positive attitudes towards innovative teaching. All these strategies allow incorporating knowledge, experiences as well as technology, which drives the processes of change in an educational institution. That is why educational leaders are committed to acting as agents of change, these change processes lead to the so-called open innovation. In these disruptive times, universities are migrating their courses to a virtual modality, a challenge that both teachers and students must assume with great responsibility. This research was based on the authors: Felin and Zenger (2014), Solarte (2015), Walder, (2017), among others

Key words: Leaders, Open Innovation, Higher Education.

Introducción

La innovación abierta se considera que es una estrategia que permite incorporar conocimiento, experiencias o tecnologías que contribuyen a mejorar tanto los productos y procesos, las actividades organizacionales y comerciales, que integra la inteligencia colectiva apalancada en la gestión del conocimiento centrada en cada individuo del entramado organizacional, que perennemente está en la búsqueda del conocimiento externo con clientes, proveedores, intermediarios, centros de investigación, instituciones educativas y competidores para potenciar la capacidad innovadora / competitiva de las empresas así como las economías.

En la era de la globalización los países deben enfrentarse a los desafíos que marca este contexto innovador, es por ello que todas las instituciones tienen la obligación de fomentar habilidades en los líderes para que estos puedan desarrollar sus capacidades y ponerlas en práctica.

Al respecto, la UNESCO (2009) reseña que en especial las instituciones de enseñanza superior, se han convertido en las protagonistas de los procesos de cambio global, al contribuir ampliamente al desarrollo económico y tecnológico de las sociedades. Sin embargo, impulsar procesos de cambio en una institución educativa, requiere que los líderes educativos actúen como agentes de cambio, así como comprometer a la gente a pensar y prepararse para un futuro incierto (Boyett y Boyett, 2006).

Estos procesos de cambio conllevan a la denominada “innovación abierta”, la misma representa un nuevo paradigma convirtiendo así las ideas generadas desde fuera de la empresa en nuevos mercados potenciales (Chesbrough, 2003). Cabe destacar, que el mismo autor refiere que la “innovación abierta” se ha convertido en lo que se podría denominar como el marco de referencia en la gestión de la innovación dentro de las empresas, al plantear un paradigma que se

enmarca principalmente como un proceso de investigación y desarrollo, manejado como un sistema abierto donde la innovación es responsabilidad de las áreas dedicadas a estos procesos y que puede ser fortalecido por la participación de las instituciones académicas.

Bases teóricas

La innovación

La innovación abierta considera las fuentes de conocimiento a través de asociaciones y colaboraciones soportadas con tecnología para trabajar con los grupos de interés y otros actores de la sociedad y así propiciar la inteligencia colectiva al servicio de la innovación empresarial (Chesbrough, 2006; Chesbrough et al., 2008; Dahlander y Gann, 2010; Enkel et al., 2009).

Los autores, Felin y Zenger (2014), señalan que la “innovación abierta implica una interacción constante en las empresas, con una gama de actores externos incluidos los usuarios, clientes, proveedores, universidades, centros privados de investigación y comunidad en general”.

Albizuri y Rodríguez (2012:86) resaltan que:

La innovación abierta puede ser concebida como “el uso por parte de las organizaciones de las entradas y salidas de conocimiento con el objeto de acelerar la innovación interna y expandir el mercado para el uso externo de la misma.

En los estudios realizados por Edgar y Grant (2009), consideran que suscitar la interacción para impulsar procesos de innovación implica reconocer la pertinencia de las herramientas y técnicas disponibles, además de saber utilizarlas en circunstancias particulares y en determinados contexto en este caso en la educación superior.

Por otro lado, las organizaciones deben contar con estructuras dinamizadoras que permitan igualar las prestaciones de los líderes. Cabe destacar lo referido por Torre (2014), los líderes necesitan habilidades nuevas que les lleven más allá de la gestión del día a día, es decir, “hoy hace falta un liderazgo innovador”.

Autores como, Cantón y Arias (2008) señalan que los líderes que aportan innovación estos, son quienes deben maximizar las oportunidades de crecimiento y prever problemas en una época en donde las transformaciones aceleradas exigen renovar la concepción y estilos de liderazgo por uno más visionario, audaz, innovador e imaginativo, capaz de correr riesgos para cumplir la misión organizacional.

En este sentido, la innovación abre el compás para preparar líderes con mentes abiertas dispuestos al cambio que puedan desarrollarse en la educación superior para preparar a sus estudiantes a enfrentar la nueva era disruptiva.

Liderazgo

Según, Koontz, Wehrich y Cannice (2012), “el liderazgo se define como influencia, es decir, el arte o proceso de influir en las personas para que participen con disposición y entusiasmo hacia el logro de los objetivos del grupo”. En el entorno laboral es de vital importancia la presencia de un líder que guie los equipos de trabajo para obtener mejores resultados en su trabajo.

Bateman y Snell (2009), comentan que “El trabajo del líder es crear una visión”, la cual no era una palabra utilizada por los directivos. Pero hoy en día tener una visión para el futuro y comunicarla a los demás son componentes esenciales de un gran liderazgo.

Partiendo de lo expuesto por Hellriegel y Slocum (2009), destacan el liderazgo como una visión de mantener los valores para influir en terceros y que estos a través de ser influenciados tomen decisiones difíciles sobre lo relacionado al recurso humano. Cabe destacar, que las actividades de investigación son cada vez más globales, por lo que la integración en redes internacionales de conocimiento resulta decisiva para el desempeño innovador (Kalthaus & Graf, 2016).

En el marco de la innovación y el conocimiento, el líder sería aquél que contribuye a la generación de ideas e información, motivando a los participantes a compartir su conocimiento en los equipos de trabajo (Bartol et al., 2006). Asimismo, al líder se le exige unas habilidades o formación determinada para el logro de sus objetivos.

En este contexto Solarte (2015), señala que los líderes se han convertido en una necesidad en todas las organizaciones, debido a los cambios surgidos en esta era, sin embargo se debe resaltar que ser un líder no es una tarea fácil, los líderes deben contar con un nivel de empatía que brinde confianza a sus colaboradores, seguridad y muestre conocimientos, además de saber dirigir, que sea asertivo en sus decisiones y sobre todo que logre sacar las mejores cualidades de cada persona de su grupo de trabajo.

En otro orden de ideas, el papel fundamental que representan los líderes en este proceso de cambio, se puede encontrar que el concepto de liderazgo es tomado como: “relación de influencia que ocurre entre los líderes y sus seguidores, mediante la cual las dos partes pretenden llegar a cambios y resultados reales que reflejen los propósitos que comparten” (Gonzales & Agudelo, 2014), es decir una de las mayores habilidades que tiene un líder es gestionar de forma adecuada cualquier situación que se presente en su contexto, para poder sacarle el mayor provecho a la misma.

Sin embargo, esos líderes deben tomar en consideración los cambios económicos y sociales que se presenta en esta era, las mismas son las principales causas de la aparición de nuevas empresas de bases tecnológicas. Estas empresas tal como lo refiere Acosta (2012), tienen la capacidad de incorporar tecnología de vanguardia, con la finalidad de desarrollar una gestión eficiente orientada a la innovación como negocio, que incluye además la forma de dirigir,

gestionar las personas y su conocimiento; es decir, a partir de un liderazgo innovador.

Cabe resaltar, el líder innovador constituye una respuesta que necesariamente converge y se enriquece con base a la gestión del conocimiento ante los nuevos desafíos. Esto sucede debido a los cambios rápidos, complejos, impredecibles que son consecuencia de estos tiempos disruptivos.

Es por ello, que actualmente los líderes han tenido que reinventarse, en estos tiempos las personas esperan que sus líderes eviten las amenazas o que por lo menos, minimicen el daño que se haya generado. En este sentido, Kotter (2011), considera que todo líder debe ser un ente formado por cuerpo, mente, corazón y espíritu, que representan las 4 necesidades y motivaciones esenciales de todo ser humano. Cabe destacar, que el liderazgo es uno de los pilares básicos en el éxito en la gestión del conocimiento y de la innovación (Bartol et al., 2006; Gumusloulgu y Islev, 2007; Sing, 2008; Bravo- Ibarra y Herrera, 2009).

Innovación - Universidad

El término innovación, es una palabra que en la actualidad está en moda, cuando las palabras se ponen de moda adquieren según el contexto múltiples significados, así sucede en las universidades, organizaciones, empresas, la misma se está usando de forma constante como un elemento de valor y de diferenciación.

La innovación se convierte en una obligación en la Educación Superior, así como forma parte de la cartera de valores del siglo XXI, Gros y Lara (2009). Por otro lado, la innovación implica asumir riesgos, ya que no se conocen ni el camino ni los resultados que se van a obtener.

Se puede inferir, que la innovación puede relacionarse con la obtención de nuevos conocimientos, así como procesos creativos, características que deben tener los líderes de la educación superior de esta nueva era, estos deben involucrar a todas las personas que integran estas instituciones para que sean partícipes y puedan aportar conocimiento e ideas de gran utilidad para el mejoramiento continuo, tomando en consideración que la innovación supone riesgos, cabe destacar, que la mayoría de las Universidades no se habían planteado la innovación como algo propio del sistema universitario.

Tal y como lo refiere Gros y Lara (2009), la innovación en las universidades no pasa solo por generar una comunicación abierta y fluida con el exterior sino que, en la opinión de los autores, se trata también de plantearla para la propia estructura académica y el sistema formativo. Asimismo, los términos riesgo, confianza, colaboración, diferenciación, sostenibilidad, valor, calidad son parte indisoluble de la innovación.

En este orden de ideas, los líderes de las aulas han de fomentar en sus estudiantes las competencias que exige la sociedad junto a una competencia académica que suponga una apropiación reflexiva y crítica de lo conocido así como, un compromiso ético con la sociedad, Gros y Lara (2009).

Las soluciones que se están adoptando para facilitar la transferencia de conocimiento entre la universidad y la empresa son diversas: oficinas específicas de transferencia de tecnología, parques científicos y tecnológicos, centros de investigación con capital mixto (público y privado), sin embargo, se puede inferir que muchas universidades en la actualidad se han quedado rezagadas, ya sea por problemas de estructuras o de recursos económicos para implementar la innovación.

Los autores Sein-Echaluce et al. (2014) establecen que una innovación educativa significa realizar cambios en el aprendizaje/formación que produzcan mejoras en los resultados de aprendizaje, es aquí donde entran en acción los líderes, estos deben ser eficaces así como eficientes, cuidadosos de los resultados y sobre todo sacar las mejores cualidades de cada persona.

Por otro lado, Gros y Lara (2009), consideran que la innovación puede no tener las mismas implicaciones para el profesor que para el alumno, en los procedimientos de aprendizaje del estudiante puede ser independiente de cualquier tipo de enseñanza en su sentido tradicional, la efectividad es el impacto real en la mejora del aprendizaje la innovación ha de ser juzgada por el propio usuario es decir, los alumnos en este caso.

Kotter (2011) insiste en que la creatividad de la gente no se desarrolla a través del control, porque de lo que se trata es de liberar, el potencial de estas personas para alcanzar las metas de manera inspiradora. De forma tal, que los líderes de aula pueden adoptar la mentalidad y el conjunto de herramientas, destrezas y habilidades que se requiere para dirigir con éxito la edad del conocimiento en esta era de la innovación.

Tiempos de Pandemia

El contexto de la pandemia y el liderazgo se presenta en la actualidad como una combinación visiblemente indisoluble. Es decir, el contexto global cambió la dinámica de los líderes desde el entorno de la educación, en América Latina a inicio del 2020, el sector educativo tuvo que cerrar sus puertas para dar paso a la modalidad virtual, en muchos casos sin poseer los recursos económicos y de conexión para hacerlo.

Muchos de los líderes decidieron emprender nuevos desafíos para enfrentar la pandemia, al comienzo de toda esta situación se presentaron situaciones improvisadas, temerosas, desorganizadas, todo esto a raíz de la incertidumbre que se vivía para el momento, sin embargo, para los investigadores se considera una experiencia trascendental que derrumbo barreras y sirvió de experiencia para innovar en esta nueva era.

En este contexto, los líderes requieren hacer frente de forma eficiente a las múltiples necesidades que se presentan tanto en el sector educativo como en cualquier sector. En este sentido, los líderes deben adaptarse a los desafíos que proponen los nuevos entornos para con ello dar respuestas efectivas, no es fácil adaptarse a un nuevo ambiente sin embargo no es imposible, esta reflexión invita a que los líderes sean flexibles e involucren a todos los actores de la sociedad.

Harris y Jones (2020), refieren que la pandemia ha dejado de manifiesto que el bienestar emocional de los integrantes de la comunidad importa, y mucho. Los autores señalan que probablemente uno de los efectos más graves de la pandemia, incluso más que el propio virus, ha sido el impacto negativo en la salud mental de los profesores, directivos, familias y estudiantes. Es por ello que el líder requiere practicar el optimismo, la empatía, la conciencia en sí mismo, entre otras prácticas que forman parte de un líder eficiente.

Reflexiones finales

Los autores infieren, que la ventaja de implementar la innovación abierta en las Universidades es la de identificar y gestionar el conocimiento existente tanto dentro como fuera de la misma, en estos tiempos disruptivos las universidades están migrando sus cursos a una modalidad virtual, por lo tanto se impone la capacitación masiva de profesores, los cuales deben ser proactivos, abiertos al cambio, empáticos entre otras características que debe tener un líder en el aula.

Afianzándonos en lo referido por Runa (2021), un liderazgo disruptivo describe a alguien en un puesto de liderazgo que siempre está buscando mejores soluciones y formas de mejorar los procesos y el negocio en general, alguien que no tiene miedo de sacudir las cosas para obtener los resultados necesarios, algo así se busca en las universidades en estos tiempos disruptivos. Este tipo de líder tiene una alta orientación a implementar soluciones, desarrollar nuevos productos y servicios basándose en el análisis de nuevas necesidades, además, tiene la capacidad de mejorar sustancialmente los procesos y formas de hacer las cosas en la organización.

Runa (2021), reseña unas características del liderazgo disruptivo que se deben tomar en consideración en estos tiempos: Constantemente buscan y dicen la verdad; Es decisivo y hace que el líder guíe a otros; Nunca se sienten amenazados por la incertidumbre; Romperán las reglas para ser mejores. Es importante resaltar, que el líder de aula se debe a sus estudiantes, y estos tienen gran expectativa al interactuar con ellos, generar confianza y transparencia permite relaciones duraderas y fructíferas.

Según Mundo Empresarial (2021), considera que existen factores que influyen en las habilidades del liderazgo disruptivo que se deben tomar en consideración en las Universidades, las mismas son: Determinación; Agilidad; Curiosidad; Adaptabilidad; Gestión en la incertidumbre. Los líderes de estos tiempos deben estar convencidos que lo único constante es el cambio, y el ambiente de transformaciones cada vez es más normal, esto les permite manejarse en la incertidumbre y contextos inciertos y además lograr que otros los sigan.

Se puede inferir, que los líderes de la innovación abierta en la educación superior tienen muchos retos, los mismos se han convertido en líderes disruptivos, que tienen la gran responsabilidad de entender el impacto de la tecnología, poner en práctica la planificación estratégica a largo plazo con un propósito global y con valores consensuados, sin dejar de hacer la evaluación anual de los procesos,

promover la inclusión y la diversidad, liderar con valores y transparencia, fijar objetivos y reglas claras, así como desarrollar una cultura basada en competencias, abordar aspectos como: el cambio, la innovación, la tolerancia, el optimismo o competencias de conversación, diálogo y negociación.

Por otro lado, el liderazgo aplicado en la educación superior en esta nueva era de cambios debe direccionar sus estrategias hacia una comunicación asertiva con su equipo de trabajo, tomando en consideración los diferentes tipos de plataformas para así evitar que la información se desvirtúe, o pueda ser mal interpretada.

Algunos autores tales como, Ramírez y Ramírez (2018), resaltan que la innovación educativa involucra cambios en diversos actores como docentes, investigadores, bibliotecarios, directivos, padres de familia, estudiantes, administrativos y políticos de la educación, los cuales conforman el equipo de líderes que se exige en esta nueva era.

Para cerrar, que los líderes de la innovación abierta en la educación superior deben adaptarse a los nuevos cambios, donde se involucren a los diferentes actores de la sociedad. Todo esto implica, aplicar estrategias para fomentar percepciones y actitudes positivas hacia la enseñanza innovadora (Walder, 2017).

Referencias Bibliográficas

- Albizuri, S., y Rodríguez, A. (2012), Un marco conceptual para los procesos de innovación abierta: integración, difusión y cooperación en el conocimiento. Revista Telos, Vol. 14. No.1, pp: 83-101
- Acosta (2012). La Gestión el Conocimiento como Herramienta para la Innovación en una empresa de base Tecnológica.
- Bartol, K. M.; Locke, E. A.; Srivastava, A. (2006). Empowering leadership in management teams: Effects on knowledge sharing, efficacy, and performance. *Academy of Management Journal*, 49(6): 1239-1251.
- Bateman, T. y Snell, S. (2009), Administración. Liderazgo y colaboración en un mundo competitivo. 8va Edición. McGraw – Hill. México.
- Boyet, J., y Boyett, J. (2006). Hablan los Gurús. Las mejores ideas de los máximos pensadores de la administración. Bogotá, Colombia: Norma.
- Canton, I., y Arias, A. (2008). La dirección y el liderazgo: aceptación, conflicto y calidad. *Open Innovation: The New Imperative for Creating and Profiting from Technology*. Boston: Harvard Business School Press.
- Chesbrough, H. (2003). *Open Innovation: The New Imperative for Creating and Profiting from Technology*. Boston: Harvard Business School Press.
- Chesbrough, H. (2006). Modelos de negocio abiertos: cómo prosperar en el nuevo panorama de la innovación. Prensa de la Escuela de Negocios de Harvard, Boston.

- Dahlander y Gan (2010). ¿Qué tan abierta es la innovación? Política de investigación.
- Edgar, D., y Grant, K. (2009). Innovación en la práctica y practicando innovación. Glasgow Caledonian University
- Enkel Gassmann y Chebrough,(2009). I + D e innovation abierta: explorando el fenómeno Gestión de I + D , 39 (4) (2009) , págs. 311 - 316
- Felin, y Zenger, T (2014), Closed or open innovation? Problem solving and the governance choice. Research Policy, Vol. 43, No 21, Elsevier-ScienceDirect. (914–925).
- Gómez Zermeño, M.G. (2009). Estudio exploratorio-descriptivo de competencias interculturales en instructores comunitarios del Consejo Nacional de Fomento Educativo que brindan servicio en la Modalidad de Atención Educativa a Población Indígena del Estado de Chiapas. Disertación doctoral. Escuela de Graduados en Educación. Tecnológico de Monterrey.
- Gonzales, D. G., & Agudelo, J. A. (2014). Liderazgo: Desarrollo del concepto, Evolución y Tendencias. Bogotá: Universidad del Rosario.
- Gros, B. y Lara, P. (2009). Estrategias de Innovación en la Educación Superior: el caso de la universitat oberta de Catalunya. Revista Iberoamericana de Educación. N°. 49 (2009), pp. 223-245
- Harris, J. & Jones, M. (2020). COVID 19 - school leadership in disruptive times. School Leadership & Management, 40:4, 243-247. DOI: 10.1080/13632434.2020.1811479 [Links]
- Helliriegel, D. y Slocum, J. (2009). Comportamiento Organizacional. 12ª. Edición. D.R. 2009 por Cengage Learning Editores, S.A. de C.V., una Compañía de Cengage Learning, Inc.
- Kalthaus, M. & Graf, H. (2016). International Research Networks: Determinants of Country Embeddedness. Research Policy. doi 10.13140/RG.2.2.33453.69607
- Kotter, J. (2011). El Líder del Cambio. Edición Trimestral República Dominicana Enero - Marzo 2011.
- Koontz, H; Weihrich, H & Cannice, M. (2012). Administración. Una perspectiva global y empresarial (14 ed.) México. McGraw-Hill/ Interameicana.
- Mundo Empresarial (2021). Liderazgo disruptivo. Recuperado el 09 de junio de 2021, en Mundo Empresarial. Gerencia Ejecutivo en: <https://www.mundoempresarial.pe/educacion-ejecutiva-mundo-empresarial/2813-liderazgo-disruptivo.html>.
- OECD y Eurostat. (2006; 2018). Oslo Manual 2018 Guidelines for Collecting, Reporting and Using Data on Innovation, 3rd ed 4th Edition: Guidelines for

- Collecting and Interpreting Innovation Data (3rd Edition ed.). Obtenido de <http://www.itq.edu.mx/convocatorias/manualdeoslo.pdf>.
- Solarte, M. (2015). Formulación de un modelo de liderazgo desde las teorías organizacionales *Entramado* Vol. 11 No. 1. Pp 60 - 79 <https://www.redalyc.org/pdf/2654/265440664005.pdf>
- Torre, N. (2014). Innovación y Liderazgo: el círculo virtuoso. Recuperado de <http://patitadesign.com/Innolider.NachoTorre.pdf>
- UNESCO (2009). La educación superior en el siglo XXI: Visión y acción. <http://www.unesco.org/education/educprog/wche/declaratio>.
- Ramírez, L. y Ramírez, M. (2018). El papel de las estrategias innovadoras en educación superior: retos en las sociedades del conocimiento. *Revista de Pedagogía*, 39(104), 147–170.
- Runa Hr. (2021). ¿Qué es el liderazgo disruptivo? Recuperado el 09 de junio de 2021, de Runa Hr *Compañía de tecnología y Recursos Humanos*: <https://runahr.com/recursos/hr-management/que-es-el-liderazgo-disruptivo/>
- Sein-Echaluze Lacleta, M. L.; Fidalgo Blanco, Á., & García-Peñalvo, F. J. (2014). Buenas prácticas de Innovación Educativa: Artículos seleccionados del II Congreso Internacional sobre Aprendizaje, Innovación y Competitividad, CINAIC 2013. *RED. Revista de Educación a Distancia*, 44. Retrieved from <http://www.um.es/ead/red/44/>
- Walder, A. M. (2017). Pedagogical innovation in Canadian higher education: Professors' perspectives on its effects on teaching and learning. *Studies in Educational Evaluation*, 54, 71-82. <https://doi.org/10.1016/j.stueduc.2016.11.001>

GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO COMO FACTOR MINIMIZADOR DE CONFLICTOS EN ÉPOCA DE PANDEMIA EN ESCUELAS BÁSICAS

KNOWLEDGE MANAGEMENT AS A MINIMIZING FACTOR OF CONFLICTS IN TIMES OF PANDEMIC IN BASIC SCHOOLS

José Carvajal

Universidad Dr. Rafael Bellosó Chacín (URBE, Venezuela)

carvajal.eiefd@gmail.com

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-7294-8517>

RESUMEN

La presente estudio se realizó con el propósito de hacer una revisión teórica sobre la gestión del conocimiento como factor minimizador de conflictos en Escuelas Básica. Se basa en una investigación documental, realizada mediante una rigurosa clasificación de la información, considerando las ideas, teorías, conceptos o propuestas de los autores, con la finalidad de generar un referente teórico conceptual que permita formar un cuerpo de ideas sobre los aspectos que involucran la gestión del conocimiento como factor minimizador de conflictos en Escuelas Básicas. Se sustentó la teoría bajo los autores De Molero, Contreras y Casanova (2017), Hellriegel, D. y Slocum J. (2009), Koonts, H. y Weihrich, H. (2013:267). Newstrom, J. (2011), Pedró y Jabonero, (2020), entre otros. El estudio fue de tipo documental. Se concluye que la gestión del conocimiento si es un factor minimizador de conflictos en esta era de pandemia, favorecida por la puesta en práctica de acciones innovadores, que le dieron oportunidad a los docentes y estudiantes de aprender nuevos métodos de trabajo para cumplir con las actividades asignadas. Se recomienda, ofrecer un trabajo estimulante que proporcione a los educadores experiencias y conocimientos. Asumiendo el rol protagónico sustentado en el conocimiento, cuya finalidad se enfoca en desarrollar el potencial del ser humano para su consecuente y normal desarrollo con el mundo exterior.

Palabras clave: Gestión del conocimiento, Tipos de conflictos, Pandemia. Escuelas básicas.

ABSTRACT

The present investigation was carried out with the purpose of making a theoretical review on knowledge management as a factor that minimizes conflicts in Basic Schools. The theory was supported by authors Hellriegel, D. and Slocum J. (2009), Dess G. and Lumpkin G. Eisner, A. (2011). Newstrom, J. (2011), among others.

The study was documentary. Supervisors have the challenge of forming schools in which the appropriate knowledge can be generated and in this way manage to build processes to promote the organizational spirit and integrate and be able to leverage the most important resources to minimize conflicts. However, there is little disposition of a critical and constructive attitude towards the environment that surrounds them, as well as the lack of interest in fostering ties of reciprocal cooperation with others, which can serve to encourage the development of professional skills and competencies, in this time of pandemic. It is recommended to involve the staff of these educational institutions, in order to make decisions in favor of the implementation of knowledge management that serves as a factor that minimizes conflicts.

Key words: Knowledge management, Types of conflicts, Pandemic. Basic schools.

Introducción

En la actualidad el conocimiento se ha situado como el primordial capital que poseen las personas, las instituciones, las organizaciones y las naciones para manejarse en el nuevo orden mundial, caracterizado por la globalización, la interdependencia y la cultura digital. Desde las organizaciones modernas, la representación de la gestión del conocimiento, encauzada a partir de la planificación, del control de las diligencias llevadas a efectuarse; constituye en un elemento imprescindible como factor minimizador de conflictos.

De manera que, bajo esta orientación, se deben llevar a cabo adecuadamente aquellos trámites ineludibles para resolver un asunto o concretar determinado proyecto, para así, direccionar o administrar la institución. En este sentido, se debe efectuar la gestión social y la gestión de conocimiento, esta última de máxima importancia.

Constituyendo tal conocimiento, como capacidad humana para maximizar la tarea de transmisión, lo cual involucra todo un procedimiento intelectual de enseñanza y aprendizaje, debiendo este ser estructurado, razonado, adecuado y pertinente con el contexto pedagógico, para que, así llegue a convertirse entonces como en un elemento de una capacidad que, permite cambiar datos e información en acciones efectivas.

Entendiendo que, desde la educación se perfila la instrumentación para promover en el hombre y consecuente en la sociedad cambios significativos donde asimismo se le demanda, la capacidad de generar pensamientos y conductas a desarrollar valores éticos organizacionales, culturales y sociales, los mismos deben ser cónsonos al modelo donde el papel del currículo educativo es de primordial trascendencia con fines a la optimización del desarrollo de las potencialidades humanas y valores sustanciales que retroalimentan el ser.

Desde esta perspectiva, el conocimiento generado a partir del uso adecuado de una información previamente seleccionada y analizada, representa para el

momento actual, un potencial de inteligencia que se convierte en fuente de innovación y competitividad, tal y como lo refiere, Castellanos, Fúquene & Ramírez, (2011). La educación asume ese rol protagónico, sustentada en el conocimiento cuya finalidad se enfoca en desarrollar el potencial del ser humano para su consecuente y normal desarrollo con el mundo exterior.

La gestión del conocimiento, ha significado un cambio de paradigma en la implementación de estrategias innovadoras para la obtención de ventajas competitivas, que garanticen la sostenibilidad de las instituciones educativas en un mundo caracterizado por la incertidumbre y el cambio constante. Al respecto, en las escuelas básicas del estado Zulia, se observa que el supervisor educativo, y los miembros activos desconocen la importancia de la gestión del conocimiento dentro de la institución.

Cabe destacar, que según la observación directa del investigador, algunos miembros de estas escuelas se reserva el conocimiento para sí mismo. De igual modo, muestra el desinterés por investigar nuevas fuentes de conocimientos, y de compartir el conocimiento adquirido individualmente. Siguiendo el mismo orden de ideas, se subraya que, algunos educadores atesoran el conocimiento y son pocos los que, llegan a ponerlo en práctica.

De nada sirve la competitividad que se aprende, si no hay la actitud adecuada, porque la implementación del conocimiento depende de la motivación de estas. Si las personas que poseen el conocimiento no están concientizadas y comprometidas, no podrán ser capaces de llevarlo a la práctica, ni tampoco llegarán a compartirlo entre sus colegas. Impidiendo así que, los regímenes de información de la organización sean eficientemente ampliados.

En este orden de ideas, algunos miembros de estas instituciones que han demostrado disposición a compartir sus saberes, posiblemente en ningún momento se les reconocen y recompensa por su disponibilidad y desempeño en su capacidad de aportar esos valores a la organización. Es importante, que prevalezca el reconocimiento de las labores que realiza el personal de estas instituciones, para que estos se sientan comprometidos y pueden impartir esos conocimientos sin ningún recelo de hacerlo.

Destacando asimismo, que en el caso de los docentes consideran un riesgo compartir la información en todos los niveles. Este tipo de educadores, tal vez se enfrenten al temor de facilitar información y que otras personas puedan aprovecharse de ello para su propio beneficio. Asumen una actitud poco adecuada, generando desinformación.

Asociado a lo anterior, se observa dentro de estas instituciones que el supervisor interactúa de manera poco efectiva con el personal docente, demuestra debilidades para operar y solventar aquellos conflictos que suelen ocurrir habitualmente al personal docente. Se puede evidenciar que improvisa en sus responsabilidades, actuando de manera individual y poco vinculado, de la opinión que, pudieran ofrecerle, sin apreciar, ni reconocer el esfuerzo del personal docente.

El conflicto surge naturalmente, debido a que los individuos poseen creencias, sentimientos y deseos divergentes. Los cuales fijan una posición personal y no

grupales con respecto a las decisiones institucionales. En efecto, las personas que lideran una organización deben estar preparadas para manejar inteligentemente los conflictos interpersonales. Es evidente que existen fallas en la comunicación, así como debilidades en las relaciones interpersonales por lo cual en algunas ocasiones asume actitudes parciales al momento de tomar decisiones, que desatan situaciones conflictivas

Destacando además, que en esta etapa que ha vivido la humanidad por el efecto pandemia (Covid-19), y el distanciamiento social, la educación escolarizada se ha visto afectada, impactando en la relación estudiante, profesor. Estos tiempos, representan desafíos y retos para la educación ante este fenómeno social, en la cual la relación presencial y dialógica entre Docentes y Estudiantes se transfirió a un modelo alternativo de atención académica a distancia, donde el docente necesariamente tuvo que asumir el rol de operador y gestor de información.

En el caso específico de las instituciones educativas de carácter público las mismas orientan los objetivos con escaso margen de resultados; debido a esto, el efecto de su alcance inmediato, origina poca efectividad en la iniciativa de las funciones gerenciales, la esperada eficiencia y eficacia, del recurso humano activo en estas organizaciones. En tal sentido, en el presente trabajo se observa una revisión de los elementos teóricos-conceptuales que forman parte de la planificación de las instituciones y del docente en cuanto a la gestión del conocimiento como factor minimizador de conflictos en épocas de pandemia en escuelas básicas.

Fundamentación teórica

Para el presente estudio se realizó una revisión de la literatura, la cual permitió identificar algunos aspectos que pueden llegar a conformar la gestión del conocimiento como factor minimizador de conflictos en épocas de pandemia en Escuelas Básicas. A continuación, se hará una reseña de cada aspecto, determinados según los autores estudiados.

Gestión del Conocimiento

De Moortel y Crispeels (2018), indican que la gestión del conocimiento, consiste en la integración de procesos pedagógicos, psicológicos, tecnológicos y de comunicación para un aprendizaje significativo que coadyuve a un desarrollo integral que se adapte a los cambios constantes del entorno.

Basado en esto, se puede enunciar que, en el marco de las organizaciones educativas se está constituyendo un procedimiento al igual que el talento humano como uno de aquellos elementos que lleguen a ser capaces de generar cambios en los escenarios educativos. Por lo tanto, la pertinente gestión del conocimiento tiene en el aprendizaje organizacional una de sus principales herramientas.

En este orden de ideas, Hellriegel, D. y Slocum, J. (2009, p. 407), opinan que la gestión del conocimiento “es el arte de agregar o crear valor capitalizando de forma sistemática el conocimiento técnico, la experiencia y los juicios que existen dentro y fuera de la organización”. Entendiéndose con ello que, la gestión del conocimiento es, en definitiva, la administración de los activos intangibles que conllevan a generar valor para la organización. Por lo que, la mayoría de estos intangibles tienen que ver con aquellos procesos relacionados de una u otra forma con el pertinente avisoramiento, captación, estructuración y transmisión adecuada de conocimiento.

En la actualidad, se alcanza a visualizar la conflictividad que impide que se desarrolle una gestión del conocimiento en las escuelas primarias; al parecer, se desconoce el modo en que el ambiente se desarrolla; debido a que, muchos elementos como el de relaciones interpersonales, acuerdos y cooperaciones, se ha visto quebrantado por la poca disposición para gestionar de manera eficiente el conocimiento.

Cabe destacar lo referido por Klaus y Rivas (2008, p. 212), quienes explican que “las organizaciones modernas e inteligentes promueven el conocimiento y deben formularse objetivos en función de alcanzar la manera efectiva para lograr las metas y tareas propuestas para hacer crecer el capital humano”. Tal planteamiento es demostrativo, de cómo se percibe la necesidad para gestionar el proceso en base el adquirir conocimientos para todos los miembros en la institución; de manera que los mismos alcancen la ansiada capacitación que allanara el recorrido de superación profesional, de manera optimizada.

No obstante, todas las organizaciones de una u otra manera, generan y usan conocimiento, producto de las interacciones con el entorno y las relaciones interpersonales, interinstitucionales e intraorganizacionales, es decir, al interactuar con sus entornos obtienen información, la interpretan, analizan y decodifican basado en un sistema de experiencia, valores y normas. Sin embargo, las organizaciones e instituciones de educación públicas deben generar nuevos conocimientos, y transferirlos entre sus miembros, en función coordinación, departamento, entre otros.

De modo que, en conformidad con Newstrom, J. (2011, p. 100), el cual expresa que, gestión del conocimiento “es el proceso que consiste en crear y usar redes humanas y tecnológicas para aprovechar los conocimientos, la experiencia y el aprendizaje de una empresa”. En este entendido, el conocimiento, cualquiera que sea su paradigma o procedencia, es un activo de naturaleza intangible y, en consecuencia, invisible y de difícil valoración. No obstante, a ello, la generación de conocimiento es garante de impulsar la base de conocimientos empresarial, y en última instancia, de la evolución que pueda ser capaz de conseguir la institución.

Tal y como lo expresa Tobón & Núñez, (2006), la gestión del conocimiento se concibe como el proceso de búsqueda, construcción, significación y aplicación del conocimiento para comprender, detectar y abordar la incertidumbre de forma estratégica y con flexibilidad.

De manera que, ante un análisis del panorama expuesto por los autores, puede concluirse que, la gestión del conocimiento es una forma de identificar y canalizar

de forma eficiente y efectiva la experiencia e inteligencia de los individuos que forman parte de una organización, de tal forma que esta pueda gerenciar sus recursos de manera positiva, lo cual se traduce finalmente en una mejora sustentable para todos los miembros.

En este orden de ideas, si se extrapola este concepto al escenario educativo puede decirse que la gestión del conocimiento, sustituye al capital financiero como recurso básico, y que los supervisores tienen el desafío de conformar escuelas en las que se pueda generar el apropiado conocimiento y de este modo llegar a construir procesos para impulsar el espíritu organizacional e integrar y ser capaz de apalancar los recursos más importantes para minimizar los conflictos.

Conflictos

Koonts, H. y Wehrich, H. (2013, p. 267), plantean que “los conflictos son parte de la vida organizacional y pueden ocurrir en un individuo, entre varios, entre un individuo y un equipo” Se entiende con ello que, el conflicto es inherente a los procesos que tienen lugar en los equipos. De manera que, el tratamiento efectivo del conflicto en las organizaciones, mediante la implementación de mecanismos de resolución de situaciones conflictivas y negociación, permite reducir el costo laboral del mismo, es decir, aquella resultante del conflicto; la disminución de la pérdida de productividad y del bajo desempeño.

Considerando que, una institución educativa se concibe como un sistema abierto en el que naturalmente se presentan interacciones y procesos a lo interno, e intercambios de información y recursos con el medio externo, el conflicto sería el grado de desorden o entropía que se manifiesta en el sistema. Con la llegada de la pandemia, se presentaron conflictos donde la estructura organizativa institucional, presidida desde el director hasta los docentes tuvieron que adoptar estrategias basadas en internet para conectar ejercicios, prácticas, actividades, de estudiantes y docentes en el mundo.

El servicio educativo, tuvo que dirigir la mirada hacia recursos, utilidades, herramientas y contenidos basados en la tecnología. Toco emigrar a la modalidad educación virtual, sin contar con la experiencia de su talento humano, así como a la infraestructura tecnológica que estas instituciones presentaban para ese momento. Desde esta perspectiva, a las direcciones educativa, les correspondió aplicar estrategias efectivas para enfrentar las situaciones conflictivas presentadas por efecto del hacinamiento debido a la pandemia Covid - 19.

El investigador infiere, que las teorías desglosadas por cada uno de los autores citados, permitirá dar una nueva direccionalidad a esta temática. Ya que los autores consideran que se deben aplicar las estrategias pertinentes para la resolución de conflictos, evitando que otros intereses generadores de conflictos, desvíen la atención del núcleo principal del problema.

Además de lo antes señalado, se puede inferir que, el desarrollo del trabajo de una institución se apoya en la gestión del conocimiento, en la buena comunicación y en las relaciones interpersonales, por lo que los directivos deben poseer la

habilidad necesaria para trabajar con personas diferentes y poder así implementar acciones pertinentes para que no se generen conflictos..

Existen tres aspectos importantes a considerar con respecto a los tipos de conflictos: aspectos individuales, intergrupales e Institucionales.

Los conflictos Individuales se produce con la persona y hay disgustos o desagrado consigo mismo, se dice que es individual o personal. Newstrom, (2011, p. 273), afirma que, aunque la mayoría de los conflictos ocurre cuando el supervisor o los colegas de un empleado tienen expectativas contradictorias respecto de él, “es posible que surja un conflicto de papeles intrapersonal dentro de un individuo, como resultado de los roles en competencia que desempeña”. Ahora bien, la idea es que sepan manejar los conflictos tanto internos como externos en la organización dando de esa manera soluciones apropiadas para nuevos riesgos y oportunidades.

Obviamente, se debe tener la capacidad para tratar a las personas, orientar los diferentes puntos de vista, para ello debe tenerse además una preparación académica, así como un nivel de comunicación adecuada a las situaciones, de esa manera se evitara los conflictos. Desde esta perspectiva, se puede decir que, los conflictos individuales son aquellos que presentan una persona en su yo interno, es decir, constituyen los problemas intrínsecos de la persona consigo mismo.

Conflictos intergrupales; es una característica de los grupos se caracteriza por el rol que viene a ser las pautas conductuales esperadas que se atribuyen a una posición determinada en una organización. Estos conflictos tienen su fuente de origen en diversas causas, como pueden ser distintos puntos de vista, fidelidad al grupo, al líder del grupo.

Desde el enfoque de Newstrom, (2011, p. 273), los conflictos intergrupales, “se proponen afectar al otro, ganar poder y mejorar su imagen. Los conflictos surgen por puntos de vista distintos, lealtad al grupo y competencia por recursos”. Los recursos están limitados en toda organización, y se reducen a medida que las organizaciones luchan por ser más competitivas.

Una vez que se presenta un conflicto intergrupales genera una fuerza motivadora que ambos grupos producen, a resolverlo con el fin de llevar la relación a un nuevo equilibrio. Considerando que en muchas ocasiones el conflicto intergrupales se fomenta, es decir, se estimula intencionalmente en las organizaciones debido a las consecuencias constructivas.

Conflictos Institucionales: Newstrom, (2011, p. 273), expresa que, “los conflictos organizacionales entre diferentes departamentos también causan problemas”. En estos aspectos, dichos conflictos son semejantes a las guerras. Cada grupo se propone afectar al otro, ganar poder y mejorar su imagen. Los conflictos surgen por puntos de vista distintos, lealtad al grupo y competencia por recursos.

Una vez que se genera un conflicto organizacional, genera una fuerza motivadora que anima a las organizaciones a resolverlos con el fin de llevar la relación a un nuevo equilibrio. El reto del supervisor es mantener el conflicto en un nivel moderado, donde se estimule el pensamiento creativo sin interferir con el desempeño de los docentes.

Pandemia

En el contexto mundial, hubo una emergencia humanitaria compleja producto de la pandemia generada por el Covid-19. Esto ocasionó la suspensión de actividades presenciales en las Instituciones educativas. Para solventar esta situación se implementaron nuevas tecnologías, todo ello como consecuencia del confinamiento y distanciamiento social obligatorio.

La Organización Mundial de la Salud implementó un modelo de sustitución en lo económico, social, político, cultural y educativo, hasta llegar a un modelo signado por la globalización y la informatización dentro de una sociedad con fuertes contradicciones estructurales, en un marco de grandes cambios y transformaciones, gestando el uso de las TIC'S en la denominada era de la incertidumbre (Pedró y Jabonero, 2020, p. 6).

En este orden de ideas, muchos docentes y estudiantes no tenían acceso a dispositivos electrónicos o internet. Solo 36,9% de los hogares venezolanos tiene acceso a internet fijo (Aponte, 2020). Asimismo, el rendimiento se vio afectado por la velocidad de carga a internet debido a las fallas intermitentes de electricidad.

Los autores De Molero, Contreras y Casanova (2017), plantean que a través, de la gestión del conocimiento la investigación puede aumentar su productividad con espacios de interacción, discusión, renovación y actualización, pues se señalan necesidades a resolver para mejorar el entorno social. De aquí la importancia de las herramientas tecnológicas para diversificar los conocimientos y lograr su captura y transferencia.

De acuerdo a los planteamientos antes señalados, se puede inferir entonces que, la gestión del conocimiento causa un efecto minimizado en los conflictos que se puedan presentar en las instituciones educativas. Basado en lo que expresan De Moortel y Crispeels (2018), estos autores indican que la gestión del conocimiento, consiste en la integración de procesos pedagógicos, psicológicos, tecnológicos y de comunicación del docente estudiante, permitiendo la mayor comprensión y la adaptación a los cambios presentados por efectos de la pandemia.

Escuelas Básicas

Algunos de los aspectos más debatidos por la educación en el siglo XXI, son el de la formación y desarrollo de competencias. Basado en la transformación del sistema educativo. En este contexto, el desempeño del personal directivo constituye uno de los principales factores de calidad del servicio. De ahí la importancia de contar con directores y subdirectores cuyo perfil integre competencias personales y profesionales como patrones generales de comportamiento y ejecución de acciones concretas, que propicien el desarrollo con excelencia del ejercicio profesional

En esta era disruptiva, los directores y subdirectores de las escuelas básicas, deben realizar una acción reflexiva, que los conduzca a desarrollar una tarea consigo mismo mediante la cual puedan acrecentar el conocimiento y control sobre su dinámica pedagógica; interactuar de manera armónica con el entorno institucional y con el contexto sociocultural generando conocimiento, ejerciendo autonomía, practicando la cooperación y desarrollando lazos de afecto con sus colegas y demás miembros de la comunidad educativa; tomar decisiones, trabajando de manera conjunta hacia la consecución, con calidad, de los objetivos institucionales y mejorar su desempeño.

La educación ha sido considerada como el medio más importante y el eje fundamental para la transformación y construcción del país. La calidad educativa depende, en gran parte, de la gerencia del director y subdirector, quienes deben poseer un conjunto de competencias personales, profesionales y gerenciales que les permitan dinamizar las escuelas en pro de alcanzar los objetivos y metas.

Metodología

El presente estudio se basa en una investigación documental, realizada mediante una rigurosa clasificación de la información, considerando las ideas, teorías, conceptos o propuestas de los autores, con la finalidad de generar un referente teórico conceptual que permita formar un cuerpo de ideas sobre los aspectos que involucran la gestión del conocimiento como factor minimizador de conflictos en Escuelas Básicas.

Conclusiones

Los resultados obtenidos permitieron concluir que la gestión del conocimiento es un factor minimizador de conflictos en esta era de pandemia, favorecida por la puesta en práctica de acciones innovadoras, que le dieron oportunidad a los docentes y estudiantes de aprender nuevos métodos de trabajo para cumplir con las actividades asignadas.

A pesar de los conflictos generados por el desconocimiento del uso de las tecnologías, los directivos de las escuelas básicas estuvieron a disposición para humanizar el proceso educativo, tomando en consideración las necesidades de los estudiantes.

El docente actúa como elemento clave, si se encuentra capacitado podrá impartir de forma adecuada los conocimientos y ayudará a sus alumnos a adaptarse a los cambios, logrando buenos resultados.

Recomendaciones

Se recomienda, ofrecer un trabajo estimulante que proporcione a los educadores experiencias y conocimientos. Asumiendo el rol protagónico

sustentado en el conocimiento, cuya finalidad se enfoca en desarrollar el potencial del ser humano para su consecuente y normal desarrollo con el mundo exterior.

Implementar una planificación acorde por parte del docente donde se le dé al estudiante el acompañamiento en el proceso de enseñanza aprendizaje para que se cumplan los objetivos de la asignatura.

Capacitar al docente para facilitar y beneficiar el uso de los medios en los cuales interactúan los alumnos, como las redes sociales, las plataformas digitales, los entornos colaborativos, actividades realizadas en red con fines educativos, con el fin de minimizar los conflictos.

Referencias bibliográficas

- Amado, L. (2009). Resolución de conflictos: Medios alternos para transformar disputas de manera pacífica. Editorial CEC,S.A. Caracas - Venezuela.
- Alles, M. (2011). *Conciliar vida profesional. Dos miradas organizacional*. Editorial Gramica S.A. Buenos Aires, Argentina.
- Bateman, T. y Snell, S. (2005). *Administración*. Un nuevo panorama competitivo. Sexta edición. Editorial Mc Graw Hill. México.
- Chiavenato, I. (2011). *Comportamiento Organizacional: La dinámica del éxito en las organizaciones*. Segunda edición. México: Editorial McGraw – Hill.
- Chiavenato, I. y Sapiro, A. (2011). *Planeación estratégica. Fundamentos y aplicaciones*. Segunda edición. México: Editorial McGraw – Hill.
- Dess, G.; Lumpkin, G. y Eisner, A. (2011). *Admiración estratégica. Textos y casos*. México: Editorial McGraw – Hill. Interamericana Editores.
- De Molero, N.; Contreras, G., y Casanova, R. (2017). Knowledge management as a tool for the productivity of research in the university sector; ISSN: 1856-9331, *REDHECS*, (21), 147- 165 (2017).
- De Moortel, K. y Crispeels, T. (2018). International university-university technology transfer: Strategic management framework, doi: 10.1016/j.techfore.2018.05.002, *Technological Forecasting and Social Change*, 135, 145-155 (2018).
- Hellriegel, D. y Slocum, J. (2009). *Comportamiento organizacional*. Décimo segunda edición. México: editorial Cengage Learning.
- Jones, G. y George, J, (2010). *Administración contemporánea*. Sexta edición. México: Editorial McGraw – Hill.
- Koontz H. y Wehrich H. (2013). *Elementos de administración*. Editorial McGraw Hill. México
- Klaus, N. y Rivas, R. (2008). *Gestión del conocimiento: una guía práctica. Hacia la empresa*. Ediciones Díaz de Santos. España.

- Luthans, F. (2008), *Comportamiento Organizacional*. Undécima edición. Editorial McGraw – Hill
- Lussier, R. y Achua, C. (2005). *Liderazgo: Teoría, Aplicación, Desarrollo de habilidades*. Segunda Edición. México
- Madrigal, B. (2009). *Habilidades Directivas*. Segunda Edición por McGraw-Hill. México.
- Newstrom, J. (2011). *Comportamiento humano en el trabajo*. Editorial Mc Graw-Hill. México.
- Newstrom, J. (2007). *Comportamiento humano en el trabajo*. 12 ediciones. México. Editorial McGraw-Hill. Iberoamericana.
- Pedró, F. y Jabonero, M. (2020). La gran expansión en tiempos de pandemia. Instituto Internacional para la Educación Superior en América Latina y el Caribe (UNESCO IESALC), Organización de Estados Iberoamericanos para la Educación, la Ciencia y la Cultura (OEI). Diario El País, 5 de mayo de 2020. España
- Ramos, A. (2009). *Liderazgo y conducción de equipos*. Editorial Trillas. México.
- Tobón, S., y Núñez, R. A. C. (2006). “La gestión del conocimiento desde el pensamiento complejo: un compromiso ético con el desarrollo humano”, *Revista Escuela de Administración de Negocios*, 27-39.

APRENDIZAJE EN EL ÁREA DE CIENCIAS NATURALES EN ESTUDIANTES DE EDUCACIÓN BÁSICA SECUNDARIA

LEARNING IN THE AREA OF NATURAL SCIENCES IN STUDENTS OF BASIC SECONDARY EDUCATION

Geovanni Rodríguez Palomino

I.E.D. el corazón del santuario. Barranquilla-Colombia

grodriguezp21@yahoo.com

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-0588-5878>

RESUMEN

El propósito del presente artículo es determinar los niveles de aprendizaje en el área de ciencias naturales en los estudiantes de la básica secundaria de la I.E.D. el corazón del santuario de la ciudad de Barranquilla-Colombia, para identificar la realidad de la población en cada uno de los niveles que conforman el aprendizaje, se pretende que los resultados de este trabajo sirvan de insumo para la realización de investigaciones o implementación de estrategias metodológicas que conlleven a mejorar los aprendizajes de las ciencias naturales. El método aplicado en la recolección de datos fue la encuesta a través de un instrumento conformado por una prueba de conocimiento. Inicialmente se describe la problemática de la enseñanza de las ciencias naturales vista desde la perspectiva de los autores: Useche y Vargas (2019), Paul (2019) y López (2015), por su parte, Arteaga et al (2016) indican los retos que deberá afrontar el área de ciencias al nuevo milenio. Posteriormente se detallan los niveles de aprendizaje basado en la taxonomía de Bloom según los autores Martin (2019) y Toledo (2018), que permitió la construcción del instrumento para la recolección de los datos. La investigación se centra en un paradigma cuantitativo, siendo de tipo explicativa y diseño de campo. El estudio fue aplicado en la I.E.D. el corazón del santuario, para lo cual se seleccionó una población de 31 estudiantes del grado octavo, el instrumento consta de 23 preguntas de conocimiento, el cual fue validado por cinco expertos y se le determinó la confiabilidad aplicando la fórmula de Kuder Richardson, siendo su valor de 0,71. Los datos obtenidos a través del instrumento indicaron que no muestran un orden jerárquico, los niveles aplicar y evaluar resultaron ser los más regulares en cuanto al nivel de desempeño, los demás niveles como recordar, el nivel crear fue el más crítico por sus bajos resultados, lo cual demuestra la dificultad que presentan los estudiantes en el aprendizaje de las ciencias naturales. A los resultados se les aplicó la estadística descriptiva para la realización de su análisis e interpretación.

Palabras clave: Niveles de aprendizaje, ciencias naturales y Taxonomía de Bloom

ABSTRACT

The purpose of this article is to determine the levels of learning in the area of natural sciences in the students of the secondary school of the I.E.D. the heart of the sanctuary of the city of Barranquilla-Colombia, to identify the reality of the population in each of the levels that make up learning, it is intended that the results of this work serve as input for conducting research or implementing strategies methodologies that lead to improve the learning of natural sciences. The method applied in data collection was the survey through an instrument made up of a knowledge test. Initially, the problem of teaching natural sciences is described from the perspective of the authors: Useche and Vargas (2019), Paul (2019) and López (2015), for their part, Arteaga et al (2016) indicate the challenges that the area of science must face in the new millennium. Subsequently, the learning levels based on Bloom's taxonomy are detailed according to the authors Martin (2019) and Toledo (2018), which allowed the construction of the instrument for data collection. The research focuses on a quantitative paradigm, being explanatory and field design. The study was applied in the I.E.D. the heart of the sanctuary, for which a population of 31 eighth grade students was selected, the instrument consists of 23 knowledge questions, which was validated by five experts and reliability was determined by applying the Kuder Richardson formula, being its value of 0.71. The data obtained through the instrument indicated that they do not show a hierarchical order, the apply and evaluate levels turned out to be the most regular in terms of performance level, the other levels as remembering, the create level was the most critical due to its low results, which demonstrates the difficulty that students present in learning natural sciences. Descriptive statistics were applied to the results to carry out their analysis and interpretation.

Keywords: Learning levels, natural sciences and Bloom's Taxonomy

Introducción

Las ciencias naturales al igual con la tecnología requieren de actualización permanente en su construcción, desarrollo y evaluación. Gracias a ellas se logra comprender: Nuestro planeta, los fenómenos naturales, la naturaleza, el universo y la humanidad. Por tanto, la educación básica debe potenciar el interés por estas áreas a conllevar la comprensión de actividades científicas y tecnológicas, desarrollo de competencias y habilidades de pensamiento crítico. Sin embargo la tecnología, mejora sus procesos en forma exponencial, y eso se comprueba al observar equipos tecnológicos cada vez de menor tamaño y con un número mayor de funcionalidades, en el caso de las ciencias naturales se han venido presentando dificultades en sus procesos de aprendizaje.

Además, la problemática del aprendizaje de las ciencias naturales se evidencia en los últimos 20 años a través de diversas fuentes internacionales, como las

pruebas PISA (Programme for International Student Assessment) y TIMSS (Estudio Internacional de Tendencias en Matemática y Ciencias). La prueba PISA evalúa a jóvenes de 65 naciones en tres competencias troncales de matemáticas, lectura y ciencias, por su parte la prueba TIMSS mide los logros de aprendizaje en las áreas de Matemática y Ciencias de los estudiantes al finalizar 4° y 8° Básico. Los bajos resultados de las pruebas a nivel internacional indican la existencia de dificultades en los procesos de aprendizaje, a nivel nacional lo reafirman los bajos resultados de las pruebas saber en los grados 5°,9° y 11°, mientras a nivel local se comprueba a través de sus informes académicos.

Asimismo, varios autores se han pronunciado acerca de estas pruebas internacionales, en el análisis de los resultados de las pruebas PISA y TIMSS, Useche y Vargas (2019) concluyen que la enseñanza de las ciencias se sigue realizando en forma tradicional, donde solo hay trasmisión de contenidos, generando resultados muy bajo en las pruebas estandarizadas. Por su parte, Paul (2019), realiza un análisis de los bajos resultados en américa latina a través de la mirada de Francisco Cajiao llegando a las siguientes conclusiones: estudiantes sin el desarrollo de las competencias básicas, estancamiento de los sistemas educativos en una estructura mental, diferencias en el acceso a la información, la desigualdad en los países, la dispersión mental por el alto número de asignaturas, no considerar los interés de los estudiantes entre otros.

Ahora bien, en Colombia esta problemática no es ajena a las situaciones mencionadas anteriormente, López(2015) manifiesta que la problemática de la enseñanza de las ciencias naturales se da por varios motivos: El uso de estrategias pedagógicas tradicionales sin aplicar la comprensión de temas científicos y desarrollos tecnológicos; la descontextualización del currículo de ciencias, el conocimiento pedagógico-disciplinar en la formación y actualización docente, el mal uso de los recursos institucionales, del talento humano y de los materiales. El estudio se realiza en la institución I.E.D. el Corazón del santuario, debido a los bajos resultados académicos presentes en un porcentaje significativo de la población en el esta área, para identificar los niveles de aprendizaje que afectan los bajos desempeños.

Es así como la problemática descrita anteriormente, requiere de acciones que conlleven a la práctica de estrategias innovadoras educativas, mejorando los procesos de aprendizaje, atendiendo más los intereses de los estudiantes, desarrollar el pensamiento científico, proponer alternativas de solución a los problemas de su entorno y mejorar su calidad de vida. Para materializar este proceso, es necesario partir de un inicio, un diagnóstico, que nos permita conocer la realidad de nuestra población en cuanto al aprendizaje de cierta temática, lo cual implica el diseño y aplicación de un instrumento, que reúna las condiciones de obtener la información más confiable, y la aplicación de la estadística descriptiva en el análisis e interpretación de los resultados.

Fundamentación teórica

Aprendizaje de las ciencias naturales

Los procesos de enseñanza-aprendizaje de las ciencias naturales han presentados diversos cambios a través del tiempo, Torres y Sánchez (2019) describen su evolución a través de tres periodos. En el primero sobresalen las clases magistrales, donde los docentes solo definían conceptos. En el segundo los docentes incorporan las prácticas de laboratorios, pero solo se hacían para comprobar una teoría. El tercero aún en construcción, pretende en los estudiantes la construcción de su conocimiento. Lo anterior establece el grave error de la enseñanza de las ciencias es la teorización permanente, solo el éxito del aprendizaje radica cuando el estudiante logre vivenciar las ciencias, es decir contextualizarla.

Por consiguiente, la enseñanza de la ciencias naturales requiere establecer unos retos que permitan afrontar el nuevo milenio, Arteaga et al. (2016) de los cuales se destacan: Desarrollo de estrategias para aprender: a aprender, a ser, a sentir; Desarrollo de habilidades tales como observación, clasificación, modelación, planteamiento de hipótesis, planteamiento y solución de problemas; Transformar las naciones con el apoyo de la ciencia y la tecnología; utilización de las tecnologías, de la informática y producción de textos científicos; y finalmente enseñar a trabajar en equipo, respetando las individualidades y potenciando el desarrollo de cada estudiante.

Niveles de aprendizaje

La taxonomía de Bloom en la era digital según, Martin (2019), considera a los niveles de aprendizaje son caminos que guían al estudiante para asegurar el aprendizaje significativo y desarrollar habilidades con el conocimiento adquirido. Los niveles están organizados en orden jerárquico y son: Recordar, Comprender, Aplicar, Analizar, Evaluar y Crear.

Antes de llegar a entender un concepto hay que recordarlo.

Antes de poder aplicar un concepto hay que entenderlo.

Antes de analizar un concepto hay que aplicarlo.

Antes de evaluar su impacto hay que analizarlo

Antes de crear hay que recordar, comprender, aplicar, analizar y evaluar

Sin embargo, Toledo (2018) expresa en cuanto a los niveles de aprendizaje, no todo lo que se aprende se realiza con la misma profundidad, ni con el mismo fin. Incluso, dependiendo del para qué de la necesidad del conocimiento, de un curso u otro el mismo contenido podría estar enseñándose con distintos niveles. Al igual que Martin, Toledo describe seis niveles:

Nivel 1: Familiarización, conocer sobre la temática.

Nivel 2: Comprensión, repetir la temática con sus propias palabras.

Nivel 3: Aplicación, utiliza el conocimiento para resolver problemas.

Nivel 4: Realizar análisis sobre la temática.

Nivel 5: Creación, adquirir conocimientos para aplicarlos en otras áreas.

Nivel 6: Evaluación, decidir lo correcto o incorrecto sobre la temática.

Vale decir que, Churches (2009) propone una serie de verbos relacionados con las habilidades de pensamiento para cada categoría o nivel. Los cuáles serán de gran ayuda para el diseño de las preguntas del instrumento.

Cuadro 1

Verbos asociados con cada nivel de aprendizaje

Nivel de aprendizaje	Verbos
Recordar	Reconocer, recordar, listar, describir, recuperar, denominar, localizar.
Comprender	Interpretar, ejemplificar, clasificar, resumir e inferir
Aplicar	Ejecutar, implementar, desempeñar y usar
Analizar	Diferenciar, organizar, atribuir, comparar, reconstruir, delinear, estructurar e integrar
Evaluar	Comprobar, revisar, formular hipótesis, experimentar, juzgar, probar, detectar y monitorear
Crear	generar, planear, producir, diseñar, construir, idear, trazar y elaborar

Fuente: Elaboración propia (2022)

Metodología

Instrumento de recolección de datos

El estudio presenta un paradigma cuantitativo dado que su objetividad se orienta hacia resultados, tal como lo expresa, Reichardt y Cook (1982). El tipo de investigación es explicativa, tal como lo manifiesta, Serrano (2020), determina las causas y efectos del problema, y en cuanto al diseño es de campo, debido que se parte de una situación real y que está ocurriendo, Serrano (2020). La población de este investigación corresponde a los estudiantes del IED el corazón del santuario que cuenta con 580 estudiantes en las dos jornadas, la muestra fue intencional y correspondió a los estudiantes del grado 8. La recolección de los datos requiere de técnicas e instrumentos que permitan obtener la información del problema objeto de investigación. Hernández-Sampieri y Mendoza (2018) consideran la recolección de los datos se logra al aplicar uno o varios instrumentos de medición para obtener la información pertinente de las variables del estudio en la muestra. Los datos permitirán la realización del análisis, sin estos no es posible la investigación.

Teniendo en cuenta el propósito de este trabajo, la técnica de recolección de datos empleada será la encuesta. Para Lopez-Roldan y Fachelli (2016) En la investigación social, la encuesta se considera una técnica que facilita recoger los

datos a través de la interrogación de los sujetos para obtener de forma ordenada las medidas sobre los conceptos derivados de una problemática de investigación.

De esta manera, el instrumento que se empleó para la recolección de los datos en este trabajo es la prueba de conocimiento. Según, Torres et al (2019), son conjuntos de preguntas acerca de hechos o aspectos que se requieren en una investigación y son respondidas por los encuestados. Es un instrumento fundamental para la obtención de datos. Los autores establece que los cuestionarios deben cumplir las siguientes características: ser operativos, es decir de fácil manejo; fidedignos, confiables y válidos, ser conciso.

De lo anteriormente expuesto, en los autores citados, se procede a diseñar y elaborar la prueba de conocimiento la cual será aplicada como diagnóstico. Esta prueba nos va a permitir medir el nivel de aprendizaje de los estudiantes seleccionados. La prueba consta de 23 preguntas o ítem evalúan cada uno de los indicadores, como se muestra en la siguiente tabla.

Cuadro 2
Características de las preguntas del instrumento

Numeración	Indicadores	Tipo de preguntas
1 a 4	Recordar	Selección múltiple con única respuesta
5 a 8	Comprender	Relación
9 a 12	Aplicar	Falso o Verdadero
13 a 16	Analizar	Selección múltiple con única respuesta
17 a 20	Evaluar	Falso o Verdadero
21		Representación grafica
22	Crear	Elaboración Mapa mental
23		Elaboración de texto

Fuente: Elaboración propia (2022)

Las preguntas 1 a la 23, tienen una respuesta única, la cual se califica con uno (1) punto si es correcta o cero (0) si es incorrecta. La frecuencia del número de respuestas correctas en cada nivel, fueron ajustadas a la calificación 0 a 5 y luego clasificada en los niveles o categoría de desempeño empleado en la institución, como lo muestra el baremo.

Cuadro 3
Baremo de los noveles de desempeño

Categoría	Rango
Desempeño Bajo	$0 < \bar{x} \leq 2,9$
Desempeño Básico	$3,0 \leq \bar{x} \leq 3,6$
Desempeño Alto	$3,7 \leq \bar{x} \leq 4,3$
Desempeño superior	$4,4 \leq \bar{x} \leq 5,0$

Fuente: Sistema de Evaluación del I.E.D. El corazón del Santuario

Validez y confiabilidad del instrumento

Se requiere que los resultados que brinde una investigación deben tener una alta credibilidad, de ahí la necesidad que los instrumentos de recolección de datos empleados sean válidos y confiables. Villasis et al (2018), consideran que la validez en la investigación hace referencia a lo verdadero o permite acercarse a la verdad, por tanto es necesario analizar si existen sesgos en el diseño, selección o la medición.

En atención a lo expuesto, la validez del instrumento la realizaron cinco expertos de la maestría informática educativa, para establecer si realmente podía medir los niveles de aprendizajes. Los expertos revisaron cada uno de las preguntas correspondientes a los diferentes indicadores del nivel de aprendizaje, la pertinencia, redacción y objetivos. Posteriormente se procede a realizar una prueba piloto a un número de 12 estudiantes del mismo grado de la población sometida a estudio. Según, Hernández-Sampieri (2018), considera que la muestra piloto es una administración del instrumento en una muestra pequeña, para evaluar su pertinencia, eficacia, condiciones de aplicación y procedimientos involucrados, que permita calcular la confiabilidad del instrumento.

Para la determinación de la confiabilidad del instrumento se emplea el coeficiente de confiabilidad de Kuder Richardson, para medir la consistencia de la escala dicotómica, cuya fórmula es:

$$r = \frac{k}{k - 1} \left(\frac{s_t^2 - \sum p_t * q_t}{s_t^2} \right)$$

Dónde:

r = Coeficiente de confiabilidad de Kuder Richarson

k =Numero de ítem o preguntas

s_t^2 =Varianza de los puntajes totales

p_t =Respuestas Correctas

q_t =Respuestas Incorrectas

Cuadro 4

Interpretación del Coeficiente de Kuder-Richardson

Rango	Magnitud
0,81 a 1,00	Elevada
0,61 a 0,80	Aceptable
0,41 a 0,60	Regular
0,21 a 0,40	Baja
0,01 a 0,20	Muy Baja

Fuente: Hernández et al (2003)

La aplicación del instrumento a la prueba piloto, permitió determinar la confiabilidad por medio de la fórmula de Kuder Richardson el cual arrojó un valor de 0,71, ubicando en la magnitud aceptable según Hernández et al (2003). Por lo anterior se establece que el instrumento es confiable para la recopilación de los resultados.

Resultados de la investigación

La técnica empleada para el análisis de los resultados fue la estadística descriptiva, por el proceso que implica darle a los resultados de la prueba diagnóstico: recopilar, organizar, tabular, graficar y determinar parámetros estadísticos. Para la tabulación de los resultados arrojados se empleó el programa Microsoft Excel 2010, ya que permite organizar la información en tablas, realizar representaciones gráficas y determinación de las medidas de tendencia central.

Para Hernández et al (2018), el análisis consiste en la separación de los elementos básicos de la información para poder examinarlos con el propósito de responder a las cuestiones planteadas en la investigación. Consideran estos autores que para el análisis de la información se debe tener en cuenta los siguientes aspectos: planteamiento del problema, las hipótesis sujetas a prueba y los métodos o técnicas utilizados para recopilar los datos, lo cual permite lograr un conocimiento completo del problema.

Tabla 1
Resultados del diagnóstico Grado 8ª

Pre-test	PREGUNTAS																							total	Desviacion						
GRADO 8A	RECORDAR				COMPRENDER					APLICAR				ANALIZAR				EVALUAR				CREAR									
Estudiante	1	2	3	4	T	5	6	7	8	T	9	10	11	12	T	13	14	15	16	T	17	18	19	20	T	21	22	23	T		
1		1			1	1	1	1	1	4	1	1	1	1	4	1	1	1	1	3		1		1	2				0	14	5,8
2		1			1	1	1		1	2	1	1	1	1	4	1	1			2	1	1	1	1	4			1	1	14	5,8
3		1			1	1	1			2	1	1	1	1	4		1			1	1	1	1		3				0	11	0,3
4		1			1	1	1			1	1	1	1	1	4		1			1	1	1	1		3	1			1	11	0,3
5		1		1	2	1	1			2	1	1	1	1	4	1	1	1	1	3	1	1	1	1	3				0	14	5,8
6			1	1	2	1	1			1	1	1	1	1	4	1	1			2	1	1	1		3		1	1	1	13	2,0
7		1	1	1	3	1				1	1	1	1		2		1	1		2		1		1	2				0	10	2,5
8		1		1	2	1				1	1			1	2					0	1				2				0	7	21,0
9		1			1	1	1			1	1		1	1	3	1	1			2	1	1	1	1	4				0	11	0,3
10				1	1	1	1			1	1	1	1	1	4	1	1	1		3	1	1			2				0	11	0,3
11		1	1		2	1	1	1		2	1	1	1	1	3		1	1		2	1	1	1	1	4	1			1	14	5,8
12		1			1	1	1			1	1	1	1	1	3			1		1	1	1		1	3				0	9	6,7
Media	11,6				T 18					T 19				T 41					T 22					T 35				T 4	139	56,9	
					% 38%					% 40%				% 85%					% 46%					% 73%				% 8%			
					Des. 0,67					Des. 0,90				Des. 0,79					Des. 0,94					Des. 0,79				Des. 0,49			
					\bar{x} 1,9					\bar{x} 2,0				\bar{x} 4,3					\bar{x} 2,3					\bar{x} 3,6				\bar{x} 0,4			

Fuente: Elaboración propia (2022)

Los datos de la tabla 1, se puede apreciar que la prueba diagnóstica fue realizada por 12 estudiantes del grado 8A, los números uno indica que la respuesta fue correcta, en el caso del nivel o indicador recordar los estudiantes respondieron un total de 18 respuestas correctas de un total de 48, que equivale a un 38% de efectividad, una desviación estándar de 0,67, y una calificación media de 1,9, que de acuerdo a nuestro baremo de los niveles de desempeño, corresponde a un nivel bajo. De igual manera se puede leer los datos de los demás niveles o indicadores de aprendizaje.

Tabla 2
Estadísticos de los resultados del diagnóstico grado 8ª

Grado 8A Nivel de desempeño	Indicadores											
	Recordar		Comprender		Aplicar		Analizar		Evaluar		Crear	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Bajo	7	37	7	37	0	0	4	21	0	0	12	63
básico	4	21	4	21	2	11	5	26	4	21	0	0
Alto	1	5	0	0	3	16	3	16	5	26	0	0
Superior	0	0	1	5	7	37	0	0	3	16	0	0
Total	12	100	12	100	12	100	12	100	12	100	12	100
Respuestas correctas	18		19		41		22		35		4	
% respuestas correctas	38		40		85		46		73		8	
Calificación promedio	1,9		2,0		4,3		2,3		3,6		0,4	
Desempeño indicador	Bajo		Bajo		Alto		Bajo		Básico		Bajo	
Desviación estándar	0,67		0,90		0,79		0,94		0,79		0,49	

Fuente: Elaboración propia (2022)

Los datos de la tabla 2, muestra que el indicador aplicar presentó el mejor porcentaje de respuestas acertadas (85%) con una calificación media de 4,3 siendo su desempeño general alto, su desviación fue de 0,79; en este indicador no hay estudiantes con desempeño bajo, un 11% se encuentra en el nivel básico, el 16% está en alto y el 37% alcanzó el nivel superior. Siguiendo esta interpretación, el orden descendente del resto de los indicadores de acuerdo al porcentaje de respuestas correctas fue: evaluar (73%), analizar (46%), comprender (40%), recordar (38%) y crear (8%). Los indicadores recordar, comprender, analizar y crear concentró la población en los niveles de desempeño bajo y básico. La calificación del indicador evaluar se ubicó con un nivel de desempeño básico, el resto de los indicadores presentaron un desempeño general bajo.

Tabla 3
Resultados del diagnóstico Grado 8B

pre-test GRADO 8B	PREGUNTAS																							Total															
	RECORDAR					COMPRENDER					APLICAR					ANALIZAR				EVALUAR					CREAR														
Estudiante	1	2	3	4	T	5	6	7	8	T	9	10	11	12	T	13	14	15	16	T	17	18	19	20	T	21	22	23	T										
1		1	1	1	3	1	1	1	1	4				1	1			1	1	1	1	1	1	2					0	11									
2				1	1	1	1	1	1	2	1	1		1	3			1	1		2	1	1	1	1	3				0	11								
3		1	1	1	3			1	1	2		1	1	1	3					0				1	1					0	9								
4			1	1	2			1		1		1	1	1	3	1	1	1		3	1	1	1	1	4	1				1	14								
5		1	1		2		1	1		2	1	1	1		3		1	1	1	2	1		1	1	3					0	12								
6		1		1	2					0	1	1			2	1		1		2				0			1			1	7								
7	1	1	1	1	4			1		1			1	1	2	1	1	1		3	1	1	1	1	4	1				1	15								
8		1	1	1	3			1		1	1	1		1	3	1	1			2	1	1			2					0	11								
9		1	1	1	2			1		1	1	1	1	1	4					0	1				1	2					0	9							
10		1	1	1	3	1	1	1	1	4	1			1	2			1		1	1	1	1	1	4					0	14								
11					0	1		1		2				1	1			1		1	1	1	1	1	4					0	8								
12					0		1			1	1			1	2			1		1				1	1						0	5							
13		1		1	2	1	1	1	1	4			1		1	1	1	1		3			1	1	2	1				1	13								
14		1	1		2	1	1	1	1	4	1	1	1		3					1	1	1		2							0	12							
15		1		1	2			1		1	1		1	1	3	1	1	1		3		1	1	2							0	11							
16		1	1	1	2			1		1	1		1	2	1	1	1	1		3	1			1	2						0	10							
17		1	1		2			1		1			1		1	1		1		2	1	1	1	1	4						0	10							
18		1	1	1	3			1		1	2	1	1	1	1	4	1	1	1		2	1	1	1	1	4					0	15							
19		1		1	2			1		1	2	1	1	1	1	4	1	1		2	1	1	1	1	3						0	13							
Media	11,1					f	40					f	36					f	47					f	34				f	49				f	4				210
						%	53%					%	47%					%	62%					%	45%				%	64%				%	5%				
						\bar{x}	2,6					\bar{x}	2,4					\bar{x}	3,1					\bar{x}	2,2				\bar{x}	3,2				\bar{x}	0,3				
						Des.	0,99					Des.	1,24					Des.	1,02					Des.	0,98				Des.	1,22				Des.	0,42				

Fuente: Elaboración propia (2022)

Los datos de la tabla 3, la prueba diagnóstica fue realizada por 19 estudiantes del grado 8B, para el nivel o indicador comprender los estudiantes respondieron un total de 36 respuestas correctas de un total de 76, que corresponde a un 47% de efectividad, una desviación estándar de 1,24, y una calificación media de 2,4, que de acuerdo a nuestro baremo de los niveles de desempeño, corresponde a un nivel bajo. De igual manera se puede leer los datos de los demás niveles o indicadores de aprendizaje.

Tabla 4
Estadísticos de los resultados del diagnóstico grado 8B

Grado 8B	Indicadores											
	Recordar		Comprender		Aplicar		Analizar		Evaluar		Crear	
Nivel de desempeño	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Bajo	3	16	9	47	4	21	7	37	3	16	19	100
básico	10	53	6	32	5	26	7	37	7	37	0	0
Alto	5	2	0	0	7	37	5	26	3	16	0	0
Superior	1	5	4	21	3	16	0	0	6	32	0	0
Total	19	100	19	100	19	100	19	100	19	100	19	100
Respuestas correctas	40		36		47		34		49		4	
% respuestas correctas	53		47		62		45		64		5	
Calificación promedio	3,2		2,8		3,7		2,7		3,9		0,3	
Desempeño indicador	Básico		Bajo		Alto		Bajo		Alto		Bajo	
Desviación estándar	0,99		1,24		1,02		0,98		1,22		0,42	

Fuente: Elaboración propia (2022)

Los resultados indican que los estudiantes de grado 8B, presentaron un 64% de acierto en las preguntas relacionadas en el nivel evaluar, con una calificación media de 3,9 siendo su desempeño general alto, con una desviación de 1,22; en este indicador el 16 % de los jóvenes presentaron un desempeño bajo, el 37% se encuentran en el nivel básico, el 16% alcanzaron el nivel alto, mientras el 32% llegan al nivel superior. De acuerdo al porcentaje de preguntas correctas le siguen al indicador evaluar en orden descendente los indicadores: aplicar (62%), recordar (53%), comprender (47%), analizar (45%) y crear (con solo un 5%). Los niveles de desempeño varían de acuerdo a cada indicador, en los indicadores recordar, comprender, analizar y crear, la población se concentra en los desempeños bajo y básico, la calificación media de los indicadores muestra que todos se encuentran en desempeño bajo.

En el análisis precedente de los resultados del 1 y 2, al confrontar las ideas de los autores que fundamentan esta investigación, se evidencian algunos detalles, Martin (2019) afirma que los niveles de aprendizajes son caminos que guían al estudiante al aprendizaje, y están organizados en orden jerárquico: Recordar, comprender, aplicar, analizar, evaluar y crear. Sin embargo los resultados de la prueba diagnóstica indican que los estudiantes presentan mayores habilidades, no en los indicadores iniciales sino en los intermedios. Los resultados de los dos grupos muestran resultados diferentes en los comportamientos de los niveles de aprendizaje, lo cual está acorde a lo expresado por Toledo (2018), al indicar que no todo lo que se aprende se realiza con la misma profundidad, ya que al enseñar una misma temática en dos grupos diferentes, pueden enseñarse con niveles diferentes.

La población presentó dificultad para evocar información almacenada en la memoria para producir definiciones, tal como lo expresa Campión (2019) para definir el indicador recordar. En cuanto al indicador comprender, también hay dificultades, ya que los estudiantes deben construir el concepto o significado a través de mensajes escritos o gráficos, según Campión (2019). Otro indicador que presentó resultados bajos fue Analizar, lo cual demuestra la falta de capacidad de descomponer una información en sus partes y relacionarlas entre sí, según lo expresa Guillen (2020). Finalmente el indicador crear es el más grave en ambos grupos, de acuerdo a Guillen (2020), los estudiantes deben estar en la capacidad de ordenar, ordenar y combinar los elementos que conforman un esquema o estructura, para nuestro diagnóstico, los estudiantes debían elaborar un escrito, una representación gráfica y un mapa mental.

Conclusiones

Los resultados arrojados en esta investigación permitió conocer la realidad de nuestra población en cada uno de los niveles de aprendizaje, los cuales confirman las dificultades que presentan los estudiantes de la básica secundaria en el aprendizaje de las ciencias, los promedios de los resultados en cada una de los niveles de aprendizaje, los clasifican con desempeños bajos, siendo estudiantes del mismo grado mostraron dominio en niveles de aprendizajes diferentes, el

comportamiento de los resultados de cada uno de los niveles de aprendizaje, no sigue la secuencia de orden jerárquico como lo establece Martin (2019).

Los resultados de esta fase diagnostican, pueden ser empleados para la realización de proyectos de área, estudio de factibilidad para la implementación de una propuesta metodológica o un trabajo de investigación, ya que la información fue obtenida a través de un instrumento que presentaba el aval de su validez y una confiabilidad alta para asegurar que la información obtenida fue veraz.

Referencias bibliográficas

- Arteaga, E. y otros (2016). La enseñanza de las ciencias en el nuevo milenio. Retos y sugerencias. *Revista Universidad y Sociedad* [seriada en línea], 8 (1). Pp.169-176. <http://rus.ucf.edu.cu/>.
- Churches, A. (2009) Taxonomía de bloom para la era digital. Eduteka. <https://eduteka.icesi.edu.co/articulos/TaxonomiaBloomDigital>
- Hernandez, Fernandez y Baptista (2003) *Metodología de la Investigación*. Mc Graw Hill. México D.C.
- Hernández, R. y otros (2018) *Metodología de la Investigación* .5ta edición. México. Mc Grawhill Interamericana Editores.
- Hernández-Sampieri, R. y Mendoza, C. (2018) *Metodología de la Investigación, las rutas cuantitativas, cualitativas y mixtas*. 6ta edición. Ciudad de México. Mc Grawhill Interamericana Editores.
- López, Z. (2015) La enseñanza de las ciencias naturales desde el enfoque de la apropiación social de la ciencia, la tecnología y la innovación ASCTI en educación básica – media. *Revista Científica*. Bogotá. No 22.
- López-Roldan, P. y Fachelli, S. (2016) *Metodología de la investigación Social Cuantitativa*. 1era edición. Barcelona. Edición digital: <http://ddd.uab.cat/record/129382>
- Martin, D. (2019) Taxonomía de bloom para la era digital. *Educación y formación*.
- Paul, F. (2019) *Pruebas PISA: qué dice de la educación en América Latina* los malos resultados obtenidos por los países de la región. BBC News/Mundo.
- Reichardt, C. y Cook, T. (1982) Más allá de los métodos cualitativos versus los cuantitativos, en *Estudios de psicología*, No. 11, 1982, España, p. 41.
- Serrano, J. (2020) *Metodología de la investigación*. Edición Gamma
- Toledo, F.(2018) Niveles de aprendizaje. Federico Toledo. <https://www.federico-toledo.com/niveles-de-aprendizaje/>
- Torres, M. y otros (2019) Métodos de recolección de datos para una Investigación.
- Useche, G. y Vargas, J. (2019) Una revisión desde la epistemología de las ciencias, la educación STEM y el bajo desempeño de las ciencias naturales

en la educación básica y media. *Revista TEMAS*, III(13), 109-121. Consulta:
19/01/2021

Villasis-Keever, M. y otros (2018) El protocolo de la investigación VII. Validez y
Confiabilidad. *Rev Alerg Mex.* 2018;65(4):414-421

ESTRATEGIAS DE METACOMUNICACIÓN PARA LA MEDIACIÓN EN ENTORNOS VIRTUALES

METACOMMUNICATION STRATEGIES FOR MEDIATION IN VIRTUAL ENVIRONMENTS

Anna María Tridente Rincón

Distrito Escolar de Benton. Wisconsin-Estados Unidos

Wisconsin Virtual School. Wisconsin-Estados Unidos

amtr2606@gmail.com

ORCID: 0000-002-9158-0578

RESUMEN

Una comunicación efectiva impacta positivamente la comprensión del mensaje que esta lleva. En el ámbito educativo, particularmente en la mediación virtual, los problemas en la comunicación afectan este proceso de formas diferentes. El propósito de esta sistematización fue el de estudiar los problemas de metacomunicación que se dan en la mediación virtual para luego proponer algunas estrategias útiles que faciliten el proceso comunicativo. Esta investigación se basó en el paradigma sociocrítico y bajo el enfoque cualitativo, con un abordaje cosmológico según el grado de preparación, y emic de acuerdo a la perspectiva epistemológica. La condición epistémica de esta propuesta se basa en el empirismo; y el método de investigación usado fue la sistematización de experiencias. Se consideraron las contribuciones teóricas de autores como Imaginario (2019), Garderes (2018), Berenguera (2014); Yuni y Urbano (2014), Fajardo (2020), Rafino (2020), entre otros. Esta sistematización encontró que factores tales como el lenguaje verbal y el no verbal influyen en la comunicación durante la mediación virtual, aunado a los factores técnicos propios de este proceso, la manera en la que cada ser humano percibe e interpreta el mundo, así como también todo lo que nuestra conducta (o la ausencia de ella) comunican. También se demostró que, en la mediación virtual, se hace necesario el uso de la Programación Neurolingüística junto con estrategias de metacomunicación apropiadas para lograr una comunicación eficiente y asertiva entre mediadores y participantes.

Palabras clave: metacomunicación explícita, metacomunicación implícita, estrategias, mediación virtual.

ABSTRACT

Effective communication positively impacts the understanding of the message it carries. In the educational field, particularly in virtual facilitating, communication problems affect this process in different ways. The purpose of this systematization

was to study the metacommunication problems that occur in virtual facilitating and, then, suggest some useful strategies to facilitate the communication process. This research was based on the sociocritical paradigm and under the qualitative approach, with a cosmological approach according to the degree of preparation, and emic approach according to the epistemological perspective. The epistemic condition of this proposal is based on empiricism; and the research method used was the systematization of experiences. The theoretical contributions considered were those of Imaginario (2019), Garderes (2018), Berenguera (2014), Yuni and Urbano (2014), Fajardo (2020), Rafino (2020), among others. This systematization found that factors such as verbal and non-verbal language influence communication during virtual facilitating, together with the technical factors of this process, the way in which each human being perceives and interprets the world, as well as everything that our behavior (or lack of it) communicates. It was also shown that, in virtual facilitating, the use of Neurolinguistic Programming together with appropriate metacommunication strategies are necessary to achieve efficient and assertive communication between mediators and participants.

Key words: explicit metacommunication, implicit metacommunication, strategies, virtual facilitating

Introducción

La era del conocimiento ha estimulado la búsqueda constante de estrategias para mejorar la comunicación entre los seres humanos. Evidentemente, la comunicación representa una competencia fundamental ante el dinamismo social actual y que, además, impone desafíos vinculados a la gestión de conocimientos pertinentes sobre la base de información veraz y oportuna. Ante la complejidad de estos escenarios, el estudio de la metacomunicación, concebida como proceso reflexivo en torno al proceso de comunicación, se hace cada vez más necesario en toda organización que necesita adaptarse a los cambios propios de la era de la globalización que se vive.

En el contexto educativo virtual, esta realidad no es diferente. Algunas de las herramientas de uso constante en la mediación virtual, son el correo electrónico, las videoconferencias y la sala de chat. Su uso, aunque común actualmente, trae consigo inconvenientes al momento de comunicarnos sobre los cuales, en ejercicio de la metacomunicación, vale la pena reflexionar. Entre ellos la inmediatez o tardanza en la recepción de un mensaje, la duda de si el mensaje fue recibido o no, se entendió bien el mensaje o no, entre otros.

Estas situaciones están asociadas al proceso de comunicación; en contextos educativos se convierten en objeto de estudio para cualquier mediador que comprende la importancia de una comunicación asertiva para lograr la consolidación de conocimientos. En cuanto a los problemas presentados en la experiencia aquí descrita, la sistematizadora se concentró en aquellos relacionados a los problemas en la comunicación que se dieron en el ambiente virtual.

La finalidad de esta sistematización fue la de presentar recursos o estrategias de metacomunicación implícita y explícita que permitan remediar u orientar a otros docentes que, al igual que la sistematizadora, se encuentran con desafíos en el día a día de la rutina laboral en el ámbito de la mediación virtual.

Este trabajo de investigación se desarrolló desde abril de 2005 hasta abril de 2013 en la Universidad Privada Doctor Rafael Belloso Chacín URBE, ubicada en la ciudad de Maracaibo, Zulia, Venezuela. Tuvo como propósito teorizar sobre la experiencia profesional de la autora como mediadora en un entorno virtual y formular estrategias de metacomunicación útiles para cualquier docente, facilitador o mediador que labore en el área virtual.

Fundamentación teórica

A continuación, se presentan las definiciones de algunos términos considerados relevantes para el desarrollo del presente trabajo.

Educación virtual

El Ministerio de Educación Nacional de la República de Colombia, dice que “La educación virtual, también llamada "educación en línea", se refiere al desarrollo de programas de formación que tienen como escenario de enseñanza y aprendizaje el ciberespacio” (Sitio web del Ministerio de Educación Nacional de la República de Colombia, 2016).

Imaginario (2019) la define como un método de enseñanza y aprendizaje llevado a cabo, total o parcialmente, con la ayuda de las TIC, que se caracteriza por ser bidireccional (profesor - alumno) y que reemplaza al sistema tradicional de enseñanza en el aula por uno en el que el estudiante es responsable de su propia educación.

Ciber espacio

La Real Academia Española (RAE, en adelante) define ciberespacio como un “ámbito virtual creado por medios informáticos”. Es decir, que la educación virtual es el proceso educativo donde profesores y alumnos pueden interactuar aun no estando en el mismo tiempo ni espacio y que la educación virtual, de hecho, intenta favorecer esa interacción educativa para lo cual hace uso de las tecnologías de la información y de la comunicación disponibles.

Tecnologías de información y comunicación (TIC) y educación virtual

Fajardo y Cervantes (2020, p. 111) definen las TIC como las “tecnologías o prácticas desarrolladas a partir de los nuevos paradigmas tecnológicos” y las cuales han impactado el día a día del ser humano tanto positiva como

negativamente. Y añaden que las TIC han permitido la modernización de “técnicas y modalidades de aprendizaje a nivel educativo y a su vez estas han permitido mejorar las áreas científicas y prácticas de las dinámicas de aprendizaje” (Fajardo y Cervantes, 2020, p. 111).

Chen (2019), precisa que las TIC son “el conjunto de tecnologías desarrolladas en la actualidad para una información y comunicación más eficiente, las cuales han modificado tanto la forma de acceder al conocimiento como las relaciones humanas”. Es decir, ellas abarcan todas las tecnologías y prácticas tecnológicas disponibles, que son usadas de diferentes maneras y de acuerdo al fin para el cual son utilizadas.

Plataformas en la educación virtual

Imaginario (2019) Habla de la existencia de herramientas propias de la educación virtual llamadas plataformas e-learning o de aprendizaje electrónico. Estas plataformas digitales están diseñadas para recrear el ambiente de un aula de clase tradicional y a través de ellas se pueden llevar a cabo actividades propias del entorno educativo sin que los participantes de estas actividades deban ir a algún lugar físico específico para educarse, esta característica hace que estos espacios virtuales dentro de las plataformas e-learning se hayan llamado campos virtuales.

Santos (2019), sin embargo, añade que además de ser una herramienta esencial en la educación virtual, las plataformas de e-learning permiten que los profesores o mediadores puedan poner a disposición de sus estudiantes todo el contenido del curso y donde, además, cuenta con herramientas adicionales que le permiten al docente observar el desempeño de los cursos que dicta y al participante o estudiante monitorear su propio rendimiento académico.

Comunicación

De acuerdo al diccionario de la Real Academia Española (RAE, 2020), la palabra “comunicación” tiene diversos significados, estos son algunos de ellos en relación al proceso educativo:

Cuadro 1. Definición de Comunicación

Definición según la RAE	Comparable a
-Acción y efecto de comunicar o comunicarse. -Trato, correspondencia entre dos o más personas. -Transmisión de señales mediante un código común al emisor y al receptor.	Comunicación entre mediador y participante(s).
-Unión que se establece entre ciertas cosas, tales como mares, pueblos, casas o habitaciones, mediante pasos, crujías, escaleras, vías, canales, cables y otros recursos.	Unión entre el mediador y participantes a través de un canal: las TIC e Internet

Definición según la RAE	Comparable a
-Medio que permite que haya comunicación (ll unión) entre ciertas cosas.	
Papel escrito en que se comunica algo oficialmente.	Comunicaciones oficiales que explican reglas o parámetros de un curso virtual, lo que se espera de mediador y participantes, cronograma de actividades, entre otros.
Correos, telégrafos, teléfonos, etc.	Uso actual de la Internet como medio de transmisión de todas las informaciones concernientes a un curso virtual

Fuente: RAE (2020), Tridente (2022)

La comunicación es un proceso donde se intercambia información, involucra a los diversos elementos comunicativos, se da de manera cíclica y que, aunque sus propósitos usuales son diversos, generalmente procura producir una reacción en el interlocutor (Raffino, 2020).

Comunicación directa

Ruiz (2020) define la comunicación directa como la que se da a través de una lengua natural, oral o través de la lengua de signos, donde emisor y receptor dan y reciben el mensaje de forma inmediata; es decir, la comunicación entre ambos se da de manera casi simultánea. Idealmente, este tipo de comunicación provoca una escucha activa y retroalimentación efectiva entre emisor y receptor. Añade que la comunicación directa también se apoya en el lenguaje no verbal al hacer uso de gestos, determinadas posiciones del cuerpo, el uso de diferentes tonos de voz, entre otros.

Comunicación indirecta

López (2015) precisa que la comunicación indirecta es la que sucede cuando emisor y receptor no se encuentran físicamente presentes, y que además se da a través de alguna herramienta; también añade que la comunicación indirecta puede ser colectiva o personal. Para Ruiz (2020) esta se da en ausencia de un espacio físico y temporal donde los hablantes no puedan tener contacto visual y corporal por lo que se necesitan canales que ayuden a la transmisión de un mensaje; un ejemplo serían las redes sociales Twitter, Facebook e Instagram y también salas de chat y el correo electrónico. (Ruiz 2020) Un aspecto que caracteriza a la comunicación indirecta es la ausencia de un espacio físico y temporal donde los hablantes no puedan tener contacto visual y corporal.

Metacomunicación

Watzlawick et als (1991, p. 7) sugieren que la comunicación “puede subdividirse en las tres áreas, sintáctica, semántica y pragmática. Aclaran que “si bien es posible efectuar una separación conceptual clara entre estas tres áreas, ellas son, no obstante, interdependientes” (Watzlawick et als. 1991, p. 8). Cada una de estas áreas cumple una función específica.

El área sintáctica comprende los problemas relacionados a la transmisión de la información ya que se encarga de explicar los problemas inherentes a los canales de comunicación y las diferentes formas en las que un mensaje es afectado al momento de ser transmitido. La semántica se ocupa del significado y que, para que este tenga sentido, tanto emisor como receptor deben entender el código lingüístico usado. Y la pragmática se relaciona con la forma en la el aspecto pragmático de la comunicación afecta a la conducta; también incluye el lenguaje no verbal y el lenguaje corporal por lo que tanto conducta como habla comunican (Watzlawick et al. 1991).

Ahora bien, Salamanca (2015) define la metacomunicación como la reflexión en torno a los procesos de comunicación (propios y de otros) donde se valoran los elementos que intervienen en el hecho comunicacional a los fines de determinar las debilidades y amenazas que afectan la comunicación para tomar los correctivos y estrategias necesarias que permitan mejorar el hecho comunicacional.

Mejía (Mejía, P. 2020. Live: Metacomunicación) explica que la metacomunicación es un análisis profundo sobre la comunicación, que no es sólo lo que se dice sino también lo que se entiende que dijo el otro. Señala además la importancia del contexto y las relaciones dentro del proceso comunicativo ya que ambos ayudan al receptor a entender el mensaje; es decir, si no se entiende la relación con quien se habla, no se entenderá la comunicación con esta persona.

Programación Neurolingüística (PNL)

Carrión (2008) define la PNL como un método que permite al ser humano el desarrollar y utilizar todas las habilidades y características de nuestra mente a través de estrategias específicamente diseñadas para tal fin. En este sentido, Giraldo (2015) expresa que esta teoría estudia los procesos de la mente a fin de entenderla y con el propósito de definir los programas mentales que definen y afectan la conducta humana.

Es decir que la PNL estudia la mente y la percepción humana desde el punto de vista de cómo funcionan para poder definir pautas que puedan ser aplicados luego a la conducta humana y aprender “cómo hacer”. Dicho de otra manera, la PNL se concentra en el cómo hacer y no en el para qué se hace (Giraldo 2015).

Metodología

Esta investigación se basó en el paradigma sociocrítico, el cual plantea una realidad con una ontología nominalista construida de manera intersubjetiva y experiencial mediante la interacción social y en la que la relación sujeto–objeto de investigación se desarrolla en un marco epistemológico crítico subjetivista puesto que el conocimiento representa un proceso constructivo de comprensión crítica y acción (Barrera 2010). El enfoque cualitativo de esta sistematización supone la concreción de una serie de operaciones lógicas y de procedimientos, aceptados

como válidos por la comunidad científica, en un momento histórico dado (Yuni y Urbano, 2014).

El abordaje es cosmológico según el grado de preparación; endógena según el nivel de involucramiento; y es un abordaje emic de acuerdo a la perspectiva epistemológica ya que la analítica de esta sistematización pertenece a la sistematizadora siendo su interpretación y análisis los que la explican (Barrera 2010).

La condición epistémica de esta propuesta está basada en el empirismo. Para la RAE (2020), el empirismo es un “conocimiento que se origina desde la experiencia”. Este empirismo explica la importancia de la práctica de la sistematizadora como mediadora virtual para clases de inglés de pregrado y postgrado.

El método de investigación usado es la sistematización de experiencias orientada a la generación de teorías. Según Barrera (2010, p. 33), la sistematización de una experiencia “consiste en la actividad retrospectiva y reconstruccionista que se cumple con el propósito de describir una experiencia, profundizar su estudio y comprensión, y precisar las coordenadas epistémicas que conforman su identidad teórica”.

Las unidades de análisis de esta sistematización siguen la definición de Cáceres (2003, p. 60) donde declara que ellas “corresponden a los trozos de contenido sobre los cuales comenzaremos a elaborar los análisis”. La unidad de análisis de esta sistematización, entonces, fue la experiencia profesional de la investigadora como mediadora virtual soportada mediante la información contenida en registros de observación, portafolio digital y la ficha de registro documental analizados en el presente trabajo de sistematización.

Para la recolección de información de la presente sistematización, se utilizó un registro de observación, un portafolio digital y una ficha de registro documental, siendo estos instrumentos parte de la técnica de análisis documental y la técnica de observación participante. Berenguera et al. (2020, p. 126.) explican que “las técnicas documentales consisten en la identificación, recogida y análisis de documentos relacionados con el hecho o contexto estudiado.”

Las técnicas de análisis de los datos usadas en esta investigación fueron la hermenéutica documental y la anacrítica. Para Arráez, Calles, y Moreno de Tovar (2006, p. 174) la hermenéutica documental es “una actividad interpretativa que permite la captación plena del sentido de los textos en los diferentes contextos por los que ha atravesado la humanidad”. En este sentido, la hermenéutica documental, junto con la anacrítica, permitieron arrojar luz al momento de realizar el análisis de la información.

La anacrítica, por su parte, “corresponde a la actividad referida al análisis de la teoría, una vez explicitada, y a la correspondiente crítica” (Barrera 2010, p. 82). Partiendo desde esta definición, se entenderá que en esta investigación se contrastó la información analizada con teorías existentes con el fin de “profundizar más en el estudio de la teoría, producto de la sistematización” (Barrera 2010, p. 83).

Teorización y análisis crítico de la experiencia

En este apartado se da a conocer y se discute la teoría emergente que surge a partir de este estudio, así como también el análisis crítico del mismo tomando en cuenta los presupuestos teórico seleccionados para esta sistematización.

Teorización

La teorización se describe de acuerdo a los objetivos de esta sistematización, los cuales se presentan a continuación:

Objetivo General: Teorizar sobre la experiencia estrategias de metacomunicación para la mediación online con estudiantes de la Universidad Privada Doctor Rafael Belloso Chacín (URBE), desarrollada durante el período abril de 2005 – abril de 2013.

Objetivos específicos:

- a) Develar los aspectos teóricos asociados a la aplicación de estrategias de metacomunicación implícita durante el desarrollo de la experiencia estrategias de metacomunicación para la mediación online con estudiantes universitarios.
- b) Identificar los elementos teóricos vinculados con la aplicación de estrategias de metacomunicación explícita durante la experiencia estrategias de metacomunicación para la mediación online con estudiantes universitarios.
- c) Proponer estrategias de metacomunicación para orientar la mediación online en contextos educativos universitarios.

Estos objetivos generaron interrogantes, por lo que la sistematizadora se propuso diseñar estrategias de metacomunicación directa e indirecta que pudieran aplicarse a la mediación online con estudiantes universitarios. Ya que toda comunicación se compone del lenguaje verbal y no verbal, es lógico pensar que la comunicación se hace más fácil en la interacción cara a cara; esto gracias a que podemos percibir con nuestros sentidos el lenguaje no verbal usado por nuestro interlocutor. Aun así, esto no asegura el éxito comunicativo.

Ahora bien, ¿qué sucede en esas situaciones donde la comunicación se hace de forma escrita y no podemos ver a nuestro interlocutor? Aquí la cuestión sobre la comprensión de la comunicación se complica mucho más: las únicas claves que tenemos sobre lo que se está comunicando están en forma escrita, la cual carece de referencias no verbales que ayuden a “ver” lo que el interlocutor está sintiendo al momento de leer el mensaje que enviamos.

Frente a este panorama, y de cara a la situación que nos compete como lo es el uso del correo electrónico, las videoconferencias y la sala de chat como medio de comunicación e instrucción en la mediación online, sólo nos queda preguntarnos, ¿cómo hacer de la comunicación un proceso asertivo en la mediación virtual? ¿Qué estrategias de metacomunicación o PNL son las más recomendables para los docentes que se desempeñan como mediadores en un ambiente virtual?

Metacomunicación: lenguaje verbal y no verbal recomendado para una comunicación eficiente.

De acuerdo al estudio de Watzlawick et als (1991), la metacomunicación se refiere a lo que se dice de la comunicación, todo lo que se dice adicionalmente a lo que las palabras literal y textualmente significan. Ellos añaden también de la conducta y lo que ella, o la ausencia de ella, comunican, y que existe el lenguaje verbal y el no verbal. Es decir, la metacomunicación nos habla de todo aquello que no se expresa a través de un código lingüístico.

Mejía (2020) por su parte, menciona que los axiomas de la teoría de la comunicación humana ideada por Watzlawick, Beavin y Jackson son “verdades incuestionables universalmente válidas y evidentes que se utilizan a menudo como principios en la construcción de una teoría o como base para una argumentación”. Estos axiomas hablan de la comunicación y lo que ella comunica. En un contexto educativo virtual, los axiomas de la comunicación humana propuestos por Watzlawick et als (1991), deben ser tomados en cuenta en la mediación virtual.

Los axiomas del Estudio de Watzlawick et als (1991) describen la imposibilidad de no comunicar, la existencia de la comunicación digital y analógica, la simetría o complementariedad de la comunicación, la correspondencia entre contenido y relación, y la puntuación de en una secuencia de hechos.

PNL: Estrategias para una comunicación eficiente – Presupuestos básicos

La programación neurolingüística es una disciplina que estudia la cómo se comunica el ser humano y, también, los métodos, estrategias y técnicas que permiten una comunicación asertiva. Estas estrategias estimulan el uso de un lenguaje y metalenguaje apropiado en todo momento. En el caso de los mediadores virtuales, la PNL provee instrumentos para desarrollar destrezas comunicativas útiles. De todas las presuposiciones básicas de la PNL, la sistematizadora se enfocó en la siguiente: El resultado de la comunicación, es la respuesta que se obtiene, independientemente de nuestra intención (Carrión 2008).

Desde esta perspectiva, entonces, surge la pregunta acerca de ¿qué deben hacer los mediadores virtuales para lograr una comunicación asertiva con sus estudiantes y lograr los objetivos de la clase? Aquí, de nuevo, se debe pensar en todas las estrategias, herramientas, técnicas y habilidades que la PNL ofrece al mismo tiempo que se deben mantener en mente los axiomas de la comunicación humana propuestos por Watzlawick, Beavin y Jackson. Estos axiomas ayudan a comprender el proceso de la comunicación humana, mientras que la PNL da estrategias para hacer que esta comunicación sea efectiva.

Análisis crítico de la experiencia

A continuación, algunos ejemplos de situaciones reales con las que la sistematizadora se encontró durante su experiencia como mediadora virtual. Estas

situaciones se contextualizaron categorizando esas experiencias dentro de los axiomas propuestos por la Teoría de la Comunicación Humana de Watzlawick et als (1991)

Axioma número 1: La imposibilidad de no comunicar.

En la sala de chat durante al final de la explicación de una clase se da tiempo a los participantes para hacer preguntas. Un participante formula una pregunta que genera una explicación adicional por parte del mediador. Esta explicación es interrumpida por otro participante que pregunta, de nuevo, lo mismo que inició esta segunda explicación. Esto evidencia que, aunque el este participante no lo diga, no está prestando atención.

Axioma número 2: Los niveles de contenidos y relaciones de la comunicación.

En un hilo de conversación a través de un correo electrónico entre dos personas se lee el uso de “usted” por parte de una persona, mientras que la otra responde usando “tú”. También se ve como la persona que utiliza “tú”, explica las actividades a llevarse a cabo en un espacio y tiempo específico. De acuerdo al hilo, es evidente quién es el mediador y quién es el participante, y a que espacio y tiempo se refiere el docente. El nivel de contenido explica el motivo del intercambio de correos electrónicos por lo que ambas personas asumen la conducta que les corresponde. El nivel relacional explica la relación entre las personas involucradas en el correo y, por ende, cómo debe ser entendido ese intercambio.

Axioma 3: La puntuación de la secuencia de hechos.

Mediador y participante se encuentran en una videoconferencia para una evaluación. El participante que debe ser evaluado le dice al mediador: “no puede evaluarme porque no entiendo sus explicaciones”. A lo que el mediador responde: “no entiendes las explicaciones porque no prestas atención”. El participante continúa: “no presto atención porque no entiendo sus explicaciones”. Y así puede pasar una hora en la que cada uno se enfrascará en su punto de vista. Esta circularidad en estos hechos estará catalogada unilateral y arbitrariamente como causa o consecuencia de acuerdo al punto de vista de quien la explique o perciba.

Axioma número 4: Comunicación analógica y digital.

La introducción a una clase virtual se hacía de forma presencial al momento de esta sistematización. Mediador y participantes interactúan por primera vez, el mediador no tiene conocimiento previo de las personalidades, conductas, formas de pensar, entre otros, de los participantes, o viceversa. Los participantes, sin embargo, tienen referencia previa del mediador de boca de otros estudiantes.

El mediador inicia la clase dando su nombre y una breve referencia a su trabajo actual y experiencia laboral previa. Luego explica otros aspectos de la clase. Un participante, que entró al aula antes que el docente y ha pasado toda la clase en su celular, pregunta al mediador cuál es su nombre.

El mediador respira profundo y, visiblemente molesto, responde la pregunta mientras mira fijamente a los ojos al participante para luego pedirle, con ambas cejas levantadas, las manos en ambos lados la cintura y un tono de voz donde se percibe molestia, que ponga su celular en un bolsillo ya que lo distrae y que esta información ya fue dada. Aquí se evidencia la comunicación digital: las palabras usadas por mediador y participante respectivamente; y la comunicación analógica: la respiración profunda del mediador al escuchar la pregunta, la mirada fija al participante mientras responde, las cejas levantadas, las manos en ambos lados la cintura y el tono de voz que denota molestia.

Axioma número 5: “Interacción simétrica y complementaria”.

Dos personas, que han sido amigos durante años, terminan dentro de un mismo salón de clases, pero ahora en otro aspecto relacional: una es ahora el mediador y la otra es ahora un participante en la clase. Analizando los dos tipos de interacciones deben llevar durante el semestre, se notarán diferentes; en una de las relaciones, los dos amigos tendrán una interacción simétrica si estos pueden igualar sus conductas recíprocas como lo es en el caso de la relación como amigos; mientras que, en el caso de la relación mediador-participante, la interacción será complementaria ya que la conducta de uno de ellos complementará la del otro.

Con respecto a las presuposiciones básicas de la PNL, la sistematizadora se enfocó en una en particular al momento de diseñar las estrategias de metacomunicación directa e indirecta que se presentan al final de este apartado. Esta presuposición escogida nos dice que “el resultado de la comunicación, es la respuesta que se obtiene, independientemente de nuestra intención” (Carrión 2008).

Estrategias propuestas para mejorar la comunicación en la sala de chat, en las videoconferencias y en las comunicaciones a través del correo electrónico.

A continuación, las estrategias propuestas para la mediación en clases virtuales donde la comunicación se dé a través de una sala de chat, el correo electrónico y videoconferencias:

1. Establecimiento de normas o reglas claras desde el inicio del curso que estandaricen el proceso para todos, participantes y mediador; así como también para dejar claro qué se espera de cada uno de los actores de este proceso.
2. Establecimiento de código de conducta desde el inicio del curso que deje en claro qué conductas se esperan y son apropiadas y qué conductas no son apropiadas.
3. Promoción de estrategias que estimulen la escucha activa y el respeto a quién tiene la palabra, a ser usadas, específicamente, en las videoconferencias.

4. Estructurar una secuencia de clase con varios momentos y compartir con los participantes de manera que se especifique qué sucederá en cada momento de la clase.
5. Uso de vocabulario claro y conciso que permita la transmisión de un mensaje sin ruidos o interferencias.
6. Organización del tiempo de la clase para interactuar con un participante a la vez, o interacción one-on-one, de manera que la atención del mediador se enfoque en un participante a la vez, esto permite un proceso más individualizado.
7. Creación de una rúbrica para cada evaluación a realizarse, las rúbricas permiten al participante estar al tanto de qué aspectos, adicionales al contenido, y cómo será evaluado.
8. Establecimiento de la funcionalidad y usos de la sala de chat y videoconferencias durante la mediación virtual; explicar para qué será usado cada recurso y cómo deben ser usados.
9. Implementación de cursos de inducción para entrenar a todos los participantes acerca del uso y funcionamiento de los recursos tecnológicos necesarios para las clases virtuales.
10. Desarrollo de cursos de inducción para entrenar a todos los docentes acerca del uso y funcionamiento de los recursos tecnológicos necesarios para mediar en las clases virtuales.

Tanto docentes como participantes hacen uso inconsciente del lenguaje no verbal durante cualquier interacción. Y, aunque esta interacción no sea cara a cara, o directa, igualmente ayuda a establecer una conexión entre ambas partes. En algunos casos esas interacciones se darán a través de un computador, como sucede con las videoconferencias, y otras en las que estarán cara a cara, como en la clase inicial y en las evaluaciones; y, en otros momentos, la comunicación será de forma escrita (chat, correo electrónico). Las formas y maneras de comunicarnos serán variadas y, por consiguiente, en el mediador debe ser flexible como para adaptarse a esto.

Es importante además considerar aspectos tales como el lenguaje corporal y expresiones faciales, tono de voz, actitud de apertura a la negociación y un cuerpo relajado, entre otros. Es decir, el lenguaje no verbal del mediador debe ser congruente con su lenguaje verbal.

Finalmente, también se debe tomar en cuenta que los seres humanos se hacen una representación del mundo diferente y esto afecta la forma en la que procesan la información, que aprenden de maneras diferentes y se expresan de maneras diferentes. En consecuencia, los mediadores virtuales deben ser asertivos en el lenguaje usado al momento comunicarse con los participantes de la clase.

Conclusiones

En términos generales, la educación virtual es un sistema ideal ya que permite tener acceso a clases y contenido educativo en cualquier momento y desde cualquier lugar. Sin embargo, también trae consigo muchos retos, especialmente en el área de la comunicación. De los tantos factores que pueden influir en el proceso educativo en un ambiente virtual, la comunicación es quizás uno de los más importantes. Esta afecta todo el proceso, desde la comprensión de los materiales de la clase, hasta la comprensión de la retroalimentación dada por los mediadores a sus alumnos, entre otros.

Algunos aspectos comunicativos inciden directamente en la forma en la que se decodifica un mensaje, entre ellos se cuentan la relación entre las personas que interactúan, el contexto en el que se da una interacción, los mapas propios de quienes interactúan y que ayudan a decodificar este mensaje de una manera subjetiva. La comunicación también se ve afectada por todo aquello que se dice no solo a través de un código lingüístico específico, sino también lo que se dice a través del lenguaje no verbal y la conducta, o la ausencia de ella.

La Programación Neurolingüística, por su parte, es una aliada del mediador al momento de diseñar estrategias y secuencias de clase. Su uso permite moldear conductas y rutinas, ayudan a “entrenar” a mediadores y participantes en el uso eficiente de los recursos tecnológicos disponibles.

En conclusión, tanto el uso de la Programación Neurolingüística como el uso de estrategias de metacomunicación asertivas se hacen necesarias en la enseñanza y mediación a través de un ambiente virtual con estudiantes universitarios. Sin estrategias apropiadas no puede haber una mediación virtual exitosa que permita el logro de los objetivos de la clase. La forma en la que se da la comunicación y las estrategias que se usan en la comunicación son tan importantes como el contenido mismo de una clase.

Referencias bibliográficas

- Barrera, M. (2010). *Sistematización de experiencias y generación de teorías*. Quirón Ediciones. Caracas, 2010.
- Berenguera A.; Fernández, M.; Pons, M., Pujol, E., Rodríguez, D. y Saura S (2014). *Manual Escuchar, observar y comprender. Recuperando la narrativa en las Ciencias de la Salud. Aportaciones de la investigación cualitativa*. Barcelona: Institut Universitari d'Investigació en Atenció Primària Jordi Gol (IDIAP J. Gol).
- Cáceres, P. (2003). Análisis cualitativo de contenido: una alternativa metodológica alcanzable. *Revista Psicoperspectivas*, Vol. II, Núm. 1, 2003, Pp. 53-81 Pontificia Universidad Católica De Valparaíso Viña Del Mar, Chile.
- Carrión, S. (2008). *PNL para principiantes. Introducción a la programación neurolingüística*. PNLbooks Ediciones. España.

- Chen, C. (21/05/2019). "TIC (Tecnologías de la información y la comunicación)". *Significados.com*. <https://www.significados.com/tic/>.
- Diccionario de la Real Academia Española, RAE (2020). Significado de la palabra ciberespacio. <https://dle.rae.es/ciberespacio>.
- Fajardo, E. y Cervantes, L. (2020). Modernización de la educación virtual y su incidencia en el contexto de las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC). *Revista Academia y Virtualidad*, Vol. 13(2), pp. 103-116. <https://revistas.unimilitar.edu.co/index.php/ravi/article/view/4724/4399>
- Giraldo, J. (10 de julio de 2015). Secretos y enseñanzas de la Programación Neuro Lingüística – PNL. Colombia.
- Imaginario, A. (2019). ¿Qué es educación a distancia? <https://www.significados.com/educacion-a-distancia/>.
- López, D. (2015). Blog: Ciencias de la Comunicación. Comunicación directa e indirecta. <http://dianalopezarroyo.blogspot.com/2015/10/comunicacion-directa-e-indirecta.html>.
- Mejía, P. (2020). Live: METACOMUNICACIÓN. Universidad Tecnológica de Tijuana. Departamento Psicopedagógico. <https://www.facebook.com/UTTIJ/videos/251978649432014>.
- Ministerio de Educación Nacional de la República de Colombia (2016). Educación virtual o educación en línea. <https://www.mineducacion.gov.co/1759/w3-printer-196492.html>.
- Raffino, M. (2020). "Comunicación". Última edición: 16 de septiembre de 2020. <https://concepto.de/comunicacion/>.
- Ruiz, L. (2020). Comunicación directa: qué es y cuáles son sus características. <https://psicologiaymente.com/social/comunicacion-directa>.
- Salamanca, L. (2015). La metacomunicación como dispositivo central de la intervención organizacional: enfoque comunicacional de la escuela de Lovaina. Artículo científico. *Revista Anagramas*. Volumen. 3. Número 5 pp. 43-70. <https://repository.udem.edu.co/handle/11407/1440?show=full>
- Santos, B. (2019). "¿Qué es EAD y por qué es una buena opción de enseñanza?" <https://hotmart.com/es/blog/que-es-la-educacion-a-distancia>.
- Yuni, J.; y Urbano, C. (2014). *Técnicas para investigar: recursos metodológicos para la preparación de proyectos de investigación*. Volumen 1. Editorial Brujas. Argentina.
- Watzlawick, P.; Beavin, Bavelas, Janet; y Jackson, Don D. (1991). *Teoría de la comunicación humana*. Editorial Herder. Barcelona, España.

**USO DEL BLENDED LEARNING Y EL APRENDIZAJE EN EL ÁREA DE
MATEMÁTICA EN EDUCACION BASICA SECUNDARIA**

**USE OF BLENDED LEARNING AND LEARNING IN THE AREA OF
MATHEMATICS IN SECONDARY BASIC EDUCATION**

Álvaro Díaz

Universidad Privada Dr. Rafael Bellosó Chacín (URBE, Venezuela)

alvarod87@gmail.com

ORCID: 0000-0003-0350-8611

Delkis Parra

Universidad Privada Dr. Rafael Bellosó Chacín (URBE, Venezuela)

dmparra@urbe.edu.ve

ORCID: 0000-0001-6083-3977

RESUMEN

Los avances vertiginosos y en especial las restricciones de contacto directo en las instituciones educativas, producto de la pandemia Covid 19, entre éstas de tránsito y asistencia, trae consigo cambios y repercusiones en todos los campos. En este contexto, se propuso determinar la relación entre el uso del blended learning y el aprendizaje en el área de matemática de educación básica secundaria. Científicamente, está sustentado en los referentes teóricos para uso del b-learning en Méndez y Morales (2020), Galvis (2019), Tanweer y Qadri (2016), entre otros; y en relación al aprendizaje en las posturas de Gonzalo (2019), Allueva y Alejandro (2018), entre otros. Metodológicamente, se desarrolló bajo un enfoque cuantitativo, descriptivo correlacional, con diseño no experimental, transversal, de campo, en una muestra de 223 docentes; a quienes se les aplicó como técnica de recolección de datos la encuesta mediante un cuestionario con ítems que agruparon ambas variables, validado. El trabajo de investigación realizado, reveló una relación alta significativa entre el uso del blended learning y el aprendizaje en el área de matemática en educación básica secundaria, lo cual devela que a medida que aumenta el nivel de uso del b-learning manejado por el docente de educación básica secundaria en Maicao, La Guajira, Colombia, aumentan en la misma forma significativamente los valores del aprendizaje de los estudiantes del área de matemática, y viceversa. En consecuencia, deben aprovecharse al máximo las oportunidades subyacentes de la interacción ofrecidas por Blended Learning, como generador de coyunturas que permiten a estudiantes facilitar su aprendizaje.

Palabras clave: Aprendizaje, Blended learning, Educación secundaria, Matemática.

ABSTRACT

The dizzying advances and especially the direct contact restrictions in educational institutions, a product of the Covid 19 pandemic, including transit and assistance, brings changes and repercussions in all fields. In this context, it was proposed to determine the relationship between the use of blended learning and learning in the area of mathematics in basic secondary education. It is scientifically supported by the theoretical references for the use of b-learning in Méndez and Morales (2020), Galvis (2019), Tanweer and Qadri. (2016), among others; and in relation to learning in the positions of Gonzalo (2019), Allueva and Alejandre (2018), among others. Methodologically, it was developed under a quantitative, descriptive, correlational approach, with a non-experimental, cross-sectional, field design, in a sample of 223 teachers; To whom the survey was applied as a data collection technique using a validated questionnaire with items that grouped both variables. The research work carried out revealed a high significant relationship between the use of blended learning and learning in the area of mathematics in basic secondary education, which reveals that as the level of use of b-learning managed by the teacher increases of basic secondary education in Maicao, La Guajira, Colombia, significantly increase the learning values of students in the area of mathematics, and vice versa. Consequently, the underlying opportunities for interaction offered by Blended Learning, as a generator of conjunctures that allow students to facilitate their learning, must be fully exploited.

Keywords: Learning, Blended learning, Secondary education, Mathematics

Introducción

La pandemia de Covid-19, obliga a estudiantes formarse desde casa. Al respecto, la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO, 2020) estimó que otros 24 millones de estudiantes desde la educación preprimaria hasta la terciaria en 180 países y territorios estarían en riesgo de no regresar a las instituciones educativas en 2020. Esto fue cierto, continuando en el 2021. A esto se suma, en la sociedad el hecho de enfrentar continuos avances científicos y tecnológicos, provocando en la educación una especie de revoluciones formativas silenciosas; donde, el aprendizaje no sucede solo en las aulas, por el contrario, requiere ser acompañado del internet con sus herramientas.

En este contorno, Fernando (2019) refiere la gestión de las tecnologías de la información y la comunicación (TIC) y su papel clave como herramientas estratégicas de la formación para generar conocimiento, resultando ser esenciales en el aprendizaje, al permitir flexibilizar tiempos y espacios, reducir distancias, mejorar los procesos, amparar necesidades formativas, favorecer la creación de comunidades de aprendizaje.

Es en contextos de cambio tecnológico permanente, desde la postura de García, Aguaded y Bartolomé (2018), donde se apuntala el blended learning (b-

learning) como modalidad educativa que revoluciona la educación a distancia, enriqueciendo nuevos recursos tecnológicos y ofreciendo posibilidades de mejora en propuestas metodológicas; en este sentido, presumen la satisfacción de los usuarios/as, suponiendo la priorización del b-learning sobre otras modalidades de enseñanza más vinculadas al modelo educativo tradicional, totalmente presencial, o a la combinación de ambas, posicionándose como una modalidad organizativa para enseñar y aprender.

Sin embargo, expresa Francesc (UNESCO, París, 2019), en la Unión Europea, se ha reducido a la mitad de alumnos por ordenador conectado a internet, entre los años 2006 y 2012, pero el número de docentes de enseñanza secundaria obligatoria no aumentó significativamente, y es difícil que alcance más del 20 % por término medio. De allí, a pesar de los constantes esfuerzos, lo ofrecido no es suficiente, o no se adapta a las necesidades y contextos reales, o las oportunidades no son suficientemente significativas. En consecuencia, la reflexión sobre los obstáculos y la disponibilidad de tiempo, puede permitir cambiar radicalmente las propias prácticas.

Revisando Latinoamérica, en México, Martínez, Esparza y Gómez (2020) expresan la necesidad de incluir dentro del repertorio de recursos educativos a las tecnologías de la información y la comunicación (TIC), evitando el uso exclusivo de recursos que le fueron eficaces hace tiempo, ya que los estudiantes están creciendo en la era de la tecnología. No obstante, en la dimensión Medios de enseñanza los profesores alcanzaron solo 17.52% de logro, dejando en evidencia que la mayoría no utiliza recursos didácticos diferentes al cuaderno o libro de texto, ocasionando desinterés hacia las actividades planteadas. Además, señalan que, de repetirse este panorama en otras zonas escolares, regiones o del país, puede explicarse el por qué les resulta más atractivo a los estudiantes el tiempo en casa donde cuentan con acceso a diversas tecnologías.

Por otra parte, con respecto a la educación en el área matemática, la UNESCO (2020) recalca que el fortalecimiento de la enseñanza de las ciencias matemáticas es fundamental para enfrentar los desafíos planteados en ámbitos como la inteligencia artificial, el cambio climático, la energía y el desarrollo sostenible, además, para mejorar la calidad de vida en el mundo. No obstante, es alarmante los nuevos datos proporcionados por el Instituto de Estadística de la UNESCO (UIS, 2017), los cuales revelan que, a nivel mundial, 617 millones de niños y adolescentes no logran alcanzar los niveles mínimos de conocimientos requeridos en matemática.

Coincidiendo con los argumentos anteriores, en Colombia, la globalización y el desarrollo científico y tecnológico plantean desafíos, indica el Ministerio de Educación Nacional (MEN, 2016), por lo cual, los esfuerzos en la formación de los estudiantes deben orientarse al desarrollo de competencias, que les permitan seguir aprendiendo en su vida. Concretamente, en matemática debe estar enfocado al desarrollo del pensamiento crítico, la resolución de problemas, la innovación y su articulación con otras áreas que favorezcan la adaptación al cambio constante.

Es así como nacen nuevas propuestas y maneras de ejecutar la educación, rompiendo los esquemas tradicionales de aprendizaje y valorando el tiempo / espacio donde se ejecutan los procesos educativos, mediante el uso de las TIC, en su gama de opciones como el Blended Learning, en el aprendizaje en áreas de bajo rendimiento como la matemática. Ahora, es significativo ostentar como propósito determinar la relación entre el uso del blended learning y el aprendizaje en el área de matemática de educación básica secundaria en Maicao, La Guajira, Colombia.

Al llevar a cabo el propósito planteado, el presente estudio beneficia de manera directa a los docentes, al conocer cómo está relacionado el uso de la modalidad b-learning como apoyo didáctico con el aprendizaje, e indirectamente a los estudiantes, al ser partícipes de diferentes formas de aprehensión de la matemática bajo las nuevas praxis y decisiones adoptadas por los docentes, fortaleciendo sus competencias y procurando despertar actitudes positivas por esta.

Así mismo, en Colombia tiene impacto social al darle respuesta al Plan Nacional Decenal de Educación 2016-2026, propuesto por el Ministerio de Educación Nacional (2017), el cual establece en su sexto desafío estratégico: “Impulsar el uso pertinente, pedagógico y generalizado de las nuevas y diversas tecnologías para apoyar la enseñanza, la construcción de conocimiento, el aprendizaje, la investigación y la innovación, fortaleciendo el desarrollo para la vida.” (p. 51).

El estudio se encuentra enmarcado en el código UNESCO: 58-5801-01, atendiendo las consideraciones de su estructura sobre uso del blended learning y aprendizaje en el área de matemática.

Fundamentación teórica

Uso del blended learning

La terminología blended learning es expresada como modalidad, según Méndez y Morales (2020), que combina la enseñanza presencial con la virtual, la cual ha sido evaluada pedagógicamente como exitosa, donde ha sido implementada. Desde la perspectiva de Galvis (2019), se habla de ambientes híbridos de aprendizaje (AHA), también llamados mixtos o ambientes combinados de aprendizaje; identificable como multidimensional, al mezclar espacios y tiempos para aprender, además de involucrar como medios para llegar al conocimiento, las pedagogías, ejes de control, experiencias de aprendizaje y entornos de aprendizaje; con el cual es posible superar limitaciones en lo educativo, considerar el aprender de otros y generar soluciones a partir de la reflexión sobre la experiencia.

De tal manera, Tanweer y Qadri. (2016) manifiestan que la calidad del b-learning está regulada por estándares y procedimientos. Estos autores expresan la gestión del proceso de enseñanza-aprendizaje en una actividad integrada en ambientes y metodologías mediante recursos informáticos de comunicación. Por otra parte, determinan el blended learning como un nuevo modelo de educación

que está dando respuesta a los cambios que ha sufrido el mundo y en esencia la educación, los procesos educativos y la forma de desarrollar el proceso de enseñanza-aprendizaje. Además, al plantearlo Méndez y Morales (2020) como una comunidad virtual de enseñanza aprendizaje, le brinda el carácter social y los beneficios propuestos por Anaya, Rondón y Moreno (2020).

Para el estudio se considera el uso del blended learning como la combinación de la presencialidad y la virtualidad en el proceso de enseñanza aprendizaje, donde se enfrentan las exigencias y retos del mundo globalizado y cambiante de la sociedad actual, dando respuesta a las necesidades modernas de educación con calidad, reducción de costos y aprovechamiento del tiempo; cuyo abordaje se realiza a través de las plataformas y las características que permiten su uso.

Aprendizaje

Las personas constantemente captan y desarrollan conocimientos, habilidades y actitudes que necesitan a lo largo de su vida y de su contorno; este proceso denominado aprendizaje, se ha visto desde diferentes formas y, desde la pedagogía, ha utilizado estrategias, para hacerlo más efectivo y significativo. Al respecto, Allueva y Alejandre (2018) manifiestan que el paradigma educativo actual coloca el aprendizaje del estudiante en el centro del proceso, cambiando el modelo de enseñanza.

En ese ambiente, Gonzalo (2019) recuerda que para los profesores lo importante es repensar qué debe enseñar, qué se debe aprender y cómo; donde los elementos esenciales son los contenidos y materiales de aprendizaje y es la interacción docente- estudiante. Si este último no está presente, es poco probable que haya éxito en el proceso formativo; mientras, Méndez y Morales (2020) lo expresan como producto de cuando el individuo interactúa con su entorno.

En esta interacción, Tolosa, Domínguez y Barcenás (2020) señalan las nuevas tecnologías como generadoras de cambio significativo en la forma de aprender, haciendo protagonista del proceso al sujeto, del control de su saber y acceso al mismo. Y García-Valcárcel (2016) indica que el tipo de aprendizaje planteado por los recursos audiovisuales interactivos, basados en la consecución de metas tiene alta significatividad.

Afinando, el aprendizaje es considerado el producto de situaciones dinámicas e interactivas donde el estudiante asume un papel activo en su proceso de aprendizaje al asumir la obtención de conocimientos como un proceso de construcción oriundo del sujeto que aprende, referido tanto a las competencias desarrolladas como a la actitud manifestada.

Área de matemática

Hablar del aprendizaje en el área de matemática involucra las formas de aprendizaje del sujeto y la relación del mundo que requiere ser comprendido, explicado, desde la matemática; así mismo, la inclusión de las TIC requiere la

construcción y significancia del aprendizaje desde las tecnologías, razón por la cual se da significancia a ese aprendizaje.

Por otra parte, el razonamiento matemático es usado para afrontar las situaciones que se presentan. De allí, que el conocimiento matemático se logra en la medida de su aplicación de manera espontánea en situaciones. Por su parte, Jiménez et al (2020) exponen el interés en estudiar las diversas formas de cómo elevar el aprendizaje en atención al razonamiento matemático; Arboleda (2019) expone que la expresión del pensamiento numérico del hombre parte de la explicación de su mundo, al ser el hombre el actor del aprendizaje, y al ser la relación del hombre con su entorno de influencia.

Continuando, el MEN (2020) expresa que los lineamientos curriculares se constituyen en referentes que apoyan y orientan esta labor conjuntamente con los aportes que han adquirido las instituciones y sus docentes a través de su experiencia, formación e investigación; y en su publicación (2006) introduce la noción de “ser matemáticamente competente”; así mismo, el MEN (2016) recalca que el desarrollo de competencias matemáticas favorecen la adaptación a un mundo; puntualizando dichas competencias, según Eusko Jaurlaritz (s/f), como la habilidad para utilizar y relacionar los números para resolver problemas relacionados con la vida cotidiana.

Concluyendo, el área matemática involucra contenidos que, aunque son complejos, permiten producir e interpretar distintos tipos de información de orden cuantitativo y espacial de la realidad, además, razonar matemáticamente para resolver problemas; de allí, que se busquen metodologías activas, que favorezcan su aprendizaje, tal como son aquellas donde el estudiante descubre que las operaciones matemáticas son entretenidas, interesantes y se utiliza continuamente en la vida diaria. como son las usadas en la modalidad Blended Learning.

Metodología

El presente estudio, se centró en el paradigma positivista, entendido por Maldonado (2018) como “llamada investigación científica tiene que ver con la medición, revisión, descripción, experimentación, verificación y explicación del fenómeno objeto de estudio” (p. 20). Además, se indica basarse en la deducción, partir de lo general a lo particular, ser objetiva, basada en hechos, orientada a los resultados, ser confirmativa, con realidad estática. Asimismo, predomina un enfoque cuantitativo al utilizar estadística y mediciones, así mismo, busca la generalización.

Por otra parte, el tipo vinculado con el supuesto de Hernández y Mendoza (2018), presenta un alcance correlacional al expresar que su intención es conocer la relación o grado de asociación que exista entre dos o más conceptos, categorías o variables en contexto particular o muestra; donde para evaluar dicho grado, primero se mide cada una de éstas, y posteriormente se cuantifican, analizan y establecen las vinculaciones.

En atención al diseño de investigación, Heinemann (2019) lo expresa como el camino través del cual se consigue la información y modo de proceder para analizar los datos e interpretarlos adecuadamente. De allí, la estrategia que se desarrolló en este estudio fue un diseño no experimental, transeccional y de campo.

Con respecto a la población, estuvo constituida por 500 sujetos correspondientes a los docentes que integran las instituciones de educación básica secundaria en Maicao, La Guajira, Colombia, conformada por 375 en la zona urbana y 125 en la zona rural. De esta se obtuvo una muestra representativa de 223 docentes, los cuales se seleccionaron 167 docentes ubicados en la zona urbana y 56 en la zona rural, mediante un muestreo probabilístico simple al azar y estratificado.

Como técnica de recolección de la información se aplicó la observación por encuesta, mediante un cuestionario como instrumento, constituido por 33 ítems, del ítem 1 al 15 concernientes al uso del blended learning y del ítem 16 al 33 relacionados con el aprendizaje en el área de matemática de educación básica secundaria. La información develada se analizó aplicando una estadística descriptiva, con frecuencias absolutas y relativas, también se aplicó como medida de tendencia central la media aritmética. Así mismo, se diseñó un baremo de interpretación para los resultados, presentado en el cuadro 1, a fin de ubicar la media según el puntaje obtenido y poder categorizar las variables de estudio. Por último, para establecer estadísticamente la relación entre las variables, se aplicó el coeficiente de correlación de Spearman.

Cuadro 1

Baremo general para la interpretación de la media

CATEGORÍA	RANGO	PUNTAJE
Muy bajo nivel	IV	1,00 - 1,75
Bajo nivel	III	1,76 - 2,50
Alto nivel	II	2,51 - 3,25
Muy alto nivel	I	3,26 - 4,00

Fuente: Elaboración propia (2021)

Resultados de la investigación

Seguidamente, se presentan los resultados para el análisis de la información, se categorizan los mismos según el baremo establecido anteriormente y se puntualiza la correlación entre las variables para dar respuesta al objetivo formulado.

Primeramente, se presenta la tabla 1, alusiva a la variable uso del b-learning, donde el mayor porcentaje con 51% se ubica en la categoría totalmente de acuerdo correspondiente al estrato zona urbana y 40% en la categoría

medianamente de acuerdo en el estrato rural, para lograr el más alto porcentaje general en la categoría medianamente de acuerdo con 42%.

Adicionalmente, los resultados referentes al uso del b-learning por parte de los docentes de educación básica secundaria, arrojaron medias donde plataformas para BL con 3,36 es mayor que 3,15 de uso del BL y 3,07 de características del BL. Además, presenta media en los estratos: urbana de 3,42, ubicada en la categoría muy alto nivel; el estrato rural 2,49 localizada en el límite superior de la categoría bajo nivel; en general 3,15 categorizando la variable uso del blended learning de alto nivel.

Siguiendo con la tabla 2, referida a la variable aprendizaje, cuya tabla muestra el mayor porcentaje en el estrato urbana con 54%, correspondiente a la categoría totalmente de acuerdo, y con 50% en el estrato rural, en la categoría medianamente en desacuerdo; para lograr un porcentaje general en la categoría totalmente de acuerdo de 43%.

Tabla 1
Resultados de la variable uso del blended learning

ZONA	Plataformas para Blended Learning	Características del Blended Learning	Total	PCTO %
URBANA				
Totalmente de Acuerdo	583	683	1266	51
Medianamente de Acuerdo	384	675	1059	42
Medianamente en Desacuerdo	19	128	147	6
Totalmente En Desacuerdo	16	17	33	1
Total	1002	1503	2505	100
χ	3,53	3,35		3,42
RURAL				
Totalmente de Acuerdo	49	37	86	10
Medianamente de Acuerdo	194	140	334	40
Medianamente en Desacuerdo	92	234	326	39
Totalmente En Desacuerdo	1	93	94	11
Total	336	504	840	100
χ	2,87	2,24		2,49
GENERAL				
Totalmente de Acuerdo	632	720	1352	40
Medianamente de Acuerdo	578	815	1393	42
Medianamente en Desacuerdo	111	362	473	14
Totalmente En Desacuerdo	17	110	127	4
Total	1338	2007	3345	100
χ	3,36	3,07		3,15

Fuente: Datos obtenidos del reporte SPSS (2021)

Las derivaciones anteriormente mencionadas, arrojaron medias referentes al aprendizaje evidenciado en los estudiantes en el área de matemática en la educación básica secundaria en Maicao, La Guajira, Colombia, donde actitud con 3,32 es mayor que 3,21 de aprendizaje y 3,10 de competencias desarrolladas.

Además, la media en los estratos: urbana 3,45 se sitúa en la categoría muy alto nivel; el estrato rural 2,50 está localizada en el límite superior de la categoría bajo nivel; y en general 3,21 es categorizada de alto nivel, de acuerdo al baremo establecido con anterioridad.

Tabla 2
Resultados de la variable aprendizaje

ZONA	Competencias desarrolladas	Actitud	Total	PCTO %
URBANA				
Totalmente de Acuerdo	753	871	1624	54
Medianamente de Acuerdo	589	561	1150	38
Medianamente en Desacuerdo	128	53	181	6
Totalmente En Desacuerdo	33	18	51	2
Total	1503	1503	3006	100
χ	3,37	3,52		3,45
RURAL				
Totalmente de Acuerdo	15	90	105	10
Medianamente de Acuerdo	142	203	345	34
Medianamente en Desacuerdo	313	189	502	50
Totalmente En Desacuerdo	34	22	56	6
Total	504	504	1008	100
χ	2,27	2,72		2,50
GENERAL				
Totalmente de Acuerdo	768	961	1729	43
Medianamente de Acuerdo	731	764	1495	37
Medianamente en Desacuerdo	441	242	683	17
Totalmente En Desacuerdo	67	40	107	3
Total	2007	2007	4014	100
χ	3,10	3,32		3,21

Fuente: Datos obtenidos del reporte SPSS (2021)

Finalmente, para dar cumplimiento al propósito general de esta investigación: determinar la relación entre el uso del blended learning y el aprendizaje en el área de matemática de educación básica secundaria, se procedió a realizar el cálculo del coeficiente de correlación de Spearman, utilizando para ello el paquete estadístico SPSS versión 20.0, obteniendo como resultado 0,889 con correlación significativa a un nivel del 0.01 bilateral, representando una correlación positiva alta entre las variables estudiadas, tal como se aprecia en la tabla 3.

Tabla 3
Correlación entre las variables uso del blended learning y aprendizaje

		Uso BL	Aprendizaje	
Rho de Spearman	UsoBL	Coeficiente de correlación	1,000	
		Sig. (bilateral)	,889**	
		N	223	
	Aprendizaje	Coeficiente de correlación	,889**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	223	223

Leyenda: **. La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Fuente: Datos obtenidos del reporte SPSS (2021).

Igualmente, el valor resultante permite deducir la existencia de una relación alta entre las variables estadísticamente significativa, por lo cual se desprende que a medida que aumenta la ponderación del uso del blended learning manejado por el docente de educación básica secundaria en Maicao, La Guajira, Colombia, aumentan en la misma forma significativamente los valores del aprendizaje de los estudiantes del área de matemática, y viceversa.

Discusión de los resultados

Primeramente, en relación al uso del blended learning, a pesar de establecerse la diferencia entre el estrato urbano, categorizada muy alto nivel, y el estrato rural, de bajo nivel, en general se estimó de alto nivel, coincidiendo con Cabero y Marín (2018), quienes refieren la modalidad blended learning como un ecosistema de formación virtual, donde se incluyen diferentes tecnologías, que pueden ir desde las plataformas de teleformación, las herramientas de la Web 2.0, hasta las nombradas tecnologías emergentes.

Acerca del aprendizaje de los estudiantes del área de matemática en la educación básica secundaria es categorizado de alto nivel; vinculado con los argumentos de Tolosa, Domínguez y Barcenás (2020) al señalar que las nuevas tecnologías son generadoras de cambio significativo en la forma de aprender, haciendo protagonista del proceso al sujeto, del control de su saber y acceso al mismo; García-Valcárcel (2016) al indicar que el tipo de aprendizaje planteado por los recursos audiovisuales interactivos, basados en la consecución de metas tiene alta significatividad.

Por último, los resultados arrojaron la existencia de una relación positiva alta entre el uso del blended learning y el aprendizaje en el área de matemática en educación básica secundaria, destacándola significativa. Lo cual concuerda con Palomé, Escudero y Juárez (2020), al concluir que el b-learning favorece el desarrollo de competencias digitales, así como la adopción de otros estilos de

aprendizaje. Además, promueve gradualmente el trabajo colaborativo de los estudiantes.

De la misma forma, coincide con Méndez y Morales (2020), quienes aportan planteamientos constructivistas que pueden llevarse a la práctica en una modalidad blended learning, considerando su efectividad en mejorar las prácticas pedagógicas, al permitir la introducción de estrategias de aprendizaje activo, de igual a igual, centradas en el estudiante y en el trabajo colaborativo, al mismo tiempo que ha brindado la posibilidad de alcanzar altos niveles de capacitación a través del discurso crítico y pensamiento reflexivo con el uso de la comunicación síncrona en las clases presenciales y la comunicación asíncrona a través de canales de comunicación virtuales.

Igualmente, converge con Arboleda (2019), al exponer entre sus resultados que el aprendizaje constructivo y el aprendizaje significativo, marcan la pauta en el proceso pedagógico de incorporación de las plataformas virtuales a la enseñanza de las matemáticas, donde las TIC vienen a aportar significancia al proceso de enseñanza y aprendizaje. También, con Terrazo, Riveros y Oseda (2020), quienes expresan que el b-learning como formas didácticas de trabajo, demuestran que han influido favorable y significativamente en el desarrollo de las nociones matemáticas.

También, concuerda con Córdoba (2017), quien pudo afirmar que existe relación positiva y significativa entre el blended learning con el pensamiento matemático en los estudiantes, siendo necesario que los organismos en materia de educación, se centren en seguir incentivando las capacitaciones en nuevas tecnologías aplicadas a procesos de enseñanza aprendizaje en cuanto al conocimiento, apropiación y aplicación de entornos virtuales de aprendizaje.

No obstante, difiere de Jiménez et al (2020), al concluir diferencias significativas respecto a la motivación hacia las matemáticas de estudiantes de bachillerato, de las modalidades mixta y presencial, donde se mostró que estudiantes de la modalidad presencial mostraron mayores niveles de interés hacia el estudio de la matemática, y una mayor percepción de que esta asignatura será de utilidad para sus actividades futuras.

Conclusiones

Luego de obtener el producto de la realidad observada vinculada con la relación entre el uso del blended learning y el aprendizaje en el área de matemática de educación básica secundaria, se concluye:

Se encontró de alto nivel el uso del blended learning por parte de los docentes de educación básica secundaria, arrojando muy alto nivel en la zona urbana, mientras que en la zona rural presentó bajo nivel. Por otra parte, las plataformas para b-learning se perciben de muy alto nivel, no obstante, las características del b-learning de alto nivel.

Las apreciaciones expuestas anteriormente indican que los docentes consideran estar totalmente de acuerdo en relación a que el moodle facilita la gestión ágil de la información en contextos educativos y es preferible su uso, al

brindar herramientas que garantizan la accesibilidad de contenidos; además, el blackboard, mediante diversos estándares, posibilita la edición de archivos, así mismo, su uso mejora las habilidades cognitivas de razonamiento matemático.

En relación al aprendizaje evidenciado en los estudiantes en el área de matemática en la educación básica secundaria, se percibió de alto nivel, cuyos resultados arrojaron mayor nivel en la zona urbana que en la zona rural; donde la actitud presentó mayor nivel que las competencias desarrolladas.

Las derivaciones anteriormente mencionadas, expresan por parte de los docentes estar totalmente de acuerdo en que sus estudiantes consideran el ser buenos en matemática es importante, es significativo poder razonar utilizando operaciones matemáticas; además, al efectuar éstas, pueden ir a la universidad, siendo buenos en matemática pueden ser útiles en su vida.

Al determinar la relación entre el uso del blended learning con el aprendizaje en el área de matemática en educación básica secundaria, arrojó una relación alta entre las variables significativa, lo cual revela que a medida que aumenta el nivel de uso del b-learning manejado por el docente de educación básica secundaria en Maicao, La Guajira, Colombia, aumentan en la misma forma significativamente los valores del aprendizaje de los estudiantes del área de matemática, y viceversa.

Es necesario que el docente desarrolle, innove y aplique estrategias tecnológicas mediante las diferentes opciones que ofrecen las plataformas b-learning que se fortalezcan en la zona rural. También, conformar equipos de trabajo para realizar actualizaciones interdisciplinarias y transdisciplinarias con abordaje de recursos digitales.

En general, deben aprovecharse al máximo las oportunidades subyacentes de la interacción ofrecidas por Blended Learning, como generador de coyunturas que permiten a estudiantes facilitar su aprendizaje, cuando escogen los conocimientos adecuados, establecen relaciones principales, lo reorganizan y usan de manera funcional en diversas situaciones nuevas, localizan errores, contrastan coincidencias y contradicciones o discrepancias; en fin, hacen del error una oportunidad para su comprensión.

Referencias bibliográficas

Allueva, A. (Coord.) y Alejandro, J. (coord.) (2018) *Casos de éxito en aprendizaje ubicuo y social mediado con tecnologías*. España: Prensas de la Universidad de Zaragoza.

Anaya J.; Rondón, M. y Moreno, A. (2020) *Buenas prácticas educativas*. Editorial Albuja. https://books.google.co.ve/books?id=pNu_zQEACAAJ&dq=uso+d+el+b-learning&hl=es&sa=X&ved=2ahUKEwi71-zf3r7tAhVkkeAKHadbCfkQ6AEwAHoECAMQAq

Arboleda, J. (2019). *Enfoque de investigación para la incorporación de las plataformas virtuales en la enseñanza de las matemáticas. Los paradigmas*

actuales – educación, empresa y sociedad. Colección: Científica Educación, Empresa y Sociedad. Editorial EidecCabero y Marín (2018),

Cabero y Marín (2018). Blended learning y realidad aumentada: experiencias de diseño docente. RIED. *Revista iberoamericana de educación a distancia*. 2018, v. 21, n. 1; p. 7. <https://redined.educacion.gob.es/xmlui/bitstream/handle/11162/150803/18719-40385-1-PB.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Córdoba, Y. (2017). *El uso del Blended Learning y el desarrollo del pensamiento matemático en los estudiantes de 11° grado del Colegio Técnico Industrial José Elías Puyana, Colombia (2015)*. Universidad de Norbert Wiener. <http://repositorio.uwiener.edu.pe/handle/123456789/1095>

Eusko Jaurlaritz (s/f). *Competencia matemática. Educación Secundaria Obligatoria. Berritzegune Nagusia: Eusko Jaurlaritzta Gobierno Vasco*. Departamento de Educación. Universidades e Investigación. https://www.euskadi.eus/contenidos/documentacion/inn_doc_comp_basicas/es_def/adjuntos/competencias/300011c_Pub_BN_Competencia_Mate_ES_O_c.pdf

Fernando, M. (2019). *La modalidad Blended-Learning como alternativa en el diseño de cursos de formación continua para el desarrollo de competencias digitales del profesorado de Formación Profesional para el Empleo*. Valencia: Universitat Oberta de Catalunya

Francesc Pedró (Unesco, París, 2019) *En Gisbert, M., Esteve, V. y Lázaro, J. (2019) ¿Cómo abordar la educación del futuro?: Conceptualización, desarrollo y evaluación desde la competencia digital docente*. Barcelona: Ediciones Octaedro

Galvis, A. (2019). *Direccionamiento estratégico de la modalidad híbrida en educación superior: conceptos, métodos y casos para apoyar toma de decisiones*. Bogotá: Ediciones Uniandes-Universidad de los Andes

García, R.; Aguaded, I. y Bartolomé, A. (2018). La revolución del "blended Learning" en la educación a distancia. RIED. *Revista Iberoamericana de Educación a Distancia*. 21(1) pp. 25-32. <https://doi.org/10.5944/ried.21.11980>

García-Valcárcel, A. (2016). *Recursos digitales para la mejora de la enseñanza y el aprendizaje*. <https://gredos.usal.es/jspui/bitstream/10366/131421/1/Recursos%20digitales.pdf>

Gonzalo, R. (2019). *Didácticas en Entornos Virtuales para el Aprendizaje: el caso de la Bibliotecología*. Argentina: Pontificia Universidad Católica Argentina

<https://repositorio.uca.edu.ar/bitstream/123456789/10893/1/didacticas-entornos-virtuales-aprendizaje.pdf>

- Heinemann, K. (2019) *Introducción a la metodología de la investigación empírica en las ciencias del deporte*. Schorndorf-Alemania: Editorial Paidotribo
- Hernández, R. y Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación: las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. México: Mc Graw-Hill Interamericana
- Instituto de Estadística de la UNESCO (Uis, 2017). *617 millones de niños y adolescentes no están recibiendo conocimientos mínimos en lectura y matemática*. 21.09.2017 - UNESCO Office in Santiago. http://www.unesco.org/new/es/media-services/single%20view/news/617_million_children_and_adolescents_not_getting_the_minimum/
- Jiménez, A.; Garza, A.; Méndez, C.; Mendoza, J.; Acevedo, J.; Arredondo, L.; Quiroz, S. (2020) Motivación hacia las matemáticas de estudiantes de bachillerato de modalidad mixta y presencial. *Revista Educación*, vol. 44, núm. 1, 2020 Enero-Junio. Costa Rica: Universidad de Costa Rica. <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=44060092014>
- Maldonado, J. (2018). *Metodología de la investigación social: Paradigmas: cuantitativo, sociocrítico, cualitativo, complementario*. Bogotá: Ediciones de la U
- Martínez, G.; Esparza, A. y Gómez, R. (2020) El desempeño docente desde la perspectiva de la práctica profesional. *Revista iberoamericana para la investigación y el desarrollo educativo*. Vol. 11, Núm. 21 Julio -Diciembre 2020, e108. México
- Méndez, F. y Morales, M. (2020) Diseño de un ambiente de aprendizaje blended learning como propuesta de innovación educativa en la Universidad de la Sierra Juárez. *Revista iberoamericana para la investigación y el desarrollo educativo*. Vol. 11, Núm. 21 Julio - Diciembre 2020, e122. México
- Ministerio de Educación Nacional (2006) *Estándares Básicos de Competencias en Lenguaje, Matemáticas, Ciencias y Ciudadanas. Guía sobre lo que los estudiantes deben saber y saber hacer con lo que aprenden*. Colombia: Ministerio de Educación Nacional. https://www.mineducacion.gov.co/1621/articles-340021_recurso_1.pdf
- Ministerio de Educación Nacional (2016). *Contrato Interadministrativo 0803 de 2016. Documento de fundamentación de los Derechos Básicos de Aprendizaje (V2) y de las Mallas de Aprendizaje Componente Matemáticas*. Colombia: Universidad de Antioquia Ministerio de Educación Nacional. <https://aprende.colombiaaprende.edu.co/ckfinder/userfiles/files/fundamentacionmatematicas.pdf>

- Ministerio de Educación Nacional (2017). *Plan Nacional Decenal de Educación 2016-2026. El camino hacia la calidad y la equidad*. Colombia: Ministerio de Educación Nacional Gobierno de Colombia [Documento en línea]. Disponible en: http://www.plandecenal.edu.co/cms/media/herramientas/PNDE%20FINAL_I_SBN%20web.pdf
- Ministerio de Educación Nacional (2020). *Lineamientos curriculares*. Blog. [Documento en línea]. Disponible en: <https://www.mineducacion.gov.co/1759/w3-article-339975.html?noredirect=1>
- Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y La Cultura (UNESCO, 2020) *Respuesta educativa a COVID-19: ¿cuántos estudiantes corren el riesgo de no regresar a la escuela?* Documento de promoción.
- Palomé, G.; Escudero, A. y Juárez, A. (2020). Impacto de una estrategia b-learning en las competencias digitales y estilos de aprendizaje de estudiantes de enfermería. *RIDE Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo*, 11(21). <https://doi.org/10.23913/ride.v11i21.726>
- Tanweer, M. y Qadri, M. (2016). Quality assurance in Higher Education: a Framework for distance education. *Journal of distance education e research*, 1(1), 6-24.
- Terrazo, E.; Riveros, D. y Oseda, D. (2020). Juegos didácticos en el aprendizaje de las nociones matemáticas en la Institución Educativa N° 329 de Huancavelica. *Revista Conrado*, 16(76), 24-30. <https://conrado.ucf.edu.cu/index.php/conrado/article/view/1448>
- Tolosa, J.; Domínguez, J. y Barcenás, J. (2020). El uso de los recursos de la web 2.0 como estrategia para el mejoramiento del rendimiento escolar en estudiantes del primer años de la carrera de cirujano dentista de la FES Iztacala. En: Ruiz-Velasco, E. y Bárcenas, J. (Coord) (2020). *Movilidad virtual de experiencias educativas*. México: SOMECE.

GERENCIA ESTRATÉGICA EN EL CENTRO EDUCATIVO DEL CARIBE
STRATEGIC MANAGEMENT AT THE CARIBBEAN EDUCATIONAL CENTER

Doris Acuña Acosta

Centro Educativo del Caribe. Colombia.

dorisaacosta@gmail.com

ORCID: 0000-0001-9826-5223

Yelenis Berrio Peralta

Centro Educativo del Caribe. Colombia.

yelenisberrioperalta@hotmail.com

ORCID: 0000-0001-9759-0868

Jon Jairo Amaya Yaguna

Institución Educativa Denzil Escolar. Colombia.

jjamaya@uniquajira.edu.co

ORCID: 0000-0002-2507-0262

RESUMEN

Esta investigación tuvo como propósito describir la gerencia estratégica en el Centro Educativo del Caribe Riohacha Colombia. Teóricamente se sustentó en los aportes de Chiavenato (2006), David, Fred (2003) Chiavenato, I. y Sapiro (2017), Hernández, O y Rodríguez, S (2016), Bateman y Snell (2009) entre otros. El tipo de investigación descriptiva, con un diseño no experimental, transeccional, de campo. La población estuvo representada por cuarenta y ocho (48) sujetos entre directivos, y docentes. Se aplicó un censo poblacional. Como técnica observación por encuesta; con un instrumento tipo escala de Lickert modificada, contenido de treinta y tres (33) ítems; las alternativas de respuesta siempre, casi siempre, algunas veces, casi nunca y nunca. Fueron sometidos a la validez de cinco expertos; la confiabilidad por alfa de Cronbach resultando un coeficiente de 0,948. Los resultados muestran una clara discrepancia entre las perspectivas de los directivos y la de los docentes que evalúa como ineficiente las funciones de la gestión estratégica, en relación a los tipos de gestión coinciden señalando que los directivos se abocan a resolver los problemas organizacionales y sociales utilizando estrategia integradoras que facilitan el trabajo en equipo para resolver los problemas que surgen. La investigación devela la necesidad de continuar con estrategias que sirvan para formar a directivos y docentes con herramientas como el trabajo colaborativo, construccionista, integrativo para garantizar un ambiente escolar sostenible en el tiempo

Palabras clave: Gerencia estratégica, funciones gerenciales, estrategias integradoras.

ABSTRACT

The purpose of this research was to identify the strategic management in the Centro Educativo del Caribe Riohacha Colombia. Theoretically, it was based on the contributions of Chiavenato (2006), David, Fred (2003) Chiavenato, I. y Sapiro (2017), Hernández, O y Rodríguez, S (2016), Bateman y Snell (2009), among others. The type of descriptive research, with a non-experimental, transectional, field design. The population was represented by forty-eight (48) subjects between managers and teachers. A population census was applied. As a survey observation technique; with a modified Likert scale type instrument, containing thirty-three (33) items; the response alternatives always, almost always, sometimes, almost never and never. They were submitted to the validity of five experts; reliability by Cronbach's alpha resulting in a coefficient of 0.948. The results show a clear discrepancy between the perspectives of the directors and that of the teachers, who evaluate the functions of strategic management as inefficient, in relation to the types of management they coincide, pointing out that the directors focus on solving organizational and social problems using integrative strategies that facilitate teamwork to solve problems that arise. The research reveals the need to continue with strategies that serve to train managers and teachers with tools such as collaborative, constructionist, integrative work to guarantee a sustainable school environment over time.

Keywords: Strategic management, managerial functions, integrating strategies

Introducción

Dentro de la educación se implementan un sin fin de métodos, estrategias o mecanismos que ayuden a mejorar la educación, pero aun así se sigue notando un desgarramiento en la misma, lo que sin duda alguna deja bien claro que de cierta manera no se está cubriendo la necesidades sociales, siendo la mayor de las bases sociales la educación, se nota el ambiente tenso en los gerentes para asumir su responsabilidad a cabalidad, quienes no logran establecer patrones que les permita desarrollar una gestión estratégica efectiva.

Por otra parte, no solo es necesario desplazar la práctica métodos o estrategias obsoletos de un liderazgo autoritario, sino sentar precedente mediante el buen desempeño de las funciones administrativas y la selección de estrategias que conduzcan al éxito a consolidar los equipos de trabajo, se hace necesario resaltar el clima organizacional, cada día se nota como se proceden nuevas orientaciones a seguir dentro de las instituciones educativas, pero que por alguna razón los gerentes olvidan muchas veces enfocar su accionar con la práctica educativa, cada día se nota el deslignie del objetivo principal el cual es que la organización logre la integración de sus miembros y por ende el éxito de los objetivos.

De esta evidencia se comprende que el nivel estratégico de la gerencia consiste en relacionar las actividades de la organización con el logro de los objetivos de la misma, por cuanto el proceso de fijación de éstos es frecuentemente una

combinación de enfoques racionales, de negociación y adaptación de estrategias. Al respecto, Koontz y Weihrich (2012), refieren “la estrategia es la determinación de la misión y de los objetivos básicos de una organización, así como la adopción de cursos de acción y la asignación de recursos necesarios para lograr estos fines” (p. 156). En consecuencia, la función del gerente es planificar estrategias, controlar y evaluar éstas, así como, la coordinación de los recursos humanos el cual es fundamental para que las organizaciones cumplan sus objetivos.

En consecuencia, el éxito organizacional es imposible sin que concurra la excelencia individual, especialmente en los puestos gerenciales, pues demandan más que aptitudes sistemáticas; implican un sofisticado tipo de destreza social, que lo faculte para mover grupos de personas y alcanzar objetivos significativos a pesar de las dificultades que se presenten. La gestión efectiva facilita la participación de los actores educativos involucrados mediante una planificación consensuada para buscar la solución de los problemas o conflictos planteados.

En este sentido, la gerencia como actividad de una organización educativa hace regir sus políticas a través de su régimen, el cual sostiene conceptos variados, que sustentan sus metas en la formación de sus ciudadanos; de manera que cada sistema escolar desde sus niveles gerenciales, varía de acuerdo a los intereses y necesidades que se proyectan en los ámbitos psicológicos, éticos y económicos, estos los poseen todas las organizaciones y sobre todo, las educativas, teniendo además, la necesidad de abordar los criterios comunes sobre los valores como esencia básica de la convivencia y el entendimiento entre los miembros de la institución.

En este sentido David (2003) expresa la gerencia estratégica es “un proceso que inicia con el establecimiento de metas organizacionales, define estrategias y políticas para lograr estos fines, y desarrolla planes detallados para asegurar la implantación de las estrategias y así obtener los fines buscados” (p. 17). Permite entonces la toma de decisiones acertadas sobre el tipo de esfuerzos de planeación que deben hacerse, cuándo y cómo debe realizarse, quién lo llevará a cabo, qué se hará con los resultados.

Se puede decir entonces que, la gerencia estratégica es de carácter sistemática con una dirección es organizada y con base en una realidad entendida. Es necesario destacar que la gerencia estratégica permite crecer y presentar propuestas a las organizaciones para su continua adaptación a los cambios. Es decir, que las características están estrechamente definidas mediante el desempeño de las funciones gerenciales, como estructura de la que se dota una sociedad para la conquista de sus propósitos, actúa a nivel educativo fundamentalmente a través del sistema escolar y por medio de disposiciones de necesario acatamiento.

Desde esta percepción, el reto de la gerencia en este ámbito, es la aplicación de mecanismos modernos dentro de las organizaciones que interioricen un profundo objetivo de maximización en relación a ser competitivos, con el propósito de obtener beneficios con el activo con mayor transcendencia dentro de ellas, el capital intelectual como agente de cambio. En función de lo antes expuesto, se

plantea la formulación del siguiente objetivo describir la gerencia estratégica en el Centro Educativo del Caribe Riohacha (La Guajira)- Colombia.

Fundamentación teórica

Con el propósito de darle significado a los hechos que se investigan se procederá a conceptualizar los relacionados con la realidad que ha de estudiarse; representan el sustento teórico de la investigación, en virtud de que las teorías estudiadas servirán de soporte y apoyo para demostrar e igualmente analizar los resultados.

Gerencia Estratégica

Es un proceso orientado a organizar información, que se utiliza para la toma de decisiones efectivas. Según Hernández y Rodríguez. (2016), plantean que la gerencia estratégica, “se puede concebir como una estructura teórica para la reflexión acerca de las grandes opciones de la empresa” (p.97), reflexión que se fundamenta en una nueva cultura organizacional y una nueva actitud de la dirección, el cual ya no se trata de repetir las dificultades devenidas de un medio turbulento sino andar a su encuentro, en donde se huye de lo espontáneo en busca de lo metódico y de lo formal.

Por su parte, Chiavenato y Sapiro (2017), plantean varias definiciones sobre la gerencia estratégica, entre las cual “implica la definición de objetivos de largo plazo de una empresa, la adopción de cursos de acción y la asignación de recursos necesarios para alcanzar los objetivos”, al mismo tiempo la define “como el proceso mediante el cual la organización trata de ejecutar con eficacia el uso de los recursos a las demandas y restricciones y oportunidades que le impone el entorno” (p.454).

De igual manera, Bateman y Snell (2009) al referirse a las estrategias gerenciales, las define como “el comportamiento de la organización, en un entorno caracterizado por el cambio, la incertidumbre y la competencia”.(p. 87) Por ello, es indispensable que los directivos conozcan cuán importante son, ya que marcan el presente y son el futuro de la organización, de allí la importancia de estar al tanto de las oportunidades y amenazas del ambiente, al igual que las debilidades y fortalezas internas de la institución.

En la gerencia estratégica, el propósito fundamental es lograr el efectivo funcionamiento de los centros de educativos a través de estrategias que proyecte y ejecute acciones pertinentes para conseguir la calidad de desempeño y por ende el buen desarrollo organizacional, herramientas básicas en la institución de hoy en día. En el Centro Educativo del Caribe Riohacha, Colombia se requiere de una estrategia gerencial en función a las situaciones detectadas, se busca escenarios dinámicos con enfoques estratégicos audaces y paradigmáticos orientados a la transformación e innovación, donde el directivo, coordinadores supervisores proyecten una visión compartida para lograr la transformación requerida.

Funciones Administrativas de la Gerencia Estratégica

Es el compuesto de decisiones y operaciones administrativas que determinan el rendimiento a amplio plazo de la organización. Para Bateman y Snell (2009), estas funciones se refieren a “planear y organizar la estructura de órganos y cargos que componen la empresa, dirigir y controlar sus actividades” (p. 169). Se ha probado que la eficacia de la organización es considerablemente superior que el aumento de las eficiencias de los trabajadores, y que ella debe alcanzarse mediante la lógica, es decir el ajuste de los medios a los fines que se desean obtener.

En el mismo contexto, Chiavenato (2006), señala, la función de la gerencia estratégica se define como “un proceso que permite organizar información cualitativa y cuantitativa, que sirve para la toma de decisiones efectivas” (p. 148). La ejecución de la gerencia estratégica accede al control de los hechos y las tendencias internas y externas en las que se desarrollan las organizaciones.

Igualmente, Jones y George (2006), las define como “procesos que inician con el establecimiento de metas organizacionales, define estrategias y políticas para lograr estas metas, y desarrolla planes detallados para asegurar la implantación de las estrategias y así obtener los fines buscados”. (p.127). Por tanto, cabe decir que las funciones administrativas de gerencia estratégica son un proceso de planificar, coordinar, controlar y evaluar las actividades de los miembros de la organización y el empleo de todos los demás elementos organizacionales, con la intención de lograr metas establecidas por la empresa. En el centro educativo objeto de estudio se necesita unir esfuerzos y trabajar en equipo hacia metas y objetivos comunes, por lo que es necesario un gerente estratega que cumpla con la aplicación de los siguientes elementos:

Planificación

La planificación es una función fundamental en la administración de la empresa porque conecta las fortalezas comerciales con las oportunidades de mercado y promete una dirección para cumplir con los objetivos. Según Bateman y Snell (2009), se define como “un proceso de toma de decisiones para alcanzar un futuro deseado, teniendo en cuenta la situación actual y los factores internos y externos que pueden influir en el logro de los objetivos” (p. 11).

Si se analizan por parte cada uno de estos elementos identificados en el proceso de planificación, algunos autores coinciden en que es un proceso para establecer metas u objetivos y determinar los medios para alcanzarlos.

Así como lo plantea Hernández y Rodríguez (2016), dice que la Planeación “Es imaginar el futuro en un proyecto de acción de largo plazo, estableciendo objetivos y metas, tomando decisiones y fijando políticas de acción”. (p. 15) por tanto antecede a las demás fases del proceso administrativo, ya que planear hacer la elección de las decisiones a tomar para encaminar un proyecto.

Así mismo Jones y George (2006), “La planificación es una técnica para minimizar la incertidumbre y dar más consistencia al desempeño de la empresa”

(p.23), es decir, establecer uno o varios propósitos en común, vinculado con estrategias de acción para la orientación exitosamente la organización.

Por lo tanto, la planificación es un proceso en el cual se definen de manera sistemática los lineamientos estratégicos, o líneas maestras, de la empresa u organización, y se los desarrolla en guías puntualizadas para la acción, se fijan medios y se moldean en instrumentos llamados planes. En el centro educativo del Caribe se desarrolla actividades aisladas, existen metas comunes, pero se requiere el trabajo coordinado por el gestor estratégico que propicie planes donde todos los actores internos y externos de la comunidad educativa participen e interactúen.

Coordinación

La coordinación tiene como propósito vincular las organizaciones resultantes de la división del trabajo y de la especialización, que sean interconectadas a fin de lograr los objetivos de la empresa con eficiencia. Según Bateman y Snell (2009), “es la sincronización de los recursos y los esfuerzos de un grupo social, con el fin de lograr oportunidad, unidad, armonía, rapidez, en el desarrollo y la consecución de los objetivos”. (p. 124). La función básica de la coordinación es lograr la combinación y unidad de esfuerzos, bien integrados y balanceados, en pro del aprovechamiento de recursos para la optimización y maximización del logro de objetivos.

Para Chiavenato (2006), la coordinación “debe basarse en una comunión general de intereses, indica que hay un objetivo por alcanzar, que debe guiar los actos de todos” (p. 148). Esto implica establecer consensos para encaminar los procesos, pues al involucrar al a los miembros del centro educativo a la toma de decisiones estos se sentirá más comprometido e identificado con los objetivos institucionales, desarrollando sentido de pertenencia.

Finalmente, Robbins y Coulter (2018), define la coordinación como “el proceso de integrar los objetivos y actividades de diversas unidades funcionales a fin de alcanzar eficientemente las metas organizacionales” (p. 247). La coordinación denota importancia porque, además de fundamentarse en un principio de organización, constituye, uno de los elementos más complejos del proceso de administración. En el centro educativo se busca enlazar las diferentes funciones y actividades para lograr los objetivos trazados, sin embargo, se necesita crear espacios de encuentros entre todos los actores educativos para compartir experiencias y aportar ideas.

Control

Es una función que constituye un proceso mediante el cual una organización garantiza que la ejecución coincida con la planificación; atendiendo, las posibles eventualidades que se presentan para tomar las adecuadas medidas correctivas. Según Brunet (1987), “es la función que compara el desempeño real con los parámetros determinados previamente, es decir, con lo planificado”. (p.10). El

control mide y establece la comparación del desempeño con los criterios que se fijan y además toma aplica las medidas necesarias para mejorarlo.

Por otra parte, Jones y George (2006), señalan que “consiste en supervisar las actividades para garantizar que se realicen según lo planeado y corregir cualquier desviación significativa” (p. 98). De esta manera, todos los gerentes deben participar en la función de control, aunque sus unidades se estén desempeñando según lo planeado.

Para concluir, Hellriegel, Jackson y Slocum (2009), refieren que “el control es la evaluación y medición de la ejecución de los planes, con el fin de detectar y prever desviaciones, para establecer las medidas correctivas necesarias”.(p. 171) Es considerada una etapa fundamental dentro de la administración, pues, aunque una organización cuente con excelentes planes, con una dirección y estructura organizacional adecuada y eficiente, el ejecutivo no podrá comprobar cuál es la escenario real de la organización si no existe un mecanismo que cerciore e informe si los hechos van de acuerdo con los objetivos que se han establecido. Dentro de este proceso se establecen lo que es las acciones correctivas que se deben implementar a la hora de mejorar el desempeño laboral, en este sentido, el control facilita calcular si se está ejecutando los planes perfilados. En la organización educativa existe formatos que ayudan a realizar seguimientos a planes y programas establecidos, por ello se pretende estudiar en conjunto los resultados de los procesos para hacer las correcciones pertinentes.

Evaluación

Es un componente fundamental para las organizaciones, porque ayuda a implementar estrategias y afinar la eficacia, en el centro educativo la evaluación debe ser sistemática y permanente lo que garantiza que el proceso va cumpliendo sus fases para alcanzar las metas y objetivos planteados. Chiavenato (2006), afirma que “La evaluación es una apreciación sistemática del desempeño de cada persona, en función de las actividades que cumple, de las metas y resultados que debe alcanzar y de su potencial desarrollo” (p. 255) Es una confluencia de varios elementos que permitirán reconocer y valorar los esfuerzos y retroalimentar el proceso haciendo las correcciones de manera oportuna.

Para Koontz y Wehrich (2012), “es aquel proceso sistemático y estructurado, de seguimiento de la labor profesional, para valorar la actuación y los resultados logrados en el desempeño de sus responsabilidades”. (p. 197), ofrece posibilidades para fortalecer y consolidar los procesos a la medida de ejecución, pues permite tener una visión clara, oportuna de la ejecución estratégica.

Según Robbins y Coulter (2018), la evaluación se define como “un procedimiento estructural y sistemático para medir, evaluar e influir sobre los atributos, comportamientos y resultados relacionados con el trabajo, con el fin de descubrir en qué medida es productivo el empleado, y si podrá mejorar su rendimiento futuro” (p. 229). En el Centro Educativo del Caribe se quiere la participación y colaboración de todos los miembros para optimizar los procesos en

el logro de objetivos para poder aplicar correctivos necesarios para fortalecer o redireccionar las estrategias.

Tipos de Estrategias

Actualmente las estrategias son concebidas como aquellas ideas organizadas con el propósito de lograr un determinado objetivo. En palabras, Sallenave (2002), los tipos de estrategias no deben observarse de manera aislada, sino complementaria y cohesionada; no obstante, en cada nivel se recomiendan estrategias específicas que ayudan a trazar la vía o camino a seguir para alcanzar los objetivos estratégicos”. (p. 196). Se debe tener en cuenta la visión de la empresa, en correspondencia con su misión.

En el mismo contexto, David (2003), las define como “el conjunto de estrategias que buscan la relación entre objetivos y medios, entre los resultados que queremos lograr, y los recursos que tenemos a nuestra disposición para hacerlo.”. (p.178) En otras palabras, conciliar y después ejecutar estrategias de acción para lograr uno o más objetivos expuesto.

Los tipos de estrategias, de acuerdo con Robbins y Coulter (2018), se han presentado “para crear un sentido de dirección, integrar los esfuerzos de las personas involucradas, ayudar a priorizar las acciones esenciales, permitir cuantificar los resultados, evitar pérdidas de tiempo y recursos” (p. 167).

De acuerdo con lo expresado por los autores, los tipos de estrategias son necesarios tenerlos en cuenta en la gerencia estratégica que los directivos del Centro Educativo deben manejar para el buen desempeño de su labor como rector de la institución, de tal manera a la hora de la toma de decisiones sean las más eficaces y efectivas para la institución, siendo de gran utilidad para el crecimiento de la organización en el tiempo, con el fin de consolidar los objetivos propuestos.

Estrategias sociales

En desarrollo de los diferentes tipos de estrategias, se abordan a continuación, en el marco de la necesidad imperante de conocer en que consiste este tipo de estrategia. Según Covey (2014), las estrategias sociales “se distinguen por darle especial importancia a la participación social con el propósito de identificar nuevas oportunidades a fin de asegurar el bienestar de la población” (p. 89). Es decir, al corregir alguna actividad humana que sea pernicioso para el medio ambiente, los gobiernos pueden dedicar una serie de medidas políticas para fomentar la sostenibilidad: los impuestos sobre la contaminación, los subsidios para el comportamiento beneficioso, y los estatutos sobre las actividades industriales. En el plano educativo, es importante aplicar estrategias para la inclusión, para la igualdad de oportunidades, la justicia, equidad, respeto a la diversidad entre otros.

Así mismo, Sallenave (2002), “las estrategias sociales promueven la distribución equitativa de los recursos para una mejor calidad de vida de la comunidad y ponen de relieve la seguridad social”(p. 98). Es decir, se plantean propuestas de normativas, planes y programas para la creación y asignación de productos de consumo, infraestructura para salud y educación, así como proyectos específicos para la población vulnerable.

Para Robbins y Coulter (2018), la estrategia social es “una habilidad que se basa en los criterios de la equidad, la eficacia, la eficiencia y la sostenibilidad. Es la capacidad de permanecer, la cualidad por la que un elemento, sistema o proceso, se mantiene activo en el transcurso del tiempo”. (p.125). Una estrategia de social forma parte del plan que incluye aquellas acciones detalladas que se van a llevar a cabo para alcanzar los objetivos de la organización. En las instituciones educativa el carácter social debe estar inmerso en sus planes estratégico, ya que niños y adolescentes deben tener acceso a la educación de calidad e igualdad de oportunidad para lograr la transformación social deseada por los colombianos.

Estrategias organizacionales

Es el procedimiento de determinar objetivos y elegir el medio más adecuado para la obtención de los mismos antes de empezar la operación. Para Covey (2014) “la estrategia organizacional es la creación, implementación y evaluación de las decisiones dentro de una Organización, en base a la cual se alcanzarán los objetivos a largo plazo”(p. 105). Analizando todos los factores que confluyen en el proceso, buscando mantenerse el mayor tiempo posible en la fase de estabilidad de la empresa, recogiendo los frutos de las inversiones realizadas. En el campo educativo, al inicio del año escolar debe plantearse estrategias a largo, mediano y corto plazo de acuerdo al diagnóstico realizado y a los problemas existentes.

Chiavenato (2006), expresa que “la estrategia organizacional es el comportamiento de la empresa ante el entorno, procura aprovechar las oportunidades potenciales del entorno y de neutralizar las amenazas potenciales que rondan sus negocios” (p. 278). La estrategia que se aplique en la organización va depender del entorno tanto interno como externo, lo cual le asegurará alcanzar una ventaja competitiva en el mercado.

Así mismo, Mintzberg & Quinn (2010), dicen que, “Desde otro enfoque las estrategias organizacionales son utilizadas en las empresas para obtener ventaja competitiva en los mercados de productos o servicios, una vez formuladas las políticas y estrategias específicas se requiere asegurar la correcta ejecución para conseguir resultados favorables” (p. 154). Las sociedades exitosas en el mercado poseen una estrategia organizacional que les permite alcanzar una ventaja competitiva que les ayuda a crecer.

En correspondencia a lo expuesto por los autores, las estrategias organizacionales no son un acto aislado, más bien es una cadena que acciones

que aplica en toda organización, e involucra todo el funcionamiento de la misma, abarcando: la toma de decisiones, el rumbo de las operaciones de la organización, la conciliación al cambio, el cumplimiento de objetivos y metas. En Centro Educativo se estudian los factores de riesgos, las debilidades, amenazas, fortalezas y oportunidades a partir de allí se establecen las estrategias según las jerarquías de los problemas encontrados al inicio de cada año escolar.

Estrategias integradoras

Las instituciones consiguen más competencia dentro del mercado, por eso utilizan estrategias integradoras que les ayuden a robustecer los productos o servicios que ofrecen. Para Robbins y Coulter (2018), esta estrategia “se utiliza para disminuir las amenazas que hay en el ambiente y también como medio para que las empresas puedan obtener el control y disminuir el poder negociador sobre distribuidores, proveedores y competidores”. (p.128).

Asimismo, refiere el mismo autor, existen tres tipos de estrategia de Integración: Integración hacia delante, Integración hacia atrás e Integración Horizontal. Uno de los elementos más atractivos de este tipo de estrategia es la vinculación con las diversas oportunidades y la firme certeza de que es un método muy asertivo para obtención de ventajas competitivas para las organizaciones.

Por su parte, Sallenave (2002), sostiene que “las estrategias de integración buscan reconocer u obtener el dominio al tratar de relacionarse ventajosamente con los prestadores de servicio. Así pueden disminuir las situaciones problemáticas que hay en el ambiente”. Y por ende optimizar los resultados.

Según Newstron (2011), la idea de esta estrategia “consiste en que es la empresa que integra en su organización actividades de fabricación. Este tipo de integración se puede plantear para garantizar la continuidad del suministro y la calidad de los productos comprados, para coordinar más efectiva y eficientemente las funciones de distribución”. De allí que las estrategias buscan ser sus propios proveedores y no depender de estos y evitar disminuir su poder negociador. En relación al Centro Educativo, es importante el trabajo en equipo formar comisiones, mesas de trabajos, enlaces entre coordinaciones, redes de comunicación entre los actores educativos de manera de integrar todo el trabajo hacia el logro de los objetivos establecidos.

Metodología

Al plantear la investigación y estructurar las teorizaciones que sustentan las variables gerencia estratégica. Se selecciona el tipo de investigación de acuerdo con su propósito, este estudio fue de tipo descriptiva. Lo que define, Bernal, (2010) “son los que reseñan las características o rasgo del fenómeno objeto de estudio” (p. 112).

Por otra parte, esta investigación se enmarco en un diseño de campo, según Arias (2012), “es aquella en la cual se recopilan los datos directamente de los individuos investigados, o de la realidad donde ocurrieron los hechos, sin controlar o manipular la variable” (p. 112); es decir, la información se obtiene, pero la misma no fue alterada.

Toda investigación exige que la misma se oriente hacia la búsqueda de conocimiento correspondiente a los sujetos involucrados en el estudio, al respecto, Gómez (2006) refieren “los sujetos de la investigación son las personas involucradas en la realidad. La población objeto de estudio está constituida por seis (06) directivos y cuarenta y dos (42) docente del Centro Educativo del Caribe Riohacha (La Guajira)- Colombia

En toda investigación se utilizaron recursos para recolectar la información necesaria; en este caso, se acudió a la técnica de la encuesta, con el propósito de adquirir de los participantes la información solicitada. Al respecto, Méndez (2020), expresa, la encuesta permite la “recolección de información por medio de formularios, los cuales tienen aplicación a aquellos problemas que se puedan investigar por métodos de observación, análisis de fuentes documentales y demás sistemas del conocimiento” (p. 255). Como instrumento se aplica un cuestionario, de acuerdo a Arias (2012), se define como “la modalidad de encuesta que se realiza de forma escrita mediante un instrumento de formato en papel contentivo de una serie de preguntas” (p. 74). El mismo se construyó con preguntas cerradas, y versionado para ambos estratos poblacionales y contiene 21 ítems, para los cuales se utilizó la escala de Lickert como patrón de medición.

Ahora bien, la medición se dio en función de cinco alternativas de respuesta a considerar: Siempre (5), Casi Siempre (4), Algunas Veces (3), Casi Nunca (2) y Nunca (1), de tal manera que ellos puedan escoger solo una opción, del grupo de reactivos diseñados para tal fin, en atención a los indicadores, dimensiones y variables que conforman la presente investigación.

En cuanto a la validez es una metodología que además de la evaluación de los cambios de conducta directos producidos por la intervención, procura evaluar también, el grado de satisfacción obtenidos por estos cambios desde el punto de vista social, el estudio se sometió a la revisión de tres (3) expertos quienes ofrecieron los lineamientos a seguir en la elaboración de las preguntas o ítems. Por otra parte, se aplicó la confiabilidad, considerada como la seguridad y esperanza firme que alguien tiene de otro individuo de algo o la presunción de uno mismo y del ánimo de vigor para obrar.

En correspondencia a lo anterior, se realizó la aplicación de una prueba piloto, a 10 sujetos con características similares a las del Centro Educativo del Caribe Riohacha (La Guajira)- Colombia, con finalidad de verificar la confiabilidad del cuestionario. Utilizando para ello el programa estadístico SPSS 22.0, bajo el coeficiente Alfa de Cronbach, dando un resultado de 0,948, lo cual indica que el cuestionario tiene un alto grado de confiabilidad y es apto para su aplicación.

En la presente investigación se utilizó tablas de frecuencias las cuales muestra las diferentes alternativas de medición en porcentajes (Fr %). En este sentido, el plan de análisis de datos parte de la estadística descriptiva, que de acuerdo a lo

expresado por Hernández, Fernández y Baptista (2014), “busca especificar propiedades, características y rasgos importantes de cualquier fenómeno que se analice” (p. 344). En este aspecto, los resultados arrojados por el instrumento, se realizarán tablas reflejando cada reactivo con sus alternativas de respuestas de frecuencia y relativa (Fr %).

En tal sentido, el tratamiento de la información determina de acuerdo a lo expresado por Méndez (2020) “los procedimientos para la codificación y tabulación de la información para el recuento, clasificación y ordenación de la información en tablas o cuadros” (p. 148), En este caso, para el análisis de esta investigación, se cuantificarán los datos en función de las frecuencias además de porcentajes de los datos recolectados. Además del análisis e interpretación de resultados se rigió por la información del cuadro 1.

Cuadro 1

Baremo de interpretación de resultados

Intervalo	Categorías	Descripción
4.24 < x < 5,00	Siempre	Muy Adecuada
3.43 < x < 4,23	Casi Siempre	Adecuada
2,62 < x < 3,42	A Veces	Medianamente Adecuada
1,81 < x < 2,61	Casi Nunca	Poco Adecuada
1 < x < 1,80	Nunca	Inadecuada

Fuente: Elaboración propia (2022)

Resultados de la investigación

Los resultados pueden ser observados en la tabla construida para tal fin.

Tabla 1

Tabla general de la dimensión: Funciones Administrativas de la Gerencia Estratégica

Alternativas	Siempre		Casi Siempre		Algunas Veces		Casi Nunca		Nunca		Promedio del Indicador	
	Dir	Doc	Dir	Doc	Dir	Doc	Dir	Doc	Dir	Doc	Dir	Doc
Población												
Indicadores	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%
Planificación	57.00	21.18	38.85	17.23	3.70	58.93	0.0	1.33	0.0	1.33	4.70	3.12
Coordinación	29.60	2.83	24.46	51.66	22.20	48.13	0.0	18.33	0.0	1.66	4.46	2.76
Control	33.30	1.66	44.43	20.56	14.80	53.86	7.40	18.33	0.0	6.63	4.25	3.21
Evaluación	29.60	2.83	48.13	24.46	22.20	51.66	0.0	18.33	0.0	1.66	4.46	3.09
Promedio de la Dimensión	4.50				3.01							
	Directivos				Docentes							
Interpretación de la Media Aritmética	Se ubica dentro de la categoría Muy Adecuada. Los directivos SIEMPRE cumplen con Funciones Administrativas de la Gerencia Estratégica.						Se ubica dentro de la categoría Medianamente Adecuada. Los docentes consideran que ALGUNAS VECES los directivos cumplen con las funciones Administrativas de la Gerencia Estratégica.					

Fuente: Elaboración propia (2022)

En la tabla 1, referida a la dimensión funciones administrativas de la gerencia estratégicas, se observa que para el indicador planificación el 57% de los directivos encuestado manifestaron siempre, seguido del 38,85 % casi siempre consideran que la planificación constituye un proceso de definir metas y estrategia para alcanzar planes, permite considerar por adelantado, qué hacer, cómo y cuándo hacerlo, y quién ha de hacerlo y se fundamenta tomando las necesidades reales de los involucrados; opinaron un 3.70% opinaron algunas veces.

Mientras 58.93% de los docentes encuestados manifestaron que algunas veces los directivos aplican la función planificación en la gerencia estratégica seguido de un 21.18% opinaron siempre, el 17.23% casi siempre, 1,33% casi nunca y nunca. Como se pudo observar el indicador Planificación se obtuvo una media por parte del personal directivo de 4.70 indicando que siempre cumple de forma muy adecuada con la función planificación en la gerencia estratégica. Mientras que para los docentes la media fue con un valor de 3.12 resultando que algunas veces el personal directivo cumple con dicha función, que de acuerdo al baremo de interpretación se considera que medianamente adecuada.

En tanto, los resultados parcialmente concuerdan con los planteamientos de Hernández y Rodríguez (2016), en el que expone que la Planeación “Es imaginar el futuro en un proyecto de acción de largo plazo, estableciendo objetivos y metas, tomando decisiones y fijando políticas de acción”. (p. 15).

En cuanto al indicador coordinación se evidencia que el 29.60% de los directivos opinaron que siempre, seguido del 38,85 % casi siempre la coordinación permite orientar el comportamiento de los individuos hacia los objetivos a alcanzarse, considera los factores humanos de la organización e implica dar instrucciones sobre cómo ejecutarlos planes para el logro de las metas, un 22.20% opinaron algunas veces.

Seguidamente se observa que el 51.66% de los docentes asumieron la alternativa Casi Siempre, así como el 48.13% opinaron Algunas Veces, el 18.33% Casi Nunca los directivos aplican la función coordinación en la gerencia estratégica seguido de un 2.83% siempre, 18.33% casi nunca y la opción nunca no obtuvo respuesta.

Al obtener el promedio del indicador de 4.46 para los directivos esta se ubica en una categoría muy adecuada, indicando que los líderes educativos siempre cumplen con la función de la coordinación y con 2.76 para los docentes señalando con ello, que algunas veces los directivos cumplen de manera medianamente adecuada esta función de coordinación en la gerencia estratégica que se desarrolla en el Centro Educativo del Caribe Riohacha (La Guajira)- Colombia.

Estos resultados coinciden con lo expresado por Chiavenato (2006), quien señala que la coordinación “debe basarse en una comunión general de intereses, indica que hay un objetivo por alcanzar, que debe guiar los actos de todos” (p.148). Esto implica establecer consensos para encaminar los procesos, pues al involucrar al empleado a la toma de decisiones este se sentirá más comprometido e identificado con los objetivos institucionales, desarrollando sentido de pertenencia.

En relación al indicador control, se obtiene de acuerdo con los resultados que el 44.43% de los directivos manifestaron casi siempre, seguido de 33.30% opinaron siempre reside en señalar las debilidades e impedir que se produzcan nuevamente, involucra la medición de lo logrado asegurando el logro de los objetivos planeados y permite la evaluación y medición de los planes para establecer las medidas correctivas necesarias, así mismo un 14.80% manifestaron algunas veces, un 7.40% opinaron casi nunca y la alternativa nunca no presunto opinión alguna.

Por otra parte, los docentes indicaron una tendencia diferente, por lo que 53.86 respondieron que algunas veces los directivos realizan lo antes mencionado, seguidos de 20.56 % mencionaron que casi casi siempre, 18.33 % mencionaron que casi nunca, 6.63% nunca y 1.66% siempre.

Al obtener el promedio del indicador esta se ubica en una categoría muy adecuada con 4.25 para los directivos, indicando que los personales directivos *casi siempre* cumplen con la función control y con 3.21 para los docentes indicando con ello que los directivos *algunas veces* cumplen medianamente adecuada con las funciones administrativas de la gestión estratégica que se desarrolla en el Centro Educativo del Caribe Riohacha (La Guajira)- Colombia.

En función de los resultados, Brunet (2007), sostiene que el control “es la función que compara el desempeño real con los parámetros determinados previamente, es decir, con lo planificado”. (p.10) El control mide el desempeño, establece la comparación del desempeño con los parámetros y toma medidas necesarias para mejorarlo.

Finalmente, para el indicador evaluación se encontró una vez analizado los datos que el 48.13% de los directivos mencionaron que casi siempre, seguido de un 29.60 % opinaron que siempre estima el nivel de logro de los objetivos, metas periódicamente, aplica la evaluación en el acompañamiento pedagógico a fin de mejorar la praxis, y utiliza instrumento para registrar los indicadores de evaluación, un 22.20% manifestaron que algunas veces se da. Mientras el 51.66% de los docentes refirieron algunas veces los directivos cumplen con lo antes mencionado, 24.46% manifestaron casi siempre, 18.33% opinaron casi nunca, 2.83 respondieron siempre y la opción nunca presento opinión alguna.

Al obtener el promedio del indicador esta se ubica en una categoría muy adecuada con 4.46 para los directivos, indicando que el personal directivo Casi Siempre cumple con la función evaluación y con 3.09 para los docentes, indicando con ello que los directivos Algunas Veces cumplen medianamente adecuada este indicador de las funciones administrativas de la Gestión Estratégica que se desarrolla en el Centro Educativo del Caribe Riohacha (La Guajira)- Colombia.

En relación a los resultados Chiavenato (2006), exponen que “la evaluación es una apreciación sistemática del desempeño de cada persona, en función de las actividades que cumple, de las metas y resultados que debe alcanzar y de su potencial desarrollo” (p. 255) Es una confluencia de varios elementos que permitirán reconocer y valorar los esfuerzos y retroalimentar el proceso haciendo las correcciones de manera oportuna.

Asimismo, al obtener el resultado de la media se percibe que de acuerdo a los directivos esta se ubica en la categoría muy adecuada para los directivos con un 4.50 y para los docentes se ubica en la categoría medianamente adecuada con 3.01, de acuerdo con el baremo de interpretación de resultados.

En tal sentido, atendiendo a este planteamiento, Chiavenato (2006), señala, la función de la gerencia estratégica se define como “un proceso que permite organizar información cualitativa y cuantitativa, que sirve para la toma de decisiones efectivas” (p. 148). La ejecución de la gerencia estratégica accede al control de los hechos y las tendencias internas y externas en las que se desarrollan las organizaciones.

Considerado los resultados y la diferencia de opiniones entre los directivos y docentes en relación a la dimensión funciones administrativas de la gerencia estratégica, los investigadores sugieren a el Centro Educativo del Caribe Riohacha (La Guajira)- Colombia, que debe promover mesas de trabajo que conduzcan a los directivos y docentes al fortalecimiento de las funciones administrativas en dicha institución, de tal manera que al involucrarse todos en dicho proceso los resultados de los objetivos y metas propuestas serán eficientes.

En relación a Describir los tipos de estrategias de la gerencia en el Centro Educativo del Caribe Riohacha (La Guajira) - Colombia, se presenta la siguiente tabla de frecuencias que denota los resultados

Tabla 2
Tabla general de la dimensión: tipos de estrategias de la gerencia

Alternativas	Siempre		Casi Siempre		Algunas Veces		Casi Nunca		Nunca		Promedio del	
	Dir	Doc	Dir	Doc	Dir	Doc	Dir	Doc	Dir	Doc	Dir	Doc
Indicadores	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	Dir	Doc
Sociales	40.76	33.90	7.40	8.90	36.76	31.13	14.80	23.36	0.0	11.10	4.69	4.23
Organizacionales	44.40	53.66	37.00	2.23	18.50	20.00	0.0	20.00	0.0	3.90	4.12	4.68
Integradoras	59.63	38.33	37.00	1.66	3.70	20.53	0.0	31.63	0.0	1.16	4.71	4.31
Promedio de la Dimensión	4.52						4.36					
	Directivos						Docentes					
Interpretación de la Media Aritmética	Se ubica dentro de la categoría Muy Adecuada. Los directivos SIEMPRE cumplen con los tipos de estrategia de la gerencia						Se ubica dentro de la categoría Muy Adecuada. Los docentes consideran que los directivos SIEMPRE cumplen con los tipos de la gerencia.					

Fuente: Elaboración propia (2022)

En el análisis de la tabla 2 referente a la dimensión tipos de estrategias de la gerencia, se observa que para el indicador estrategias sociales 40.76% de los directivos manifiestan que siempre mantiene la equidad entre los miembros de la organización para alcanzar exitosamente las metas, se unifican esfuerzos bajo la dirección de un líder y permite seguir una meta común con la máxima eficiencia, así mismo el 36.76% opinaron que algunas veces se da, el 14.80% opinaron que casi nunca y la opción nunca no hubo respuesta.

Mientras que el 33.90% de los docentes respondieron que casi siempre los directivos realizan lo antes mencionado, seguido de 31.13 % mencionaron que algunas veces, el 23.36% casi nunca, 11.10% señalaron nunca y 8.90% de los docentes opinan casi siempre.

Al obtener el promedio del indicador esta se ubica en una categoría muy adecuada con 4.69 para los directores, y 4.23 para los docentes indicando con ello que el personal directivo Siempre cumple de manera adecuada con las estrategias sociales en el Centro Educativo del Caribe Riohacha (La Guajira)- Colombia.

En relación a los resultados Sallenave (2011), señala que “las estrategias sociales promueven la distribución equitativa de los recursos para una mejor calidad de vida de la comunidad y ponen de relieve la seguridad social” (p. 98). Mediante la gestión local impulsan el diseño de políticas, planes y programas para la producción y distribución de alimentación, infraestructura para salud y educación, así como proyectos específicos para la población vulnerable.

En relación al indicador estrategias organizacionales se obtuvo que 44.40% de los directivos manifestaron siempre, seguido de un 37% opinaron casi siempre, esta estrategia influye en las personas para el cumplimiento de metas grupales, hace que los subordinados adquieran conciencia para trabajar por el bien de la organización y conduce a la organización a moldear, el comportamiento de otras personas, así mismo el 18.50% opino algunas veces. No obstante, 53.66 % de los docentes opinaron que los directivos cumplen lo antes expuesto, el 20.00% manifestaron Algunas Veces, 20.00% respondieron docentes Casi Nunca. 3,90% nunca y 2.23% casi siempre.

Al obtener el promedio del factor esta se ubica en una categoría adecuada con 4.12 para los directores, y 4.68 para los docentes indicando de una manera muy adecuada, con ello que el personal directivo Siempre y Casi Siempre cumplen con las estrategias organizacionales en el Centro Educativo del Caribe Riohacha (La Guajira)- Colombia,

Sobre la base de estos resultados Chiavenato (2006), señala que “la estrategia organizacional es el comportamiento de la empresa ante el entorno, procura aprovechar las oportunidades potenciales del entorno y de neutralizar las amenazas potenciales que rondan sus negocios” (p. 278)

Asimismo, para el indicador estrategias integradoras se obtuvo que 59.63% de los directivos respondieron siempre y el 37.00% opinaron casi siempre, utiliza estrategias integradora para disminuir las amenazas que hay en el ambiente laboral, reconoce el trabajo realizado por el equipo para mantener la motivación, y aplica acciones motivadoras para mantener el entusiasmo en el equipo de trabajo, seguido de un 3.70% opinaron algunas veces. Mientras el 38.33% de los docentes opinaron siempre los directivos cumplen con lo antes expuesto, el 31.63% mencionaron que casi nunca, 20.53% de mencionaron que algunas veces, 1.16% casi nunca y 1.66% opinaron casi siempre.

Al obtener el promedio del indicador esta se ubica en una muy categoría adecuada con 4.71 para los directores y 4.31 para los docentes indicando con ello que el personal directivo siempre cumple con las estrategias integradoras en el Centro Educativo del Caribe Riohacha (La Guajira)- Colombia,

Los resultados obtenidos en el indicador, se corresponden a los planteamientos de Sallenave (2011), quien sostiene que “las estrategias de integración buscan reconocer u obtener el dominio al tratar de relacionarse ventajosamente con los prestadores de servicio. Así pueden disminuir las situaciones problemáticas que hay en el ambiente”. Y por ende optimizar los resultados.

Al obtener el resultado de la media de la dimensión se percibe que esta se ubica en la categoría muy adecuada para los directivos con un 4.52 y para los docentes y 4.36, lo cual indica de acuerdo con el baremo se ubica dentro de una categoría muy adecuada a decir de los directivos y docentes.

Considerado los resultados y la diferencia de opiniones entre los directivos y docentes en relación a la dimensión tipos de estrategias la investigadora sugiere el desarrollo de actividades fusionadas entre directivos y docentes, afín de lograr aumentar la eficacia de los tipos de estrategias que deben estar presentes en la gestión desarrollan los directivos y que vincula al personal docente para futuros ascensos.

Tabla 3
Tabla general de la variable: Gestión Estratégica

VARIABLE	DIMENSIONES	Ítems	Promedio de la Dimensión		Categoría de la Dimensión		Interpretación		Promedio De La Variable	
			DIR	DOC	DIR	DOC	DIR	DOC	DIR	DOC
Gestión Estratégica	Funciones Administrativas de la Gerencia Estratégica	1 al 12	4.50	3.01	Muy Adecuada	Medianamente Adecuada	Siempre	Algunas Veces	4.51	3.68
	Tipos de Estrategias de la gerencia	13 al 21	4.52	4.36	Muy Adecuada	Muy Adecuada	Siempre	SIEMPRE		
INTERPRETACIÓN	Los Directores consideran que siempre en el Centro Educativo del Caribe Riohacha (La Guajira)- Colombia, desarrollan una Muy Adecuada gerencia estratégica.									
	Los Docentes consideran que casi siempre en el Centro Educativo del Caribe Riohacha (La Guajira)- Colombia, desarrollan Adecuada gerencia estratégica .									

Fuente: Elaboración propia (2022)

Interpretando los resultados de la tabla 3, referente a la gerencia estratégica obtuvo una media de 4.51, para los Directivos y 3.68 para los Docentes la cual se ubica en una categoría Muy Adecuada y Adecuada, respectivamente; lo cual significa que siempre los directivos y casi siempre los docentes, consideran que en el Centro Educativo del Caribe Riohacha (La Guajira)- Colombia, poseen una buena gerencia estratégica.

En tal sentido, en relación la referente teórico de Hernández y Rodríguez. (2016), En el cual plantean que la gerencia estratégica, “se puede concebir como una estructura teórica para la reflexión acerca de las grandes opciones de la empresa” (p.97), reflexión que se fundamenta en una nueva cultura organizacional y una nueva actitud de la dirección, el cual ya no se trata de repetir las dificultades

devenidas de un medio turbulento sino andar a su encuentro, en donde se huye de lo espontáneo en busca de lo metódico y de lo formal.

De acuerdo a los estudios realizados, experiencias y literatura especializada consultada arrojan elementos esenciales para la construcción del pensamiento estratégico, se requiere el desarrollo de procesos críticos en la mente del estratega que coadyuvan a mejorar las capacidades de las organizaciones, en aras de formular y desplegar estrategias con mayor efectividad.

Conclusiones

Con base en el proceso desarrollado en la investigación referida a la gestión estratégica los resultados obtenidos permitieron constatar que los directivos asumen la alternativa casi siempre en relación a las funciones administrativas como planeación, coordinación, control y evaluación en los siendo una fortaleza para ello, no obstante, para los docentes es una debilidad.

De igual modo, para describir los tipos de estrategias de la gerencia en el Centro Educativo del Caribe Riohacha (La Guajira)- Colombia, se obtuvo los resultados que evidencia que las poblaciones seleccionadas casi siempre describen los tipos de estrategia como sociales, organizacionales e integradoras siendo una fortaleza para los directivos y los docentes.

De acuerdo a los resultados y según las conclusiones obtenidas en la presente investigación, se sugieren desarrollar jornadas de sensibilización, así como talleres de formación continua, a fin de fortalecer las funciones administrativas de la gestión estratégica en cuanto al planeación. Coordinación, control y evaluación que todo directivo debe poner en práctica para lograr una excelente gestión.

Por otra parte, se sugiere el acompañamiento, asesoramiento y orientación del proceso pedagógico a fin de fortalecer gerencia estratégica como una acción correctiva permanente que contribuya a mantener un proceso educativo de calidad dirigido al éxito de los objetivos propuestos.

Referencias bibliográficas

- Arias, F. (2012). *El Proyecto de investigación. Introducción a la metodología científica*. 6ta edición Editorial Episteme. Caracas. República Bolivariana de Venezuela
- Bateman, S. y. Snell, A. (2009). *Administración. liderazgo y colaboración en un mundo competitivo*. 8a edición. McGraw-Hill/México.
- Bernal, A. (2010). *Metodología de la investigación. Administración, economía, humanidades y ciencias sociales*. Tercera edición Editorial Pearson Educación México
- Brunet, L. (1987). *El clima de trabajo en las organizaciones: Definición, diagnóstico y consecuencias* /por Luc Brunet y traducción de Lorena Paéz de Villalpando. Editorial Trillas, México.

- Chiavenato, I. (2006). *Introducción a la teoría general de la administración*. 7ª Edición. México. McGraw-Hill Publishing Co.
- Chiavenato, I. y Sapiro, A. (2017). *Planeación estratégica. Fundamentos y Aplicaciones*. Segunda Edición. McGraw-Hill Education. México.
- Covey, S. (2014). *Los siete hábitos de la gente altamente efectiva*. PAIDÔS. Barcelona Buenos Aires.
- David, F. (2003). *Conceptos de Administración estratégica*. (9a.ed.). Editorial Pearson Hall. México.
- Gómez, M. (2006). *Introducción a la metodología de la investigación científica*. (1ª ed.) Colombia: Editorial Brujas.
- Hellriegel, D.; Jackson, S. y Slocum, J. (2009). *Administración. Un enfoque basado en Competencias*. 11ª. Edición. Editorial Cengage Learning Editores, S.A. México.
- Hernández, R.; Fernández, C. y Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación*. 6ta Edición. McGraw-Hill Interamericana México:
- Hernández, O. y Rodríguez, S. (2016). *Introducción a la administración: teoría general. Administrativa, origen, evolución y vanguardia*. 4ta Edición.
- Jones, G. y George, J. (2006). *Administración Contemporánea*. Sexta Edición. Mc Graw-Hill México D.F.
- Koontz, H. y Weihrich, H. (2012). *Administración. Una perspectiva global*. 14a Edición. México: Mc Graw Hill.
- Méndez, C. (2020). *Metodología de la investigación. Diseño y desarrollo del proceso de investigación en ciencias empresariales*. 5ta edición. Editorial: Alphaeditorial México D.F.
- Mintzberg, H. y Quiinn, J. (2010). *Administración. Gestión Organizacional, enfoques y procesos administrativos*. Primera Edición. Editorial Prentice Hall. México D.F.
- Newstrom, J. (2011), *Comportamiento humano en el trabajo Decimotercera Edición* Hill Interamericana, Nueva York.
- Robbins, S. y Coulter, M. (2018). *Administración*. 13a. Edición PEARSON
- Sallenave, J. (2002). *La Gerencia Integral. No le tema a la competencia témale a la incompetencia*. Grupo Editorial Norma. Colombia.

VALORES ORGANIZACIONALES EN EL CENTRO EDUCATIVO DEL CARIBE

ORGANIZATIONAL VALUES IN THE CARIBBEAN EDUCATIONAL CENTER

Yelenis Berrio Peralta

Centro Educativo del Caribe. Colombia.

yelenisberrioperalta@hotmail.com

ORCID: 0000-0001-9759-0868

Doris Acuña Acosta

Centro Educativo del Caribe. Colombia.

dorisaacosta@gmail.com

ORCID: 0000-0001-9826-5223

Jon Jairo Amaya Yaguna

Institución Educativa Denzil Escolar. Colombia.

jjamaya@uniquajira.edu.co

ORCID: 0000-0002-2507-0262

RESUMEN

Esta investigación tuvo como propósito describir los valores organizacionales en el Centro Educativo del Caribe Riohacha (La Guajira)- Colombia. Teóricamente se sustentó en los aportes de Chiavenato, (2006), Cardona (2000), González (2021), entre otros. El tipo de investigación descriptiva, con un diseño no experimental, transaccional, de campo. La población estuvo representada por cuarenta y ocho (48) sujetos entre directivos, y docentes. Se aplicó un censo poblacional. Como técnica observación por encuesta; con un instrumento tipo escala de Lickert modificada, contentivo de treinta y tres (33) ítems; las alternativas de respuestas: siempre, casi siempre, algunas veces, casi nunca y nunca. Fueron sometidos a la validez de cinco expertos; la confiabilidad por alfa de Cronbach resultando un coeficiente de 0,840, es decir altamente confiable. Entre los resultados se concluyó que es alta la práctica de valores organizacionales en el Centro Educativo del Caribe Riohacha (La Guajira)- Colombia, de allí se desprende que los valores sociales, morales y éticos han fortalecido la práctica educativa.,

Palabras clave: Valores, organizacional, fundamentos filosóficos.

ABSTRACT

The purpose of this research was to describe the organizational values in the Centro Educativo del Caribe Riohacha (La Guajira)- Colombia. Theoretically, it was

based on the contributions of Chiavenato, (2012), Cardona (2017), González (2019), Villamizar (2012), Yegres (2012), among others. The type of descriptive research, with a non-experimental, transactional, field design. Forty-eight (48) subjects between managers and teachers represented the population. A population census was applied. As a survey observation technique; with a modified Likert scale type instrument, containing thirty-three (33) items; the response alternatives always, almost always, sometimes, almost never and never. They were submitted to the validity of five experts; reliability by Cronbach's alpha resulting in a coefficient of 0.840. Among the results, it was concluded that the practice of organizational values is high in the Educational Center of the Caribbean Riohacha (La Guajira) - Colombia; hence, this indicates that social, moral and ethical values have strengthened the educational practice that should be the support of its philosophical foundations.

Keywords: Values, organizational, philosophical foundations

Introducción

La investigación tuvo como propósito describir los valores organizacionales concebidos como pautas o guías de la conducta del ser humano, siendo este a la vez la base de la autoestima, lo que otorga al hombre la toma de medidas con responsabilidad y honestidad. Dentro de este marco, los valores organizacionales según Moreno (2009) citado en Castro (2017) “abarcan temas vinculados a los principios morales, aplicables a la dinámica empresarial desarrollados en los aspectos del ámbito organizacional aplicando estrategias que ejemplifiquen la responsabilidad en las organizaciones, permitiendo consolidar el comportamiento del personal en las mismas” (p. 19).

En este sentido, estas cualidades fungen como elemento primordial de la dinámica, desarrollo y efectividad organizacional. Por consiguiente, estas capacidades humanas deben ser promovidos entre los miembros de la organización a través de los mecanismos, códigos y estrategias que permitan su desarrollo, impulso, monitoreo, con la finalidad de que sean proyectados en toda la estructura organizacional, y de esa forma, puedan ser propulsores del cambio.

Con base en lo planteado, se requiere entonces describir los criterios de los valores organizacionales que deben asumir los integrantes, como los docentes formadores, e integrantes que interactúan bajo las normativas y principios de la organización tales como padres, representantes y los estudiantes que coexisten en ámbito escolar propiciando la integración y la participación activa de todos los miembros, de ello es responsable primordial el director como gerente líder, integrador y promotor. No obstante, se puede evidenciar en algunos gerentes de las escuelas básicas primarias, permanece la idea que éstas pueden ser manejadas simplemente realizando funciones administrativas que permitan cumplir con la entrega puntual de recaudos, sin atender al logro de los objetivos institucionales, la integración del personal, la proyección de la organización hacia la comunidad; posiblemente esto sea producto de la ausencia de valores sociales,

morales y éticos que deben ser incluidos en los fundamentos filosóficos institucionales para contribuir a las transformaciones y construcción de los nuevos paradigmas organizacionales. Por lo descrito anteriormente se requiere promover los valores organizacionales necesarios que conduzcan a la formación de hombres y mujeres con mente sana y consciencia humanista. Se trata de formar ciudadanos empáticos, solidarios, seguros de sí mismo, críticos para la construcción de un país justo, respetuoso de la diversidad, con igualdad de oportunidades.

Fundamentos Teóricos

Los valores organizacionales

Los valores, componentes claves de la cultura organizacional, pueden considerarse como la esencia que orienta la vida de la organización y la de sus miembros. En correspondencia a ello, Ivancevich, Konopaske y Mattenson (2012), señalan que los valores organizacionales son “impulsores principales de la actuación de las personas y de las organizaciones, son los que otorgan cohesión, sentidos de pertenencia que establecen compromisos éticos entre sus miembros”. (p.12), De igual manera, los valores comprometen a sus miembros en una tarea misional de diagnóstico cualitativo, mediante la cual analice con sentido realista y consecuente el estado de desarrollo humano de la organización.

En el mismo contexto, Chiavenato, (2006), define los valores organizacionales como “todo aquello que es deseable o interesa a un sujeto en función de su carácter hedonista o por su concepción como satisfactor de una necesidad e influye en su conducta de elección. Esto implica la evaluación específica del objeto valorado, así como el criterio en función del cual se realizan evaluaciones” (p. 205). Por tanto, de acuerdo con el autor, los valores delimitan, lo que se acepta o se rechaza, de que es correcto y es erróneo, es deseable o indeseable en el comportamiento de un grupo las normas que se establecen dentro de la organización como principios para lograr el éxito de los objetivos trazados que van en función de beneficiar al colectivo sobre todo al estudiantado.

De igual manera, Jones y George (2016), plantean que los valores organizacionales son “juicios con respecto a lo que es deseable e indeseable, ofreciendo justificaciones para tomar decisiones, fundamentan códigos de ética, quienes orientan el comportamiento ético y permiten clasificar las conductas dentro de cualquier escala de desarrollo moral” (p. 134).

En relación a este planteamiento, los valores organizacionales deben ser esenciales dentro del contexto educativo, porque de esa manera se encaminan hacia el objetivo con fortaleza, entusiasmo; confiriéndole dinamismo a las actividades laborales cotidianas del personal docente y demás miembros de la institución, de manera que contribuyan con el mejoramiento del potencial humano, el cual puede convertirse en un factor esencial para el éxito o el fracaso de la organización.

Partiendo de lo expuesto por los autores, se puede decir, los valores organizacionales determinan el carácter fundamental de las instituciones educativas, crean sentido de identidad, fijan los lineamientos para implementar las prácticas, las políticas los procedimientos que permiten su buen funcionamiento, conduciendo a mantener un ambiente cordial, de respeto y cooperación, puesto que son de vital importancia para el logro de los objetivos propuestos, a fin de alcanzar niveles culturales en los miembros que la conforman y que centren los valores sociales, éticos y morales que fija la sociedad.

Tipos de valores organizacionales

Los valores organizacionales resultan ser la esencia y la naturaleza del valor basados en la filosofía de que son saberes que se aprenden al estar inmersos en una determinada forma cultural por tanto no pueden ser ajenos a la dinámica que toma realmente el quehacer educativo, la cual está ligada al sistema de una sociedad fundamentada en valores éticos, morales y sociales.

Al respecto, los tipos de valores, según el criterio de Cardona (2000), constituyen “Una propiedad o característica de una cosa que la convierte en necesaria y apreciable; un carácter, cualidad o principio moral, propio de seres, acciones u objetos que suscitan admiración, aprecio o complacencia; cualidades o características que hacen valer una cosa” (p. 37). Desde el punto de vista del autor antes mencionado, se puede decir que los valores según sus tipos son interpretaciones que pueden atender o responder a intereses o necesidades de naturaleza esencialmente distinta, ya sea de carácter social como económico, estético, religiosa, pragmática, morales, ética, entre otros. En este sentido, los valores desde la percepción socio-educativa son considerados referentes, pautas o abstracciones que orientan el comportamiento humano hacia la transformación social y la realización de la persona. Tienden a ser guías que dan determinada orientación a la conducta, a la vida de cada individuo y de cada grupo social y puedan ser transferidos a la comunidad escolar, es decir a los docentes, estudiantes, padres y representantes y se tipifican en sociales, morales y éticos.

Cuando se habla de valor se describe una actitud ante determinada situación, es inherente a cada individuo que lo mantiene de acuerdo a lo que cree. Así mismo se pueden clasificar según los tópicos donde se desenvuelve los individuos en valores sociales, morales y éticos.

Valores sociales

Los valores sociales son vistos como el componente principal para mantener buenas y armoniosas relaciones sociales, ellos se transmite o expresan a través de: paz, respeto, igualdad, fraternidad, solidaridad, dignidad, cooperación, honestidad, honradez, libertad, responsabilidad, amor, sinceridad. Estos valores son fundamentales en las relaciones humanas entre los individuos, organizaciones, entre los países. La buena práctica de los valores sociales cultiva las actuaciones positivas de las personas, pues es importante si se aplica desde la

infancia, pasa por la adolescencia, se consolidan en la adultez, puesto que dichos valores se adquieren de manera progresiva mediante la educación recibida en el hogar y fortalecida en la escuela.

En palabras de, Gilson (2022), los valores sociales, aluden a cualidades objetivas que tienen las cosas, son juicios de deseabilidad o de rechazo que se atribuyen a los hechos u objetos, son principios o criterios que definen que es bueno o malo, por lo que acaban influyendo poderosamente en la conducta de los miembros del grupo social. Es decir, los valores surgen desde la experiencia de vida social, desde las relaciones que el individuo establece con sus semejantes, se convierten en manifestaciones de los fenómenos sociales que permiten el desarrollo y la evolución de la sociedad.

Siguiendo la idea según Quenaya (2017) los valores sociales son elementos de gran importancia en la sociedad, y en espera que todo ciudadano practique para mantener una sana convivencia social. Esta definición alude, que los valores sociales obedecen a la forma en que se orienta sociedad por el bienestar común, deberá tenerlos siempre presentes continuamente fomentarlos en las nuevas generaciones.

De similar concepción, Rojas (2008) “los valores sociales encuentran su máxima expresión en los códigos de comportamiento que cada sociedad se impone a partir de leyes, usos y costumbres aceptados por la generalidad” (p. 250). En otras palabras, los valores sociales se construyen progresivamente, partiendo de las costumbres, leyes de cada sociedad, las cuales están en constante transformaciones, allí donde la escuela juega un papel trascendental, puesto que, a través de ella, se fortalecen dichos valores considerando el docente el encargado de que esto se cumplan como el deber ser.

Atendiendo a lo expresado por los autores, se puede decir que los valores sociales están dirigidos a la aprender a vivir en comunidad, respetando al prójimo como así mismo que estos se establecen de forma general, y se determinan en las organizaciones educativas para establecer patrones que permitan la convivencia día entre sus miembros y fomentar las bases de la cultura organizacional.

Valores morales

Los valores morales suelen ser parte de cada identidad de las personas, sirven para orientar el cómo actuar en la casa, en el trabajo, o en cualquier otro ámbito de vida. Indican el camino para conducirse de una manera y no de otra, frente a deseos o impulsos, ya sea solos o con otros. Orienta el proceder y comportamiento de acuerdo a la actitud ante la vida. De acuerdo con ello, Balboa y Jara (2015) alude:

Son hábitos y normas que guían el comportamiento de los individuos. Constituyen el discernimiento de un sujeto sea para bien o para mal. Entonces, los valores morales incurren en el trato interpersonal y a la vez determina el valor de las mismas en su comunidad (p.10).

En este sentido, cabe referir que los valores morales están estrechamente relacionados con la existencia de las personas, e inciden sobre su comportamiento, configuran, modelan sus ideas, sentimientos, de tal modo que estas se deben apegar a reglas o normas que conduzcan a un mejor modo de vivir. En el mismo orden de ideas, Noboa, (2017) refiere que los valores morales son un cúmulo de pautas y hábitos transmisibles por la sociedad al ser humano y que simbolizan la forma correcta de su comportamiento, permitiendo identificar lo bueno y lo malo.

Un hombre vale entonces, por sus valores la manera en cómo se vive, son reflejados en cualquier escenario de su vida. En tal sentido, los profesionales de la docencia deben poseer valores morales bien definidos para realizar su labor, logrando así fomentar el mismos en estudiantes, representantes-comunidad en general.

Asimismo, refiere el mismo autor, es necesario distinguir, entre las valoraciones subjetivas que expresan los gustos las valoraciones objetivas que tienen un contenido cognoscitivo, que se puede señalar, discutir y definir; entre los que se encuentran las generalizaciones morales, que son las que guían la conciencia moral. La valoración es totalmente subjetiva cuando se valora un objeto o situación, sin juzgar sus propiedades; por ejemplo, si gusta más una comida u otra; no se valora en relación con la nutrición, sino con apetencias o gustos personales; o si se valora un objeto porque alguien muy querido, lo regaló no por su funcionalidad o precio.

Desde la percepción de, Castro (2005), señala “los valores morales resultan de la educación centrada en el hombre, pues se encuentra en su mismo ser, llamado a la realización de valores” (p. 41).

En consecuencia, un modelo educativo respetable, debe establecer las bases técnicas, administrativas y legales, indispensables para garantizar que los miembros de la organización, sea capaz de expresar una conducta solidaria, cooperativa, justa, honesta de reconocimiento a sus semejantes.

De acuerdo a lo señalado por autores, los valores morales definen el éxito en términos concretos para grupos de individuos y establecen normas, incluye patrones de comportamientos que la organización exige a sus miembros, por tanto, el personal que labora en la institución, debe establecer valores morales que deben prevalecer, fomentar o practicar en todo momento de manera que se arraiguen como su propio yo, a fin de mejorar la problemática presentes en cuanto a comportamiento dentro y fuera de la organización.

Valores éticos

Los valores éticos ayudan a proceder según lo que se considere está bien o mal para uno mismo. Es decir, cuando se actúa guiado por valores se hace sin esperar nada a cambio que no sea la propia satisfacción y realización como personas. Esta satisfacción hace practicar los principios o creencias en cualquier situación.

Este tipo de valor es cónsono con la creencia del bien o mal que tenga una persona.

Al respecto, Elexpuru y Medrano (2001), citado en Vásquez (2021) los define las normas que rigen y orientan nuestra vida, generando modificación en nuestros comportamientos de forma positiva. Lo que permite inferir que los valores éticos son medios adecuados para conseguir las metas trazadas por cada persona y en el ámbito educativo son establecidos por la institución.

En el mismo contexto educativo, González. (2021) señala que los valores éticos son direccionados como recurso en la formación de la personalidad moral del educando, siendo considerado un recurso para la solución de los problemas en el ambiente escolar. Asimismo, entre los valores éticos se encuentra la justicia que consiste en “dar a cada uno lo suyo”. Es decir, dar a cada uno las condiciones para vivir en libertad e igualdad. De esta manera, la justicia tiene inmerso un conjunto de valores que permite la construcción de un mundo más equilibrado, con mayor inclusión. Aludiendo a lo anterior, Etkin (2006, p. 86) “Un valor ético es una concepción, explícita o implícita, propia de un individuo o características de un grupo social, acerca de lo deseable, que influye en la selección de los modos, medios y fines de las asociaciones disponibles”. Infiriendo con ello, que los valores son necesarios para la buena marcha de las organizaciones educativas, puestos que, están implícitos en la actuación de cada uno de miembros de la misma.

En una organización naciente, los valores están dados por sus fundadores: los líderes iniciales, sus primeros trabajadores, quienes son guías de los procesos, por tanto sus actuaciones deben ser incuestionables, para establecer, cumplir y hacer cumplir las normas que se regirán en la organización. En el campo educativo, se deben regir las organizaciones por docentes y gestores educativos de altos valores personales y organizacionales que guíen el destino de las instituciones, por ello, es importante la realización del manual de convivencia desarrollado entre todos los actores que intervienen en el proceso educativo.

Fundamentación filosófica de los valores organizacionales

Los valores son reflejos del intercambio del hombre con el medio, los demás hombres en el curso del cual objetos y fenómenos adquieren significado para él, por lo que no existe fuera de las relaciones sociales. El significado externo para el hombre, su lugar de preferencia de acuerdo con las alternativas posibles que le permitan ajustarse a las normas. Al respecto, Robbins, Stephen y Coulter (2018) la fundamentación filosófica de valores representa convicciones básicas de que un modo específico de conducta o una finalidad de existencia converso.

Del mismo modo, contiene un elemento de juicio en el que transmiten las ideas de un individuo como lo que es correcto, bueno o deseable. Queda claro que los fundamentos filosóficos que sustentan valores están inmersos en interior de individuo, que finalmente pone de manifiesto para desenvolverse en la sociedad en el quehacer cotidiano, fortaleciéndose día a día con el vivir de experiencias apoyadas en el contexto inmediato. En el ámbito educativo la fundamentación filosófica se basa en fortalecer valores organizacionales tanto de los docentes

como de la comunidad escolar con el propósito de formar un individuo integral que dé respuesta a los cambios y necesidades sociales.

Del mismo modo, David (2003) refiere la fundamentación filosófica de los valores en la educación es la relación que estos pueden tener en ella, y contar así con elementos que sustenten sólidamente la práctica educativa concreta, porque los valores ponen en marcha el dinamismo humano fundamental, cuyo desarrollo conlleva la más clara manifestación de lo que el ser humano es bueno o malo.

Continúa refiriendo el autor, una primera característica de los valores se observa cuando las personas se enfrentan a las cosas y se dan cuenta que no solo se hacen operaciones intelectuales ante ellas, tales como comprenderlas, compararlas entre sí o clasificarlas, sino que también se estiman o desestiman, se prefiere o se rechaza, es decir se valoran. Considerando lo expuesto, el valor es lo que hace a un ser humano digno.

Bajo esta concepción se puede decir, que cada individuo es responsable de valores que desea asimilar y practicar. La percepción que se tiene del valor, debe ser reflexionada, concretada en una persona para que pueda decirse que esta persona posee determinado valor. Desde las definiciones emitida por autores, los fundamentos filosóficos que sustentan valores organizacionales, se encuentran en el hombre y que estos se adquiere progresivamente desde el hogar en la medida que se vive, se adquiere experiencia, madurez, posteriormente se fortalecen en la escuela, de allí la relevancia de un docente íntegro, con mística, ética sentido de pertenencia, por lo tanto se busca una educación para la formación de ciudadanos libres, críticos y reflexivos.

Misión

La misión se convierte en la razón de ser, la esencia del porqué de la organización, la cual debe ser direccionadas con responsabilidad a un determinado usuario, sirviendo de guía para cada uno de los individuos que la integran. Según Alles, (2018) quien expresa, que misión es “la capacidad de desarrollar un proyecto de futuro, un sueño, anhelo, un objetivo trascendental que se debe alcanzar” (p. 243). En correspondencia a ello, se asume, para que la organización consolide su misión necesita contar con un personal altamente comprometido dispuesto a involucrarse en los objetivos, a fin de alcanzar metas en el presente, siendo esta la razón de existir la institución como un todo en beneficio de sus miembros para ofrecer un servicio educativo de calidad.

Desde su perspectiva, Chiavenato (2006) señala la misión es la razón de ser como organización. Contiene la identificación de sus competencias producto, mercado y alcance geográfico. De esta manera, la misión proporciona sentido, propósito, definiendo una función social, metas externas para una institución, así como funciones individuales con respecto a la función organizacional.

Por otra parte, continúa el autor, la misión organizacional no es definitiva ni estática, pues experimenta cambios a lo largo de su existencia. Igualmente incluye los objetivos esenciales de la institución, es única para cada organización y

periódicamente es analizada para que todos sus empleados sepan con exactitud cuál es su contribución personal para que la misma realice su finalidad principal.

En este mismo orden de ideas, Covey (2014) manifiesta “la misión se refiere específicamente a las tareas y servicios que se ofrecen en el mercado, propósitos además de la filosofía de la empresa, que determinara valores organizacionales”. Indicando con ello, toda organización debe fijar metas con el propósito de alcanzar el éxito, así como hacerse parte de la competencia.

En tal sentido, el objetivo de la Misión es orientar, optimizar la capacidad de respuesta de la organización ante las oportunidades del entorno, por lo que se define considerando cuatro aspectos: estrategia, propósito, valores, políticas y normas. Los propósitos de valores de la organización tienen como finalidad generar un compromiso compartido dentro de la cultura organizacional.

Visión

La visión es creada para valorar las aspiraciones de los agentes que componen la organización, tanto internos como externos. Al respecto, Alles (2018), manifiesta, “La visión consiste en definir como se quiere que la organización sea vista, a largo plazo tanto por los miembros como estudiantes, así como por los competidores, e incluso por representantes” (p. 27).

En este sentido, la visión se realiza formulando una imagen ideal del proyecto poniéndola por escrito, a fin de crear el sueño compartido por todos los que tomen parte en la iniciativa, de lo que debe ser en el futuro . Una vez definida la visión de institución, todas acciones se fijan en este punto, las decisiones y dudas se aclaran con mayor facilidad. Todo miembro que conozca bien la visión puede tomar decisiones acorde con ésta. Al respecto, Chiavenato (2006) señala:

la visión es la imagen que organiza define respecto a su futuro, es decir, de lo que pretende ser. Muchas organizaciones exponen la visión como el proyecto que les gustaría ser dentro de cierto periodo. De esta manera, la visión organizacional indica cuales son los objetivos a alcanzar en los próximos cinco años, para orientar a sus miembros en cuanto al futuro que organiza, que pretende transformar. (p. 150).

También, dice el autor, la visión describe situaciones futuras que desean tener las empresas; el propósito de la visión es guiar, controlar y alentar a la organización en su conjunto para alcanzar el estado deseable de la misma. Por lo tanto, la visión de la empresa es la respuesta a la pregunta, ¿Qué queremos que sea la organización en los próximos años? Debe reflejar las expectativas de todos los integrantes de la organización.

Por otra parte, Robbins y Coulter, (2018), señala, la visión, es la situación futura deseable para la empresa. La misma puede ser expresada en una o varias frases redactadas de manera atractiva y motivadora. Al ser la visión una situación futura deseable, es una especie de gran objetivo a lograr, por eso, es inspiración, el marco para definir objetivos y metas más específicas. Aunque la visión debe tener

un carácter duradero, suele actualizarse regularmente o redefinirse cuando circunstancias estratégicas de la organización así lo requieren.

En tal sentido, una visión exitosa generalmente está constituida por grupos de individuos comprometidos con la organización dispuestos a aportar todo su potencial para el logro de objetivos planteados. Es decir, las culturas corporativas florecen de visiones personales, arraigadas al conjunto de valores, intereses o aspiraciones. Uno de los más grandes desafíos que tendrá que afrontar el docente, reside en convertir la visión en acciones y actividades de soporte donde los estudiantes asuman su corresponsabilidad con ellos mismos y la organización.

Con referencia a lo expuesto anteriormente por los autores, la visión de las instituciones educativas debe estar dirigida a la excelencia, donde se desarrolle la creatividad e innovación con egresados que respondan a las exigencias del siguiente nivel educativo, a través de estructuración de programas adaptados a nuevas demandas, que corresponde a cambios y transformaciones del proceso educativo.

Metodología

Para darle sentido científico al estudio se buscó determinar la metodología a emplear para darle respuesta a los valores organizacionales. De acuerdo con, Hurtado y Toro, (2005) este “constituye la medula de la investigación. Alude al desarrollo propiamente dicho de la investigación: definición de la población sujetos de estudios, selección de la muestra, diseño o aplicación de los instrumentos, la recolección de datos, la tabulación, el análisis en la interpretación de los datos” (p. 90).

Al plantear la investigación y estructurar las teorizaciones que sustentan los valores organizacionales. Se seleccionó el tipo de investigación de acuerdo con su propósito, este estudio es de tipo descriptiva. Lo que define, Bernal, (2010) “son los que reseñan las características o rasgo del fenómeno objeto de estudio” (p.112). De igual forma, Hernández, Fernández y Baptista (2014), expone que “los estudios descriptivos se limitan a identificar las características y valores de las variables”. (p. 33) Por lo tanto, los estudios descriptivos buscan definir las propiedades, características y rasgos importantes de cualquier fenómeno que se analice. En este caso en el del Centro Educativo del Caribe Riohacha (La Guajira)-Colombia.

Para el desarrollo de toda investigación se debe elaborar un plan o seguir unos pasos los cuales se denominan diseño de la investigación, el cual, Hernández, Fernández y Baptista (2014), definen como “el plan o estrategia que se desarrolla para obtener la información que se requiere en una investigación” (p. 158). De igual manera, para Arias (2012), el diseño de investigación “es la estrategia adoptada para resolver el problema planteado” (p. 110).

Asimismo, en la investigación no experimental, no es posible manipular las variables o asignar aleatoriamente a los participantes o tratamientos, lo cual significa, para esta investigación, la variable de estudio no es manipulada por el investigador, siendo estudiada en su forma natural, ya que al ser hechos reales o

probatorios al poner en práctica su estudio conduce al análisis. A su vez, el diseño de la investigación se clasificó como transaccional o transversal, puesto que datos se recolectaron en un tiempo y momento específico, describiendo al mismo tiempo las variables de estudio. Por otra parte, esta investigación se enmarca en un diseño de campo, que la define, Arias (2012), como una investigación de campo constituye un auxiliar importante en cualquier área, puesto el investigador sale al mundo real para participar en el ambiente social que es el objeto de estudio, en lugar de intentar llevarlo al laboratorio” (p. 69). Es decir, participa en ese ambiente en una forma discreta, sin interferir, para estudiarlo y, en última instancia, describirlo en términos de quien lo está viviendo. En este caso los sujetos de investigación fueron directivos y docentes del Centro Educativo del Caribe Riohacha (La Guajira)- Colombia.

Por lo tanto, la población es considerada el conjunto total, finito o infinito siendo los elementos o unidades de observación que se del estudio, sea que es el universo de la investigación, sobre la cual se pretende generalizar los estudios a que hubiere lugar. La población objeto de estudio estuvo constituida por seis (06) directivos y cuarenta y dos (42) docente del Centro Educativo del Caribe Riohacha (La Guajira)- Colombia.

En toda investigación se utilizan recursos para que el investigador recolecte la información necesaria; en este caso, se utilizó como técnica la encuesta, con el propósito de adquirir de los participantes la información solicitada. Al respecto, Méndez (2020), expresa, la encuesta permite la “recolección de información por medio de formularios, los cuales tienen aplicación a aquellos problemas que se puedan investigar por métodos de observación, análisis de fuentes documentales y demás sistemas del conocimiento” (p. 255). En lo referente a Arias (2012) se define “como una técnica que pretende obtener información que suministra un grupo o muestra de sujetos acerca de si mismos, en relación a un tema particular” (p. 72).

Como instrumento se aplica un cuestionario, de acuerdo a Arias (2012), se define como “la modalidad de encuesta que se realiza de forma escrita mediante un instrumento de formato en papel contentivo de una serie de preguntas” (p. 74). Respecto a esto hay que destacar que a la población se le facilita una serie de instrucciones al momento de contestar el instrumento. El cual está conformado por 15 ítems y por cinco alternativas de respuesta a considerar: Siempre (5), Casi Siempre (4), Algunas Veces (3), Casi Nunca (2) y Nunca (1), Tomando en consideración lo expuesto por los autores, el cuestionario se sometió a la revisión de tres (3) expertos quienes ofrecieron los lineamientos a seguir en la elaboración de las preguntas o ítems, las cuales debes ser pertinente con los objetivos de las variables de la investigación. Igualmente, se presentó un formulario explicativo, con las instrucciones explícitas a seguir.

En correspondencia a lo anterior, se hizo necesaria la aplicación de una prueba piloto, a 10 sujetos con las mismas características de la población seleccionada de docentes y directivos del Centro Educativo del Caribe Riohacha, con finalidad de verificar la confiabilidad del cuestionario

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left[1 - \frac{\sum S_i^2}{S_T^2} \right]$$

Dónde:

K: El número de ítems

Si²: Sumatoria de Varianzas de los Ítems

ST²: Varianza de la suma de los Ítems

a: Coeficiente de Alfa de Cronbach

Para calcular el grado de confiabilidad en esta investigación al aplicar la fórmula del coeficiente de Cronbach, se obtuvo los siguientes resultados 0,861, lo cual indica que el cuestionario tiene un alto grado de confiabilidad y es apto para su aplicación. Seguidamente se presenta el cuadro N°1, en el que precian las alternativas de respuesta, el valor, los intervalos contiene el rango valorativo, así como las categorías de análisis seleccionadas, que se emplearán para identificar el comportamiento de las variables en atención al puntaje acumulado por dimensiones e indicadores.

Cuadro 1

Baremo estadístico para la interpretación de los resultados

Alternativas	Valor	Intervalo	Categoría
Siempre (S)	5	4,21 - 5,00	Muy Alto Nivel
Casi Siempre (CS)	4	3,41 - 4,20	Alto Nivel
Algunas veces (AV)	3	2,61 - 3,40	Moderado Nivel
Casi Nunca (CN)	2	1,81 - 2,60	Bajo Nivel
Nunca (N)	1	1,00 - 1,80	Muy Bajo Nivel

Fuente: Elaboración propia (2022)

Resultados de la investigación

En este capítulo se realiza el análisis y discusión de los resultados obtenidos del proceso de recolección de información mediante el instrumento construido para tal fin, los datos arrojados se analizaron de acuerdo un baremo para determinar el promedio de las respuestas y posteriormente hacer la interpretación

Tabla 1

Dimensión: Tipos de Valores organizacionales

Alternativas	Siempre		Casi Siempre		Algunas Veces		Casi Nunca		Nunca		Promedio del Indicador	
	Dir	Doc	Dir	Doc	Dir	Doc	Dir	Doc	Dir	Doc	Dir	Doc
Población												
Indicadores	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%
Sociales	44.43	35.00	22.23	31.66	3.70	0.58	29.63	17.66	0.0	18.86	4.71	3.63
Morales	41.06	43.90	3.70	6.10	25.90	14.43	11.10	35.56	11.10	0.0	4.34	4.69
Éticos	66.70	42.23	3.70	30.00	3.70	1.70	0.0	22.16	25.90	6.60	4.78	4.68
Promedio de la Dimensión	4.61						4.33					
Interpretación de la Media Aritmética	La Dimensión se ubica dentro de una categoría de muy alto nivel. Los directivos SIEMPRE cumplen con los tipos de Valores.						La Dimensión se ubica dentro de una categoría muy alta nivel. Los docentes consideran que los directivos SIEMPRE cumplen con los tipos de Valores.					

Fuente: Elaboración propia (2021)

Al analizar la tabla 1 correspondiente a la dimensión Tipos de Valores, se observa en relación al indicador valores sociales que 44.43% de los directivos opinaron que siempre aluden a cualidades objetivas que se atribuyen a los hechos y objetos, son principios de la sociedad que todo ciudadano debe practicar y respetar, encuentran su máxima expresión a partir de leyes, usos y costumbres aceptados por la sociedad; 29.63% opinaron casi nunca, 22.23% opinaron casi siempre y 3.70% mencionaron algunas veces.

Mientras que un 35.00% de los docentes manifestaron que casi siempre los que los directivos aplican lo antes expuesto, seguido de un 31.66% casi siempre, un 17.66 casi nunca, y 18.86% nunca. Al obtener el promedio del indicador esta se ubica en una categoría muy alto nivel con 4.71 para los Directores, y Alto nivel para los docentes con 3.63 indicando con ello que el personal directivo Siempre y casi siempre cumple con los Valores Sociales en el Centro Educativo del Caribe Riohacha.

En tanto estos resultados refuerzan lo expresado por Gilson. (2022), los valores sociales, aluden a cualidades objetivas que tienen las cosas, son juicios de deseabilidad o de rechazo que se atribuyen a los hechos u objetos, son principios o criterios que definen que es bueno o malo, por lo que acaban influyendo poderosamente en la conducta de los miembros del grupo social.

En correspondencia al indicador valores morales 41.06% de los directivos respondieron que siempre están relacionados con la existencia de las personas, e inciden sobre su comportamiento, son reflejos del hombre en cualquier escenario de su vida, considera que resultan de la educación centrada en el hombre, seguido de 25.90% opinaron algunas veces, 11.10% mencionaron que casi nunca y nunca y seguido de un 3.70% opinaron casi siempre. Asimismo, por parte de los docentes el 43.90% de los docentes opinaron siempre, 35.56% casi nunca, 14.43% respondiendo algunas veces, el 6.10% mencionaron que casi siempre los directores cumplen con lo antes expuesto. en el Centro Educativo del Caribe Riohacha.

Al obtener el promedio del indicador esta se ubica en una categoría de muy alto nivel con 4.34 para los Directores, y para los docentes con 4.69 indicando con ello que el personal directivo Siempre cumple con los Valores morales en el Centro Educativo del Caribe Riohacha

Al contrastar los resultados se obtiene que estos afirman los planteamientos de, Balboa y Jara (2015) alude:

Son hábitos y normas que guían el comportamiento de los individuos. Constituyen el discernimiento de un sujeto sea para bien o para mal. Entonces, los valores morales incurren en el trato interpersonal y a la vez determina el valor de las mismas en su comunidad (p.10).

Finalmente, para el indicador valores éticos se obtuvo 66.70% de los directivos manifestaron que siempre sirven de medios para conseguir las metas preestablecidas por la institución, consiste en dar a cada uno lo suyo, son ideas

sobre los que una sociedad cree que es bueno, correcto, deseable o bello, seguido de un 25.90% respondieron nunca, 3.70 % opinaron casi siempre y algunas veces y la opción nunca no hubo respuesta.

No obstante, el 42.23% de los docentes opinaron Siempre y 30.00% de los directivos respondieron casi siempre cumplen con lo antes mencionado, seguido de 22.16% Casi Nunca, 6.60% Nunca y 1.70% de los docentes Algunas Veces. Al obtener el promedio del indicador esta se ubica en una categoría muy alto nivel para ambos, con 4.78 para los Directores, y para los docentes con 4.68 indicando con ello que el personal directivo Siempre cumple con los Valores éticos en el Centro Educativo del Caribe Riohacha

Al contrastar los resultados, estos fortalecen lo expresado por Etkin (2006, p. 86) “Un valor ético es una concepción, explícita o implícita, propia de un individuo o características de un grupo social, acerca de lo deseable, que influye en la selección de los modos, medios y fines de las asociaciones disponibles”.

Al obtener los resultados de la media de la dimensión se percibe que esta se ubica en la categoría muy alto nivel para los directivos con un 4.61 y para los docentes y 4.33, lo cual indica que de acuerdo con el baremo los directivos y docentes se ubica dentro de una frecuencia muy alto nivel.

Considerado los resultados y las diversas opiniones expresadas por los directivos y docentes en relación a la dimensión tipos de valores organizacionales los investigadores considera que estos representan el eje que permiten al individuo ir modelando su comportamiento en función del compromiso adquirido en la institución y las relaciones interpersonales entre los miembros de la comunidad escolar, lo cual evitaría conflictos en la convivencia cotidiana, así como el fortalecimiento del trabajo en equipo para obtener mayores logros y metas institucionales. Siguiendo con el análisis se presenta la tabla 2.

Tabla 2
Fundamentación Filosófica de los Valores

Alternativas	Siempre		Casi Siempre		Algunas Veces		Casi Nunca		Nunca		Promedio del indicador	
	Dir	Doc	Dir	Doc	Dir	Doc	Dir	Doc	Dir	Doc	Dir	Doc
Indicadores	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	Dir	Doc
Misión	55.56	39.43	40.73	37.23	3.70	0.0	0.0	7.23	0.0	16.11	4.71	3.69
Visión	55.56	33.46	37.03	8.90	7.40	28.90	0.0	3.00	0.0	1.66	4.69	3.21
Promedio de la Dimensión	4.70						3.45					
interpretación de la Media Aritmética	La Dimensión se ubica dentro de una categoría muy alto nivel. Los directivos SIEMPRE cumple la fundamentación Filosófica de los Valores.						La Dimensión se ubica dentro de una categoría alto Nivel. Los docentes consideran que los directivos CASI SIEMPRE cumple la fundamentación Filosófica de los Valores..					

Fuente: Elaboración propia (2021)

Al analizar la tabla N° 2 referente a la dimensión Fundamentación filosófica de los valores, se evidencia que el indicador misión, el 55.56% de los directivos encuetados manifestaron siempre, seguido del 40.73.03% respondieron casi siempre poseen la capacidad de desarrollar un proyecto de futuro, es la razón de ser como organización, establece la filosofía, que determinara los valores

organizacionales, seguido de un 3.70% opinaron algunas veces. Mientras que el 39.43% de los docentes respondieron siempre y el 37.23% opinaron Casi Siempre directivos realizan lo antes mencionado, seguido de un 16.11 % nunca y el 7.23% casi nunca.

Al obtener el promedio del indicador esta se ubica en una categoría muy alto nivel con 4.71 para los Directores, y alto nivel para los docentes con 3.69 indicando con ello que el personal directivo Siempre y Casi Siempre cumple con la misión del Centro Educativo del Caribe Riohacha. Este resultado refuerza lo expuesto por Alles, (2018) quien expresa, que misión es “la capacidad de desarrollar un proyecto de futuro, un sueño, anhelo, un objetivo trascendental que se debe alcanzar” (p. 243).

En relación al indicador visión se observa que el 55.56% de los directivos manifestaron siempre, seguido de un 37.03 % opinaron casi siempre consideran que en ella se refleja la imagen de la organización, indica cuales son los objetivos a alcanzar en los próximos cinco años, para orientar a sus miembros en cuanto al futuro que la organización, permite a través de ella visualizar la situación deseable para la organización en el futuro, seguido de un 7.40% opinaron algunas veces.

Mientras que el 33.46% de los docentes opinaron que los directivos cumplen con lo antes mencionado, seguido de un 28.90% en la respondieron Algunas Veces, un 8.90% s opinaron Casi Siempre, 1.66% respondieron Nunca. Al obtener el promedio del indicador esta se ubica en una categoría de muy alto nivel con 4.69 para los Directores, y moderado nivel para los docentes con 3.21 indicando con ello que el personal directivo Siempre y algunas veces cumple con la visión en el Centro Educativo del Caribe Riohacha.

Estos resultados fortalecen lo expuesto por Chiavenato (2006) quien señala que “la visión es la imagen que la organización define respecto a su futuro, es decir, de lo que pretende ser. Muchas organizaciones exponen la visión como el proyecto que les gustaría ser dentro de cierto periodo. De esta manera, la visión organizacional indica cuales son los objetivos a alcanzar en los próximos cinco años, para orientar a sus miembros en cuanto al futuro que la organización pretende transformar” (p. 150).

Igualmente, al analizar la tabla de la variable valores organizacionales se tuvo que:

Tabla 3
Valores Organizacionales

Variable	Dimensiones	Promedio de la Dimensión		Categoría de la Dimensión		Interpretación		Promedio de o Variable	
		DIR	DOC	DIR	DOC	DIR	DOC	DIR	DOC
Valores Organizacionales	Tipos de valores	4.61	4.33	Muy Alto Nivel	Muy Alto Nivel	SIEMPRE	SIEMPRE	4.65	3.89
	Fundamentación Filosófica de los Valores	4.70	3.45	Muy Alto Nivel	Alto Nivel	SIEMPRE	CASI SIEMPRE		

INTERPRETACIÓN	Los Directores consideran que siempre en el Centro Educativo del Caribe Riohacha (La Guajira)- Colombia, están presentes los valores organizacionales.
	Los Docentes consideran que casi siempre en el Centro Educativo del Caribe Riohacha (La Guajira)- Colombia están presentes los valores organizacionales.

Fuente: Elaboración propia (2022)

Interpretando los resultados de la tabla 3, referente al cierre de la variable: valores organizacionales se obtuvo una media de 4.65, para los Directivos y 3.89 para los Docentes la cual se ubica en una categoría muy alto nivel y alto nivel, respectivamente; lo cual significa que Siempre los directivos y casi siempre los docentes, consideran que en el Centro Educativo del Caribe Riohacha (La Guajira)-Colombia, poseen valores organizacionales.

En tal sentido, en relación la referente teórico Ivancevich, Konopaske y Mattenson (2012), señalan que los valores organizacionales son “impulsores principales de la actuación de las personas y de las organizaciones, son los que otorgan cohesión, sentidos de pertenencia que establecen compromisos éticos entre sus miembros”. (p.12), De igual manera, los valores comprometen a sus miembros en una tarea misional de diagnóstico cualitativo, mediante la cual analice con sentido realista y consecuente el estado de desarrollo humano de la organización.

Dentro de este contexto del estudio los valores organizacionales son necesarios para el buen funcionamiento de las organizaciones educativas, considerando los valores éticos y sociales una fortaleza para los docentes mientras para los directivos los valores morales determinan la integridad de quienes tienen la responsabilidad de conducir la educación, es decir directivos y docentes.

En atención a los resultados los investigadores confirmaron, que los valores organizacionales en el Centro Educativo del Caribe Riohacha (La Guajira)-Colombia, se encuentran en un moderado nivel, considerando que fundamentación filosófica de los valores son una fuente de fortaleza en la organización educativa.

Conclusiones

Con base en el proceso desarrollado en la investigación referida a los valores organizacionales, los resultados obtenidos permiten responder al propósito que la orientaron.

Se pudo concluir que directores y docentes reconocen los tipos de valores organizacionales de forma moderada, aunque se detectó en opinión de los docentes, que los directivos no logran caracterizar adecuadamente los valores éticos. En relación a analizar la fundamentación filosófica de los valores organizacionales en el Centro Educativo del Caribe Riohacha (La Guajira)-Colombia, se constató que la población en estudio siempre analiza tales fundamentaciones, siendo significativa para el buen funcionamiento de la institución tanto la misión como la visión.

Por lo tanto, se pudo evidenciar que las escuelas objeto de estudio tienen inmerso en su fundamentación filosófica valores morales, éticos y sociales que

facilitan un clima organizacional apropiado para el desarrollo de una educación de calidad, donde los estudiantes se les fomenta e inculcan los valores adecuados para la apreciación de sí mismo y de los otros miembros que coexisten en la organización.

Referencias bibliográficas

- Alles, M. (2018). *Conciliar vida profesional y personal. Dos miradas: organizacional e individual*. Editorial: Ediciones Granica. Buenos Aires. Argentina
- Arias, F. (2012). *El Proyecto de investigación. Introducción a la metodología científica*. 6ta edición Editorial Episteme. Caracas. República Bolivariana de Venezuela
- Balboa, M. y Jara, E. (2015). *Los valores morales en el desarrollo social de los niños del primer año de educación básica, paralelo "B", de la Unidad Educativa "Simón Rodríguez" de la Ciudad de Riobamba, periodo lectivo 2015-2016*. [Tesis] Universidad Nacional de Chimborazo, Riobamba, Ecuador. Disponible en: <https://1library.co/document/yevk800z-morales-desarrollo-educacion-basica-paralelo-educativa-rodriguez-riobamba.html>
- Bernal, A. (2010). *Metodología de la investigación. Administración, economía, humanidades y ciencias sociales*. Tercera edición Editorial Pearson Educación México
- Cardona, A. (2000). *Formación de valores: teoría, reflexiones y respuestas*. México D.F.: Grijalbo
- Castro, L. (2005). *La educación centrada en valores como un proceso formativo en el nivel preescolar*. [Tesis] Universidad Pedagógica Nacional. Morelia. Disponible en: <http://200.23.113.51/pdf/21868.pdf>
- Castro C (2017) Valores organizacionales en institutos universitarios. *Revista redhecs Vol. 23 Núm. 2 (2017): Abril 2017 - Septiembre 2017* Disponible en: <http://ojs.urbe.edu/index.php/redhecs/article/view/706/630>
- Chiavenato, I. (2006). *Introducción a la teoría general de la administración*. 7ª Edición. México. McGraw-Hill Publishing Co.
- Covey, S. (2014). *Los siete hábitos de la gente altamente efectiva*. PAIDÔS. Barcelona Buenos Aires.
- David, F. (2003). *Conceptos de Administración estratégica*. (9a.ed.). Editorial Pearson Hall. México.
- Etkin, J. (1993). *La doble moral de las organizaciones. Los sistemas perversos y la corrupción institucionalizada*. Editorial Mc Graw Hill. Madrid. España
- Gilson, N. (2022). Etica y valores: Un encuentro humanizado para Universidades Bolivarianas. *Identidad Bolivariana*, 6(2), 76-92. Disponible en: <https://doi.org/10.37611/IB6ol276-92>

- González, A. (2021). *Clima institucional y formación en valores éticos. Estudio de caso en una universidad de la costa caribe colombiana*. [Tesis de posgrado]. Universidad Nacional de La Plata. Facultad de Humanidades y Ciencias de la Educación. En Memoria Académica. Disponible en: <https://www.memoria.fahce.unlp.edu.ar/tesis/te.2150/te.2150.pdf>
- Hernández, R.; Fernández, C. y Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación*. 6ta Edición. McGraw-Hill Interamericana México:
- Hurtado, I. y Toro, J. (2005). *Paradigmas y método de investigación en tiempos de cambio*. 5ta Edición, Episteme consultores Asociados. Venezuela: CEC S.A.
- Ivancevich, J.; Konopaske, R. y Matteson, M. (2012). *Comportamiento organizacional*. 7ma edición. McGraw-Hill Interamericana, Mexico.
- Jones, G. y George, J. (2006). *Administración Contemporánea*. Sexta Edición. Mc Graw-Hill México D.F.
- Méndez, C. (2020). *Metodología de la investigación. Diseño y desarrollo del proceso de investigación en ciencias empresariales*. 5ta edición. Editorial: Alphaeditorial México D.F.
- Noboa, B. (2017). *Incidencia de los valores éticos y morales en los procesos de enseñanza-aprendizaje de los estudiantes del décimo año de educación general básica, de la Unidad Educativa Herlinda Toral, período lectivo 2017-2018*. [Tesis], Universidad Politécnica Salesiana, Cuenca, Ecuador. <https://dspace.ups.edu.ec/bitstream/123456789/15480/1/UPS-CT007607.pdf>
- Quenaya, B. (2017).. *La práctica de valores sociales y su influencia en la disciplina escolar en la Institución Educativa Secundaria Industrial 32 – Puno, durante el año académico 2015* [Tesis] Puno: Universidad Nacional del Altiplano. <https://repositorio.une.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14039/6896/TEISIS%20-%20ALANYA%20FELIX%20TERESA%20BEATRIZ%20-%20CISNEROS%20ROMERO%20ESTEFANI%20SOFIA%20-%20FPYCF.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Rojas, L. (2008). Multiculturalidad, valores sociales y orientación: aportes para la reflexión. *Revista ciencias de la educación Segunda Etapa / Vol 1/ N° 32*. Valencia, Julio -Diciembre. <http://servicio.bc.uc.edu.ve/educacion/revista/n32/32-15.pdf>
- Robbins, S. y Coulter, M. (2018). *Administración*. 13a. Edición PEARSON
- Vásquez, D. (2021). *Valores éticos y la formación profesional en estudiantes de la facultad de derecho y ciencias políticas de la universidad nacional José Faustino Sánchez Carrión, 2019*. Disponible en: <https://repositorio.unjfsc.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14067/5574/DAVID%20MANUEL%20VASQUEZ%20VALVERDE.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

**NIVELES DEL APRENDIZAJE SIGNIFICATIVO DE LAS CIENCIAS
NATURALES QUE POSEEN LOS ESTUDIANTES DE EDUCACIÓN BÁSICA
SECUNDARIA AL APLICAR LA REALIDAD AUMENTADA**

LEVELS OF SIGNIFICANT LEARNING OF THE NATURAL SCIENCES OF BASIC
SECONDARY EDUCATION STUDENTS WHEN APPLYING INCREASED
REALITY

Heine Alberto Vargas Salazar

Universidad Privada Dr. Rafael Beloso Chacín (URBE, Venezuela)

havs02@gmail.com

ORCID: 0000-0001-9490-4139

Gladys Teresa Contreras Suárez

Universidad Privada Dr. Rafael Beloso Chacín (URBE, Venezuela)

gladystcontreras@gmail.com

ORCID: 0000-0001-7239-3809

RESUMEN

El objetivo de este estudio fue: Determinar si existen diferencias significativas en el desarrollo de los niveles de aprendizaje con la aplicación del recurso tecnológico Realidad Aumentada en el área de ciencias naturales en los estudiantes de educación básica secundaria. El trabajo se fundamentó en las teorías de Castro (2019), Blázquez (2017), Ausubel, Novak y Hanesian (2003), Churches (2009), entre otros. Se desarrolló bajo el paradigma positivista, enfoque cuantitativo, el tipo de investigación fue explicativa, con un diseño cuasi experimental, de campo, longitudinal. La población estuvo conformada por sesenta y seis (66) estudiantes de básica secundaria, quienes conformaron el grupo experimental con y treinta y tres (33) estudiantes y el grupo control con treinta y tres (33) estudiantes, de la Institución Educativa Vista Hermosa del Municipio de Soledad Atlántico. Los resultados mostraron que los estudiantes en el pretest, de acuerdo a las medias aritméticas arrojadas en el análisis, no mostraron consolidados los niveles de aprendizaje en ciencias naturales, pero luego de aplicada la experiencia con el recurso tecnológico: Realidad aumentada, mejoró significativamente estos niveles en los estudiantes logrando un aprendizaje significativo de las ciencias, por lo que se sugiere la aplicación de esta herramienta tecnológica para estimular al estudiante, a mejorar los niveles de aprendizaje: recordar, comprender, aplicar, analizar, evaluar y crear conocimientos, de tal manera que puedan lograr aprendizajes significativos.

Palabras clave: Niveles de aprendizaje, aprendizaje significativo, realidad aumentada.

ABSTRACT

The objective of this study was: To identify the levels of significant learning of the natural sciences after applying the augmented reality tool that the students of basic secondary education have. The work was based on the theories of Castro (2019), Masapanta and Velázquez (2018), Blázquez (2017), Ausubel, Novak and Hanesian (2003), Churches (2009), among others. It was developed under the positivist paradigm, quantitative approach, the type of research was explanatory, with a quasi-experimental, field, longitudinal design. The population consisted of sixty-six (66) high school students, who made up the experimental group with thirty-three (33) students and the control group with thirty-three (33) students, from the Vista Hermosa Educational Institution of the Municipality of Soledad Atlantic. The results showed that the students in the pretest, according to the arithmetic means obtained in the analysis, did not show consolidated levels of learning in natural sciences, but after applying the experience with the technological resource: Augmented reality, these levels significantly improved. in students achieving significant learning of science, so the application of this technological tool is suggested to stimulate the student, to improve learning levels: remember, understand, apply, analyze, evaluate and create knowledge, in such a way that can achieve significant learning

keywords: Levels of learning, meaningful learning, augmented reality

Introducción

El ámbito educativo, consta de procesos continuos de reconstrucción y reorganización de experiencias, derivándose en el crecimiento de las personas en la medida en que los procesos de enseñanzas aprendizaje impulsan adquisiciones experienciales de maduración interior. El individuo, fundamenta su desarrollo como ser humano formando las bases primordiales a través del estudio y de la experiencia. Los pedagogos, han venido discutiendo el impacto de las nuevas tecnologías, porque las consideraban herramientas o recursos en la enseñanza, limitada al flujo de información entre los estudiantes y el docente, por la falta de creación de materiales didácticos facilitadores para un mejor aprovechamiento de los mismos (Gutiérrez, 2012).

Al respecto, Fernández (2016) expresa que “las tecnologías han influido en el ámbito educativo en los últimos diez (10) años, gracias a las oportunidades que brinda de crear contextos de aprendizajes, activos, atractivos y constructivistas, al ofrecer una gama de posibilidades en la educación” (p.112). Asimismo, en la interacción del diseño de la visualización directa e indirecta de elementos del mundo real combinados con elementos virtuales generados por un ordenador. Al mismo tiempo, Gutiérrez (2012) señala, el estudiante es quien selecciona “cuáles son los recursos tecnológicos que satisfacen sus necesidades de aprendizaje, y que eso le va a permitir estar más dispuesto hacia los procesos de aprendizaje” (p.117).

La UNESCO (2021), comparte los conocimientos respecto a las diversas formas en que la tecnología puede facilitar el acceso universal a la educación, reduciendo las diferencias en el aprendizaje significativo, apoyar el desarrollo de los docentes, mejorar la calidad educativa, la pertinencia del aprendizaje, reforzar la integración, perfeccionar la gestión y administración de la educación.

En este orden de ideas, las herramientas tecnológicas pueden facilitar a los estudiantes, el tener entendimiento de los conceptos, contenidos, procedimientos, partiendo un poco del campo explorado aún más en educación en ciertas áreas. Existiendo otra posibilidad de enseñanza, de abrirse, expandirse y transformarse con la utilización del internet para el enriquecer la realidad.

En tal sentido, la educación prepara a los estudiantes para las transformaciones que se dan en la sociedad, ofreciendo las herramientas suficientes para enfrentarse a ello y una de las maneras es teniendo una visión general de los beneficios que puede aportar las tecnologías al proceso de enseñanza aprendizaje, mostrando una ventana abierta al mundo y ofreciendo un sin fin de posibilidades para acercar las escuelas a la realidad que nos rodea.

Al respecto, Hernández (2018) señala que la implementación de herramientas tecnológicas en las escuelas está condicionada por la poca formación que tienen los docentes en su manejo, la resistencia al cambio de paradigmas y competencias de trabajo colectivo entre los grupos multidisciplinares. En ese particular, Castro (2019), plantea la necesidad de seguir equipando las instituciones educativas de Colombia con herramientas tecnológicas, así mismo señala, que debe capacitarse a los docentes en cuanto al uso y manejo de las tecnologías. Las herramientas tecnológicas aplicadas a la educación, puede aportar formas innovadoras de enseñanza con el uso de las tecnología, información y comunicación (TIC).

En se sentido, Castro (2019), hace referencia a la necesidad de seguir invirtiendo en equipos nuevos en las instituciones educativas si se quiere lograr una calidad educativa, así como también capacitar a los docentes en cuanto al uso y manejo de las tecnologías, De acuerdo con Zoido (2016), analista del Directorio para la Educación y las Competencias de la OCDE, manifiesta que los sistemas educativos colombianos no van al ritmo de los cambios del entorno académico ni de los que imponen la tecnología y las comunicaciones, señalando a su vez prueba de ello se puede ver reflejado en los resultados arrojados en las pruebas internacionales como nacionales, así lo muestra el Instituto Colombiano para el Fomento de la Educación superior (ICFES).

A pesar de la existencia de diversas estrategias dentro del plan de desarrollo del gobierno nacional de Colombia, es evidente permanecen grandes brechas entre lo que se quiere y lo que se lleva a cabo motivado a la poca aplicación de la tecnología por parte de los docentes en sus prácticas educativas. La aplicación de la tecnología en las clases no ha sido del todo indiferente por parte de los estudiantes y es así, como surge la inquietud en el tema de generar a través de las herramientas tecnológicas, un aprendizaje significativo de las ciencias y de esta manera ver si se puede lograr una mejor calidad educativa.

Esa problemática se ha podido evidenciar en la Institución Educativa Vista Hermosa de Soledad, ubicada en Colombia, después de realizadas entrevistas informales por parte del investigador, donde se destacan prácticas descontextualizadas, un modelo tradicionalista, fundamentado en ciertas suposiciones inadecuadas por parte del docente sobre el uso de la tecnología.

Aunado a ello, se observan otros factores que influyen en el bajo desempeño de los aprendices, son apáticos, inseguros, mostrándose incapaces de adaptarse a otros cambios, originando desmotivación frecuente, puesto que no hay un por qué estudiar, o sienten la necesidad de comprender lo que se les está enseñando en las clases de ciencias naturales, sino de memorizar y repetir sin sentido, evidenciándose escasa curiosidad científica, dificultad para contextualizar el conocimiento científico básico.

Con frecuencia, se ha podido observar que los estudiantes se dispersan con facilidad en clases y no alcanzan los niveles de concentración prolongados, lo cual, no favorece la realización satisfactoria de las actividades propuestas y en muchos casos se percibe la asistencia a la institución educativa por obligación, presenciando en ellos, la pérdida de interés por el estudio e incluso se ha venido observando altos niveles de deserción estudiantil. No obstante, parte de la población estudiantil ha presentado dificultades a la hora de comprender textos científicos, recordar y aplicar lo leído, esto puede deberse en alguna medida a que los textos de ciencias pueden presentar obstáculos muy diversos, algunos de ellos puede ser el vocabulario, la estructura del texto desconectada de los conocimientos previo, otro aspecto a resaltar, son las imágenes o gráficos en los textos, no despiertan mucho interés al compararse con otros recursos multimedia.

La presentación de contenido visual, para algunas ramas de las ciencias naturales es indispensable, el innovar con la inclusión de las tecnologías virtuales, en tiempo real, en el aula de clase como la realidad aumentada, podría fomentar la motivación estudiantil y ayudar a la comprensión en el proceso de enseñanza aprendizaje, además, para motivar el estudiante actual, se hace necesario el uso de programas o aplicaciones informáticas que permitan observar, interpretar, comprender las estructuras y funcionamientos de las ramas de las ciencias naturales en el ámbito educativo que se propone en esta investigación.

Motivado a lo antes expuesto, nos planteamos la interrogante, ¿Se podrá desarrollar los niveles de aprendizaje en los estudiantes de educación básica secundaria en el área de ciencias, a través de la herramienta tecnológica Realidad Aumentada?, por la cual se planteó como objetivo: Determinar si existen diferencias significativas en el desarrollo de los niveles de aprendizaje con la aplicación del recurso tecnológico Realidad Aumentada en el área de ciencias naturales en los estudiantes de educación básica secundaria, destacando la importancia de dar inclusión a la tecnología adecuada en las instituciones educativas, debido a que las mismas podrían facilitar el cumplimiento de los objetivos o metas propuestas por parte de los docentes, ya que estos aspectos son de gran importancia dentro del proceso enseñanza y aprendizaje.

Fundamentos teóricos

A continuación, se definen los supuestos teóricos que fundamentaron la presente investigación con relación al aprendizaje significativo, niveles de aprendizaje y la realidad aumentada como un recurso didáctico.

Aprendizaje significativo

Al referirse al aprendizaje significativo, Pérez (2016), manifiesta que el ser humano está en constante aprendizaje y confrontación de lo aprendido, igualmente el estudiante en el ámbito educativo, trae un bagaje cultural, un cúmulo de conocimientos que van a entrar en interacción con los nuevos que le brindan la institución educativa.

En ese sentido, Díaz y Hernández (2010, p. 39), manifiestan que el aprendizaje significativo “es aquel que conduce a la creación de estructuras de conocimientos a través de la relación sustantiva entre la nueva información y las ideas previas de los estudiantes”. Es por ello, que se supone una conexión entre la estructura cognitiva (tipo de conocimiento, amplitud y grado de organización) y la llegada de nuevas situaciones, conceptos y experiencias. Lo que significa, que el individuo organiza el conocimiento previo que le sirve de soporte para procesar nuevos conocimientos.

Al respecto, la taxonomía de Bloom enfocada al mundo digital, considera que las habilidades cognitivas describen muchas de las actividades, objetivos y procesos que se llevan a cabo en un salón de clases en donde las TIC exigen habilidades cognitivas digitales (Masapanta y Velázquez, 2018; Churches, 2009). Es a partir de este punto de vista, donde se ve la importancia del docente como persona encargada del aprendizaje, construyendo sobre las bases de recordar el conocimiento y comprenderlo para usarlo y aplicar las habilidades al analizar y evaluar procesos, resultados y consecuencias para poder crear e innovar.

En referencia con lo expresado por los autores mencionados, el aprendizaje significativo constituye un aporte de la psicología, pues se fundamenta, de acuerdo con Más y Rubí (2016), en los procesos que el individuo pone en juego para aprender. Donde el énfasis se pone en lo que ocurre en el aula cuando los estudiantes aprenden, en torno a la naturaleza de ese aprendizaje, tomando en cuenta las condiciones que se quieren para que este se produzca.

En este orden de ideas, el aprendizaje significativo aborda todo aquello que garantice adquisición, asimilación y retención del contenido, ocupándose de los elementos, factores y condiciones que inciden en el aprendizaje. Por otra parte, Hanesian (2016), considera que el aprendizaje significado es aquello que comprende la adquisición de nuevos significados, y a la inversa, estos son productos del aprendizaje significativo.

Atendiendo a los señalamientos anteriores, un aprendizaje significativo de las Ciencias Naturales se logra cuando el estudiante relaciona de manera sustancial y no arbitraria los contenidos tales como algún conocimiento, una imagen, un símbolo, un concepto o proposición con un aspecto existente en su estructura

cognoscitiva experimentando cambios un enfoque centrado en la trasmisión de contenidos, hacia un desarrollo de procesos científicos.

De acuerdo con, Santelices (2017), infiere que la enseñanza-aprendizaje de las ciencias naturales debe completar, por una parte, un conjunto de variables que se relacionan con lo básico, sus características, desarrollo de la motivación, así como por otra parte, un conjunto de variables que apuntan a la comprensión y aplicación didáctica del método científico y las técnicas de manejo conceptual de la ciencias naturales.

Al respecto, López (2013) opina lo siguiente;

Las ciencias naturales, son consideradas como “ciencias exactas”, “duras” que requieren del razonamiento y abstracción para su estudio y comprensión pero que aunque su denominación puede indicar “dificultad” para unos, y “facilidad” para otros, lo cierto es que, para el alumno, debe constituirse en toda una aventura y lograr aprendizajes significativos en estas ciencias (p. 23).

Por consiguiente, la existencia de diversos niveles de aprendizajes en los estudiantes, puede ser cuantificado dependiendo de las capacidades que demuestran ante situaciones consideradas evaluativas. En este orden de ideas, se tiene entonces que cada asignatura es propensa a elevar ciertos niveles de aprendizajes.

Niveles de aprendizaje

En referencia al enfoque de los niveles de aprendizaje significativo, se considera que las personas adquieren los conocimientos, principalmente a través de la recepción, por lo cual el descubrimiento pasa a segundo plano, de acuerdo a diversas teorías, conceptos, principios e ideas. De esto se desprende que mientras más organizada y clara sea una presentación, más a fondo aprenderá una persona.

Al referirse a los niveles de aprendizajes Churches (2009), manifiesta que la taxonomía cognitiva se basa en la idea de que en las operaciones cognitivas se desarrollan seis tipos de niveles de aprendizaje crecientes como lo son recordar, comprender, aplicar, analizar, evaluar y crear. Lo que tiene de taxonómico es que cada nivel depende de la capacidad del estudiante para desempeñarse en el nivel o los niveles precedentes. Es decir, la capacidad de evaluar-el nivel más alto de la taxonomía cognitiva-se basa en el supuesto de que el estudiante, para ser capaz de evaluar, tiene que disponer de la información necesaria, comprender esa información, ser capaz de aplicarla, de analizarla, de sintetizarla y finalmente de evaluarla.

Según Walter y Gómez (2017), los niveles de aprendizaje son momentos que establecen el tipo de representación que realizan los estudiantes de un concepto o el momento de progresión en la construcción del conocimiento. De igual manera, el desarrollo de los tipos de aprendizaje de acuerdo a los autores citados, mencionan la taxonomía de Bloom que trata de comprender como aprenden los

estudiantes y desarrollar ese aprendizaje de la manera más eficiente posible convirtiéndose en un método que guía al estudiante durante todo el proceso asentado las bases en cada nivel de aprendizaje con el propósito de asegurar un aprendizaje significativo y la adquisición de habilidades que permitan el uso del conocimiento construido.

Recordar

Según Bloom (1956 citado por Vásquez 2013), el acto de recordar información previamente apropiada y aprendida, y se ubica en el menor nivel de las metas de aprendizajes en el dominio cognitivo. Del mismo modo, resalta que el orden de los objetivos de conocimientos abarca desde las conductas más específicas y relativamente concretas a las más complejas y abstractas.

Con relación a este nivel de aprendizaje Churches (2009), define recordar como aquellos comportamientos y situaciones de exámenes que acentúan la importancia del recuerdo de ideas, materiales o fenómenos, ya sea como reconocimientos o evocación, la conducta que se espera de un estudiante en situación de evocaciones similar a la que se esperó de él durante el aprendizaje original, cuando se confía en que almacene en su mente determinada información el saber es aquella competencia referida al conocimiento de datos, hechos, conceptos y principios.

En tal sentido, recordar, consiste en retener en la memoria lo aprendido, aun cuando recordar es el más bajo de los niveles de la taxonomía, es crucial para el aprendizaje, ya que a veces es necesario aprender de memoria hechos específicos, valores y cantidades que se refiere a un tipo de información que puede ser requerida en un momento determinado.

Comprender

Para Bloom (1956 citado por Vásquez 2013), la comprensión es una categoría de mayor complejidad en relación al conocimiento, donde se pone de manifiesto las aptitudes y capacidades intelectuales del estudiante al enfrentarse a alguna comunicación para que la entienda, la transmita y pueda hacer uso de alguna manera, de ese material y de las ideas que contiene.

Al respecto, Churches (2009), considera que comprender consiste en construir significado y relacionar conocimientos entre sí. El estudiante debe hacer uso de los materiales que se le presentan o que obtuvo durante el primer nivel. En este nivel el estudiante debe aprender el contenido, generalizarlo y relacionarlo entre sí por lo que el pensamiento abstracto juega un papel importante. Además, el estudiante debe ser capaz de explicar las relaciones entre los datos o el contenido.

Aplicar

De acuerdo con Churches (2009), expone que el nivel de aprendizaje aplicar,

consiste en llevar a cabo un procedimiento a través de la ejecución o implementación del mismo. En este nivel el estudiante asume un papel más activo y debe llevar a cabo el conocimiento adquirido en una actividad, teoría, idea, práctica. El estudiante debe utilizar métodos, conceptos, teorías, en situaciones nuevas, solucionar problema usando habilidades o conocimientos.

Al respecto, García (2016), considera que la aplicación se refiere a la capacidad de usar el material aprendido en situaciones nuevas y concretas. Hacerlo así puede muy bien incluir la aplicación de elementos tales reglas, métodos, leyes y teorías, los productos de aprendizajes en estas áreas requieren un nivel más alto de comprensión. El nivel de aprendizaje aplicar, consiste en el uso de la información, métodos, conceptos, teorías, solución de problemas, conocimientos, bajo la utilización de las habilidades o conocimientos aprendidos. Además, el investigador considera que la aplicación se hace necesario en la consecución de una determinada tarea.

Analizar

Con referencia al nivel analizar Churches (2009), lo define como disgregar contenido o conceptos determinados las partes relacionadas entre sí o con respecto a una estructura o propósito más grande. En este nivel ha de irse de lo global a lo específico, de forma que se descomponga el problema dado en diferentes partes y se analicen las relaciones entre ellas, el estudiante debe ser capaz de ver la jerarquía subyacente a las ideas y expresar la relación entre las mismas.

De igual manera Walter y Gómez (2017), hacen referencia que la capacidad de analizar comprende la habilidad para descomponer el todo en sus partes constitutivas, tratando de descubrir las relaciones entre sus elementos así como su organización. Esto es válido tanto si ese todo es un objeto material, una organización social, una obra literaria, una teoría científica entre otros. El desarrollo de tal capacidad implica dotar al estudiante de un mayor poder de penetración en el conocimiento objetivo de la realidad, para ello ya cuenta con el acervo acumulado de los niveles precedentes de este dominio.

Evaluar

Al referirse al nivel de aprendizaje evaluar, Bloom (1956 citado por Vásquez 2013), expresa que se define como la formación de juicios sobre el valor de ideas, obras, soluciones, métodos, materiales, entre otros, según algún propósito determinado. Implica, el uso de criterios y pautas para valorar la medida en que los elementos particulares son exactos, efectivos, económicos o satisfactorios, los juicios pueden ser cuantitativo y los criterios para juzgar los determinará el estudiante por sí mismo o serán los que se le proporcione.

Al respecto Churches (2009), afirma que permite realizar juicios de valor basados en criterios a través de la comprobación y crítica. Requiere realizar juicios y críticas del proceso realizado, de los materiales, métodos, contenido sobre la

base de criterios establecidos. Siendo importante tener en consideración la calidad de la evaluación que emite el estudiante y emitir juicios respecto al valor de un producto según las propias opiniones personales a partir de unos objetivos determinados.

Crear

En relación al nivel de aprendizaje crear, Bloom (1956 citado por Vásquez 2013), manifiesta que es la capacidad de realizar combinaciones o síntesis de utilidad y/o valor social, en cierto modo, la capacidad de hacer surgir algo de la nada, no tanto por el aspecto material, sino por su organización y estructura nuevas. Es algo muy distinto y superior a la suma de los materiales de que esta hecho, Una educación centrada en los niveles básicos de aprendizaje propicia el desarrollo de crear.

Al respecto Churches (2009), expresa que este nivel de aprendizaje crear, es como juntar los elementos para formar un todo coherente y funcional, generar, planear o producir para reorganizar elementos en un nuevo patrón o estructura. Afirma el autor, que en este nivel la destreza intelectual se orienta a un proceso simétricamente inverso al análisis, pues se trata de unir los diversos elementos del conjunto en un todo coherente y orgánico.

Realidad aumentada como recurso didáctico

Para Terán (2016), la realidad amentada es la unión del mundo real y el virtual para crear nuevas condiciones para la imagen, donde se da una combinación de objetos reales y virtuales en 3D, coexistiendo e interactuando en el tiempo real. Al respecto Graps (2019), señala que la realidad aumentada “asigna la interacción entre ambientes virtuales y el mundo físico, posibilitando que ambos se entremezclen a través de un dispositivo tecnológico como webcams, teléfonos móviles (IOS o Android), tabletas, entre otros” (párr. 1).

Es decir, consiste en utilizar un conjunto de dispositivos tecnológicos que permite añadir información virtual a la información física, para crear una nueva realidad, donde tanto la información real como la virtual, desempeña un papel significativo para crear una nueva escenografía de comunicación.

Existen varias investigaciones, que demuestran los beneficios y alcances del uso de la tecnología en ambientes educativos, entre ellas las realizadas por Blázquez (2017) y Arici, et al. (2019). Asimismo, las tecnologías más prometedoras que se encuentran inmersas en el ambiente educativo son los sistemas de realidad aumentada por una flexibilidad de interacción entre el usuario y el sistema permitiendo concebir una experiencia personalizada al estudiante (Bacca, et. al. 2014).

En tal sentido, la utilización de la realidad aumentada permite que los sentidos perciban objetos que enriquecida de información que no existe en el contexto físico original y que es proporcionada por un sistema informático, esté al alcance de los estudiantes sin perder el contacto con el mundo real que tiene al alcance

de su vista y al mismo tiempo interactúa con la información virtual superpuesta, mejorando la capacidad de pensamiento crítico, facilitando la toma de postura y argumentación de los estudiantes ante un fenómeno natural que ocurre en el mundo real.

Metodología

La investigación se fundamenta en el paradigma positivista, su fuente del saber científico es a través de la comprobación empírica, donde se tiene un control, evidencia y predicción de los fenómenos, atributos que lo hacen pertinente para la presente investigación, asumiendo un enfoque cuantitativo, que según Hernández, et al. (2014), se basa en la recolección de datos para probar una hipótesis con base a la medición numérica y el análisis estadístico. Considerando lo anterior, el presente estudio, se valió de las herramientas estadísticas para el análisis y lograr hacer una contrastación de los resultados.

Por otra parte, se puede decir que el tipo de investigación fue explicativa, ya que se quiere establecer y explicar las relaciones usualmente funcionales que existen entre las variables (Hernández, et al., 2014), con un diseño cuasi experimental, ya que se tomaron dos grupos, uno control y otro experimental (Hernández, et al., 2014), al cual se le aplicó una experiencia con un recurso tecnológico, la realidad aumentada al grupo experimental.

Con un diseño de campo que según Tamayo y Tamayo (2012, p. 110), es aquella que se realiza directamente en el área donde se recolectan los datos de la variable en estudio, tal como lo refiere el autor, “los datos se recogen directamente de la realidad, por lo cual se denomina primarios” y longitudinal, la medición se llevará a cabo en varios momentos (Hernández, et al., 2014). Inicialmente, se realizó un pretest con la intención de evaluar el estado inicial y los conocimientos previos de ciencias naturales en estudiantes de básica secundaria, luego se aplicó un postest, para evaluar el estado final luego de la intervención en el grupo experimental y comparar ambos grupos con relación al logro de los niveles de aprendizaje. Ambos instrumentos, fueron sometidos a los criterios de validez de expertos y aplicado el coeficiente de Alfa de Cronbach, para determinar su confiabilidad, obteniendo un $\alpha = 0,89$, considerándose alta la confiabilidad.

La población seleccionada, estuvo conformada con un total de sesenta y seis (66) estudiante de básica secundaria, el grupo experimental estuvo conformado con treinta y tres (33) estudiantes y grupo control con treinta y tres (33) estudiantes. La técnica utilizada para la recolección de datos fue la encuesta, utilizando como instrumento de recolección, la prueba de conocimiento Pretest, conformada por una escala de selección simple, de cuatro (4) alternativas de respuestas de las cuales solo una era considerada la respuesta correcta, .Para el análisis de los resultados se utilizó la estadística descriptiva y la t de Student, para determinar si existían diferencias significativas entre los grupos control y experimental.

Resultados de la investigación

Después de aplicada la prueba de conocimiento se procedió a la tabulación de los datos obtenidos a través de un programa Microsoft Excel versión 10.0, posterior análisis y discusión de los resultados, empleándose la estadística descriptiva, la cual se muestra a través de tablas de distribución de frecuencia, la media como medida de tendencia central. Se aplicó la t Student para determinar si existen diferencias significativas entre los grupos sometidos a la experiencia y así dar respuesta al objetivo general planteado en este estudio: Identificar los niveles de aprendizaje significativo de las ciencias naturales que poseen los estudiantes de educación básica secundaria de la Institución Educativa Vista Hermosa del Municipio de Soledad Atlántico.

Primero, se aplicó la pre prueba al grupo control y experimental donde se midió la dimensión nivel de aprendizaje en el área de ciencias naturales, tomando en cuenta sus indicadores, recordar, comprender, aplicar, analizar, evaluar y crear, como se visualiza a en la Tabla 1.

Tabla 1
Pretest. Nivel de aprendizaje. Grupo control - Grupo experimental

Niveles de aprendizaje	Pretest							
	Grupo control				Grupo experimental			
	Correctas		Incorrectas		Correctas		Incorrectas	
	f	%	f	%	f	%	f	%
Recordar	13	39	20	61	11	33	22	67
Comprender	14	42	19	58	14	42	19	58
Aplicar	16	48	17	52	15	46	17	52
Analizar	17	52	16	48	18	54	15	46
Evaluar	19	58	14	42	15	46	18	54
Crear	15	46	18	54	12	36	21	64
Media	0,46				0,395			
Interpretación de la media	Nivel bajo				Nivel bajo			

Fuente: Elaboración propia (2021)

En la tabla 1, se visualizan los resultados obtenidos en la aplicación del pretest para la dimensión nivel de aprendizaje. En el grupo control, se puede observar que el porcentaje más alto en respuestas incorrectas lo tiene el indicador: recordar con un 61%, de los estudiantes y el indicador con el porcentaje más alto en respuestas correctas es evaluar con un 58%. Igualmente en el grupo experimental, el porcentaje más alto con un 67% lo obtuvo el indicador recordar y en las respuestas correctas el porcentaje más alto lo obtuvo el indicador: analizar con un 54%. Los demás niveles de aprendizaje están por debajo de estos porcentajes. Con relación a las medias, el grupo control obtuvo una media de 0,46 y el grupo experimental obtuvo una media de 0,40, ubicándose ambos en la categoría Nivel bajo.

Estos resultados contradicen lo citado por Churches (2009), acentúan la

importancia del recuerdo de ideas, materiales o fenómenos, ya sea como reconocimientos o evocación, como una conducta que se espera de un estudiante en situación de evocaciones similar a la que se esperó de él durante el aprendizaje original, cuando se confía en que almacene en su mente determinada información el saber es aquella competencia referida al conocimiento de datos, hechos, conceptos y principios.

En ese contexto, Walter y Gómez (2017), explican que los niveles de aprendizaje son momentos que establecen el tipo de representación que realizan los estudiantes de un concepto o el momento de progresión en la construcción del conocimiento, ellos indican como los estudiantes han ido adquiriendo habilidades que les permite lograr un aprendizaje significativo de la manera más eficiente.

Ahora bien, con la finalidad de determinar la homogeneidad de los grupos, control y experimental, se hizo uso de la distribución t de Student para grupos independientes, a través mediante el software Microsoft Excel y para lo cual, se utilizó las medias de dicho grupo, buscando con ello establecer si existían diferencias significativas entre ellos, por lo que se desglosa a continuación en la tabla 2 los resultados.

Tabla 2
Prueba t de Student. Grupo Control y Grupo Experimental

	<i>Grupo Exp.</i>	<i>Grupo Con.</i>
Media	0,395	0,46
Varianza	0,00959	0,00388
Observaciones	6	6
Diferencia hipotética de las medias	0	
Grados de libertad	8	
Estadístico t	1,37184544	
P(T<=t) una cola	0,103673825	
Valor crítico de t (una cola)	1,859548038	
P(T<=t) dos colas	0,20734765	
Valor crítico de t (dos colas)	2,306004135	

Fuente: Elaboración propia (2021)

En relación a la tabla 2, se observa que los resultados de la t Student para el grupo control y experimental en el pre test, el estadístico “t” es igual 1,37184544, siendo un valor menor que el valor crítico de “t” a dos colas que es igual a 2,306004135, asimismo la probabilidad del estadístico es de 0,103673825 que es superior a 0,05 por lo que se puede inferir que las varianzas no tienen diferencias estadísticas que sean significativas, con lo cual se considera que los grupos son homogéneos, que están en igualdad de condiciones, de tal manera que, no existe ninguna ventaja sobre conocimientos que poseen ambos grupos antes de aplicar el experimento.

Después de aplicada la experiencia, la cual consistió en aplicar el recurso tecnológico: Realidad aumentada al grupo experimental, se suministró un postest a ambos grupos para determinar si hubo diferencia significativa entre los grupos, cuyos resultados se muestran en la tabla 3.

Tabla3
Postest. Nivel de aprendizaje Grupo control - Grupo experimental

Niveles de aprendizaje	Pretest							
	Grupo control				Grupo experimental			
	Correctas		Incorrectas		Correctas		Incorrectas	
	f	%	f	%	f	%	f	%
Recordar	17	51	16	49	27	82	6	18
Comprender	18	55	15	45	30	91	3	9
Aplicar	18	55	15	45	28	85	5	15
Analizar	19	58	14	42	29	89	4	11
Evaluar	20	61	13	39	28	86	5	14
Crear	17	52	16	48	25	77	8	23
Media	0,55				0,84			
Interpretación de la media	Nivel bajo				Nivel Alto			

Fuente: Elaboración propia (2021)

En la tabla 3, se puede observar que el grupo experimental después de la aplicación de la experiencia con el recurso tecnológico: Realidad aumentada, los porcentajes aumentaron considerablemente en todos los niveles con respecto al grupo control. De igual forma, se puede observar la media de la dimensión: niveles de aprendizaje es de 0,84 correspondiente a un nivel alto de acuerdo al baremo de interpretación con relación al grupo control que obtuvo una media de 0,55, considerado nivel Bajo.

En este sentido, los resultados concuerdan con lo expresado por Churches (2009), al manifestar que la taxonomía cognitiva se basa en la idea de que las operaciones cognitivas se desarrollan seis tipos de niveles de aprendizaje crecientes como lo son el recordar, comprender, aplicar, analizar, evaluar y crear. Lo que tiene de taxonómico es que cada nivel depende de la capacidad del estudiante para desempeñarse en el nivel o los niveles precedentes.

Del mismo modo, los datos arrojados coincidieron con la teoría manifestada por Santiago, Trabeldo, Kamijo y Fernández (2015), al exponer que la clasificación de los niveles de aprendizaje de Bloom y adapta a las tecnologías de información y comunicación, supone la integración de la síntesis ante el análisis y la evaluación, que añade el nivel más alto de aprendizaje que es crear.

Igualmente, se aplicó la t Student a la sumatoria de las notas obtenidas por cada estudiante para determinar si habían diferencias significativas entre los grupos después de aplicada la experiencia. En la Tabla 4, se puede evidenciar los resultados y las comparaciones entre los dos grupos.

Tabla 4
Pruebatde Student. Post-Test Grupo Control y Grupo Experimental

	<i>GrupoExp.</i>	<i>GrupoCon.</i>
Media	0,545	0,84
Varianza	0,00123	0,002696667
Observaciones	33	33
Diferencia hipotética de las medias	0	
Grados de libertad	9	
Estadístico t	-11,59664491	
P(T<=t) unacola	5,14881E-07	
Valor crítico de t (una cola)	1,833112933	
P(T<=t) dos colas	1,02976E-06	
Valor crítico de t (dos colas)	2,262157163	

Fuente: Elaboración propia (2021)

En la tabla 4, se observa que los resultados de la t Student para el grupo control y experimental en el post test, el estadístico “t” = 1,59664491 > el valor critico de “t” a dos cola que refiere a 2,262157163, asimismo la probabilidad del estadístico es de 5,14881E-07 que es inferior a 0,05, por lo que se puede inferir que las varianzas tienen diferencias estadísticas significativas, por lo tanto los resultados encontrados difieren significativamente, dando a entender que la experiencia aplicada si da resultados efectivos.

Hay que hacer referencia con lo señalado por Basogains (2017), con relación a las ventajas de la tecnología virtual a través de la realidad aumentada, la cual está relacionada con algunas características comunes como la inclusión de modelos virtuales gráficos 2D y 3D en el campo de visión del usuario, su principal ventaja es que no reemplaza el mundo real por uno virtual, complementándolo con información virtual superpuesta a la real. En tal sentido, el individuo nunca pierde el contacto con el mundo real que tiene al alcance de su vista y al mismo tiempo interactúa con la información virtual superpuesta.

Conclusiones

En este estudio, se tenía como propósito: Determinar si existen diferencias significativas en el desarrollo de los niveles de aprendizaje con la aplicación del recurso tecnológico Realidad Aumentada en el área de ciencias naturales en los estudiantes de educación básica secundaria;; en el mismo, se aplicó un pretest, a los grupos de control y experimental, el cual consistió en una prueba de conocimiento donde se evaluaron los niveles de aprendizaje, donde ambos grupos no mostraron de forma consolidada los niveles de aprendizaje, luego de aplicada la experiencia, se aplicó una posprueba, en la cual se pudo evidenciar a través de la prueba t Student, que existían diferencias significativas entre el grupo sometido a la experiencia con relación al grupo considerado control, donde los niveles de aprendizaje: recordar, comprender, aplicar, evaluar y crear, mejoraron

considerablemente, evidenciándose un aprendizaje significativo de las ciencias naturales., así como también, la usabilidad significativa de las herramientas tecnológicas en estas áreas, en especial, la Realidad aumentada como apoyo en el aprendizaje de las ciencias naturales, se determinó la efectividad del recurso y se evidenció de manera significativa su beneficio por parte de la comunidad educativa, aumentando la motivación del alumnado y la potencialización de la cognición y el logro del desarrollo armónico e integral de los educandos involucrados.

La Realidad aumentada, es una tecnología prometedora, ya que se puede usar en entornos muy variados, enriqueciendo los materiales clásicos o tradicionales con modelos virtuales y de esta forma los elementos de la realidad se mezclan con los virtuales, para estimular así la percepción y comprensión de los conceptos en las diferentes áreas del saber humano.

Referencias bibliográficas

- Arici, F.; Yildirim, P.; Caliklar, Ş. & Yilmaz, R. (2019). *Research trends in the use of augmented reality in science education: Content and bibliometric mapping analysis*. Computers & Education, 142(March), 103647. <https://doi.org/10.1016/j.compedu.2019.103647>.
- Bacca, J.; Baldiris, S.; Fabregat, R.; Graf, S. & Kinshuk (2014). *Augmented reality trends in education: A systematic review of research and applications*. Educational Technology and Society.
- Blazquez, A. (2017). *Realidad aumentada en educación*. Universidad Politécnica de Madrid. Gabinete de tele-educación.
- Castro, L. (2019). *Aprendizaje en entornos virtuales*. Colombia Editorial magisterio.
- Churches, A. (2009). Taxonomía de Bloom para la Era Digital. *Eduteka* Disponible en <http://www.eduteka.org/Taxonomiabloomdigital.php>
- Díaz, F. y Hernández, G. (2010). *Estrategias docentes para un aprendizaje significativo. Una interpretación constructivista* (tercera Edición) Editorial Mc Gran Hill México.
- Fernández, B. (2016). *Estrategia docente con tecnología*. Guía Práctica Primera edición Pearson Educación, México.
- García, M. (2016). *Las Competencias Básicas en la educación obligatoria*. Editorial. Ceac. Barcelona. España.
- Gutiérrez, L. (2012). Conectivismo como teoría de aprendizaje: conceptos, ideas, y posibles limitaciones. *Revista Educación y Tecnología*, N° 1, año 2012. págs. 111-122.
- Hanesian, A. (2016). *El aprendizaje autónomo en Educación superior*. España Narcea S.A Educaciones.

- Hernández, M. (2018). *Realidad Aumentada*. Escuela Politécnica de Ingeniería de Gijón. Universidad de Oviedo.
- Hernández, R.; Fernández C. y Baptista, P. (2014). *Metodología de la Investigación*. México Mc, Graw Hill.
- López, J. (2013). *Planificar la Formación con calidad*. Madrid. Colección gestión de calidad.
- Masapanta, S. y Velázquez, J. (2017). Primeros pasos para una mejora en el uso de la taxonomía de Bloom en la enseñanza de la informática. *Revista Iberoamericana de Informática Educativa*. No. 26. Julio-Diciembre 2017, pp. 1-12
- Más y Rubí, M. (2016). *Estrategia docentes para promover el aprendizaje significativo de los estudiantes universitarios en la asignatura instalaciones sanitarias*. Tesis Universidad Privada Dr. Rafael Beloso Chacín Doctorado ciencias de la Educación, Maracaibo Venezuela.
- Pérez, M. (2016). *Enseñanza Tecnología y Educación*. Madrid. Serie didáctica.
- Santelices, V. (2017). *La dinámica de la innovación tecnológica*. Modelo Hiper 666. Editor Univ. Nacional de Colombia.
- Tamayo y Tamayo, M. (2012). *El proceso de la investigación científica*. Editorial Limusa 3 era edición México.
- Terán, R. (2016). Cambio Estructural y capacidad tecnológica local. *Revista de la CEPAL*.
- UNESCO (2021). *Conferencia de la UNESCO examina desafíos de la educación*. Paris. 41 Conferencia.
- Vásquez, S. (2013). *Aprendizaje y desarrollo*. 2da edición. Editorial Umbral Jalisco México.
- Walter, M. y Gómez, B. (2017). *El aprendizaje significativo en la práctica como hacer el aprendizaje significativo en el aula*. Seminario de aprendizaje significativo. Copyright. Prácticas y profesorado del seminario de aprendizaje significativo. España.
- Zoido, J. (2016). *Directorio para la Educación y las Competencias de la (OCDE)* Panapo. México.

CIHE012

USO DE LOS MITOS Y LEYENDAS WAYUU APOYADOS EN APLICACIONES MULTIMEDIA PARA FORTALECER LA LECTOESCRITURA

USE OF WAYUU MYTHS AND LEGENDS SUPPORTED BY MULTIMEDIA APPLICATIONS TO STRENGTHEN LITERACY

Karen Cecilia Salgado Daza

Institución Educativa Indígena N° 6 Maicao. Colombia.

kacesada02@gmail.com

ORCID: <https://orcid.org/0000-00026353-8313>

María Elena Canencia Oñate

Centro de aprendizaje Happy Kids. Colombia.

mayeya-19@hotmail.com

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-2434-3196>

RESUMEN

La investigación tuvo como objetivo evaluar la efectividad del uso de los mitos y leyendas wayuu apoyados en aplicaciones multimedia para fortalecer la lectoescritura en los estudiantes del grado 6° de la básica secundaria de la institución educativa Indígena número 6 sede Ooroko del municipio Maicao-La Guajira, Colombia. Teniendo en cuenta las teorías de Polanco (2018), Romero (2020), Becerra y Rodríguez (2019) Sarango (2018), entre otros. La investigación fue de tipo descriptiva, evaluativa, comparativa con diseño cuasi experimental, transeccional descriptiva, de campo. La Población estuvo conformada por 30 estudiantes, formando una muestra intencional de alumnos que cursaron el 5° grado. Se escogió un solo grupo de estudiantes organizados por la institución educativa, a los cuales se les aplicó un Pretest y Postest. La técnica de recolección de datos fue la observación directa, aplicando una prueba de conocimiento de 18 ítems, dicotómicas, selección simple. La Validación fue dada por 6 expertos. La confiabilidad se calculó con el coeficiente K-20 de Kuder-Richardson, obteniendo 0,82, siendo de Muy alta confiabilidad. Para los resultados se realizó un análisis mediante el estadístico Wilcoxon (Z). En la conclusión se obtuvo en el diagnóstico, que los estudiantes al aplicarles el Pretest y Postest presentan diferencias significativas entre los niveles de aprendizaje en Lectoescritura; el uso de los Mitos y Leyendas Wayuu apoyados en aplicaciones multimedia mejoraran los niveles de aprendizaje de la Lectoescritura. Se recomendó que los docentes utilizaran estas estrategias para mejorar la lectoescritura en sus estudiantes.

Palabras Clave: Lectoescritura, Mitos, Leyendas.

ABSTRACT

The research was aimed at the effectiveness of the use of Wayuu myths and legends supported by multimedia applications to strengthen reading, Colombia. Taking into account the theories of Polanco (2018), Romero (2020), Becerra and Rodriguez (2019) Sarango (2018), among others. The research was descriptive, evaluative, comparative with quasi -experimental, descriptive, field transection design. The population was made up of 30 students, forming an intentional sample of students who attended the 5th grade. A single group of students organized by the Educational Institution was chosen, to which a pretest and posttest were applied. The data collection technique was direct observation, applying a knowledge test of 18, dichotomous, simple selection. The validation was given by 6 experts. The reliability was calculated with Kuder-Richardson's K-20 coefficient, obtaining 0.82, and being of very high reliability. For the results, an analysis was performed using the Wilcoxon (Z) statistic. In the conclusion it was obtained in the diagnosis, that students by applying the pretest and posttest present significant differences between levels of learning in readingwrite; the use of Wayuu myths and legends supported by multimedia applications will improve the learning levels of literacy. It was recommended that teachers use these strategies to improve literacy in their students.

Keywords: Literacy, Myths, Legends.

Introducción

Los docentes deben renovar su pedagógica con el fin de estimular debidamente la creatividad y capacidades de los educandos, ya que en muchos casos se transforman en simples receptores y, por ende, incapaces de producción de conocimiento. Es urgente plantear nuevas estrategias que logren la motivación de los alumnos frente a una disciplina que permita innovar y aprender de forma divertida, como es el uso de mitos y leyendas wayuu apoyados en las aplicaciones multimedia, con el fin de hacer posible la participación e integración de cada uno de los participantes al proceso de lectoescritura.

En tal sentido, las estrategias a implementar para poder estimular a los educandos en una enseñanza-aprendizaje más lúdica, de disfrute, innovadora y que inspire es necesario adaptar y adoptar herramientas multimedia para alcanzar los objetivos planteados en la investigación. Aunado a ello, entre las muchas estrategias que se pueden mencionar para hacer de la enseñanza una instancia motivadora para los estudiantes, se encuentran las aplicaciones multimedia, para propósitos de la investigación: vídeo, texto y audio, libros interactivos que permitan acceder al mundo de la tecnología, la informática y la comunicación.

Éstas pueden ser utilizadas en la escuela, y desde los hogares de los jóvenes demostrando con ello, que además de usar herramientas tecnológicas es preciso que éstas se hagan con un acompañamiento dirigido, preciso y claro.

Para así poder llevar a cabo las tareas asignadas, de este modo los estudiantes podrán interactuar con sus docentes, y estos facilitándoles las herramientas que garanticen un aprendizaje idóneo, práctico y eficaz para poder generar un aprendizaje positivo. Acompañar y ejecutar por ideas de profesores, aplicando acciones que tengan como finalidad ofrecer a los educandos la facilidad de mejorar para obtener un aprendizaje efectivo.

En todo caso, la cultura wayuu al igual que otras culturas, busca afianzar su educación y su sistema tradicional visto cosmogómicamente como un aprendizaje de la vida y para la vida donde mitos y leyendas son el sentir de su pueblo y que garantizan su estabilidad étnica, a través de una educación propia que reafirma su identidad cultural, la cual ha permanecido gracias a la tradición oral, en donde los descendientes aprendan de sus ascendientes, los principios lógicos de sus raíces culturales ancestrales.

Es por ello que para los wayuu el legado que tiene su pueblo es muy importante es así, que los aprendizajes que se dan dentro de la cultura son transmitidos en su lengua, materna WAYUUNAIKI, del pueblo indígena más numeroso de Colombia con aproximadamente 600.000 hablantes y que comparte geográficamente con Venezuela.

Sin embargo, el wayuunaiki es la lengua de la etnia wayuu (Guajiros), que habitan en la región llamada Península de La Guajira, lugar que según la división político territorial pertenece tanto al territorio colombiano y venezolano, siendo una de las lenguas más vivas y habladas pertenecientes a la familia arahuaca (arawaka), la cual es la familia lingüística más extendida e importante de América del Sur.

Así, esta cultura cuenta con un acervo lingüístico de mitos, tradiciones, leyendas, adivinanzas, poemas, presagios, tabúes, interpretaciones de sueños y acertijos, los consejos de los sabedores tradicionales como son los (alaulayu tíos maternos) el pütchipu (palabrero) Ouschii (abuela) Tatuushi (abuelo) y la Oütsu (guía espiritual) consejos de ancianos, relatos y figuras literarias; un rico y variado acervo poco explorado que requiere ser reconstruido a la manera indígena, en aras de fortalecer el pasado; puesto que allí está la esencia de la nacionalidad Colombiana. Sobre el particular Guerra (2021), señala que en la cultura Wayuu discuten sus mitos, circunstancia que les proporciona fuertes lazos de identidad cultural”.

Toda la riqueza literaria que posee la cultura wayuu es fuente e inspiradora para poder transformar las falencias en la educación actual que tienen los niños, niñas y adolescentes en las escuelas, es por esto que resulta de gran interés para la utilización de estos relatos como estrategia lúdica y didáctica para ayudar a los procesos pedagógicos enmarcados en la lectoescritura a través de la vinculación de la tecnología y aplicaciones multimedia, tales como los videos, infografías, podcast libros interactivos, los cuales generan en el niño interés, desarrollan la creatividad e ingenio, y así les permite disfrutar, apropiarse del legado literario de su pueblo wayuu, como son los mitos, leyendas, para incentivar a la lectoescritura, fortaleciendo los valores individuales, colectivos del ser wayuu y afianzar el conocimiento de sus orígenes ancestrales.

Asimismo, la utilización de los relatos indígenas como estrategias didácticas favorece la enseñanza aprendizaje del estudiante en el proceso de escritura de manera eficaz además de coadyuvar al rescate de la literatura indígena. Siendo útil, el uso de herramientas multimedia, tales como el texto, el video, la animación y el audio, las cuales llevan una gran carga de motivación, creatividad e ingenio, permitiendo a los niños y niñas hacer suyos esos mitos y leyendas, aprendiendo la lectoescritura, el amor y respeto a los valores culturales de su origen ancestral.

Al respecto, a la manera como la cultura wayuu concibe el mundo, se hace necesario. Asimismo, en cuanto a nuestro modo de interactuar y percibir el mundo, se hace indispensable implantar estrategias que sirvan de apoyo al aprendizaje significativo en el uso de las tecnologías como herramientas de información, comunicación y, sobre todo, como herramientas pedagógicas en contextos interculturales que ayuden a fortalecer y dar a conocer toda una cultura rica en creencias, costumbres, mitos y valores étnicos, como es nuestro pueblo indígena Wayuu.

Es por ello que se plantea como posibles alternativas de solución a la problemática planteada el uso de los mitos y leyendas Wayuu apoyados en las aplicaciones multimedia para el fortalecimiento de la lectoescritura y en función de ello, que los estudiantes puedan aprender de forma amena e innovadora a través del uso de estas aplicaciones lo cual genera un aporte para el aprendizaje exitoso de la lectoescritura en el aula.

Fundamentación Teórica

Uso de los mitos y leyendas wayuu apoyados en aplicaciones multimedia para fortalecer la Lectoescritura

Cabe considerar, de principio, que la variable objeto de estudio es compleja, por lo tanto, debe teorizarse tomando en cuenta los elementos que la constituyen. Se comienza hablando del uso que hace referencia al grado de eficacia, eficiencia y satisfacción mediante la utilización de algo, para lograr objetivos establecidos, en contextos de uso específicos, concebido como atributo de calidad de una aplicación, consecuentemente, como disciplina o enfoque de diseño y evaluación. Según el Diccionario de la Real Academia Española (2015), este término hace referencia a la utilización de algún objeto a modo de herramienta para alcanzar o cumplir algún fin o meta.

Ahora bien, en cuanto a los mitos y leyendas, hacen referencia a una serie de historias que han pasado de generación en generación y se han perpetuado hasta conseguir constituirse como unos de los principales principios icónicos, referentes de las características particulares que tienen las rancherías o comunidades en las que se interactúan, hacen parte de lo fantástico, divino, lo enigmático, entre lo espiritual y humano, y aunque muchos de estos son anónimos por que fueron contados de abuelos a padres, de padres a hijos son la esencia misma de sus creencias, no interesa saber quién lo creó, cómo o vivió ya que se le otorga un

carácter cosmogónico para entender y darle valor y significado a las historias narradas por muchos años e incluso siglos.

En parte íntima de la psicología y la idiosincrasia de las comunidades a las que pertenecen. Sobre estas aseveraciones fabulosas han sido muchas las personas que han hablado, aunque nunca nadie parece haber visto nunca nada con claridad; pasa con frecuencia que nadie sabe a ciencia cierta cómo, ni cuándo surgieron esas historias, quién fue el primero que las contó, ni cómo se propagaron con éxito.

En todo caso, de acuerdo a los grandes estudiosos de este fenómeno universal, conocer la naturaleza legendaria y mítica es esencial para comprender la personalidad de una comunidad; específicamente sus ideas, sus incertidumbres y miedos, ideas, necesidades, sentimientos y los imaginarios vinculados a las actitudes con las que los miembros de una comunidad asumen la vida, el compartir experiencias asociadas al encuentro con la naturaleza y el apego a su territorio, su vida y las relaciones sociales cotidianas con amigos, familiares y su entorno en general.

Sobre este particular, Pushaina A. & Rodríguez C. (2019), señalan que el mito cuenta historia sagrada; relata un acontecimiento que ha tenido lugar en el tiempo primordial, el tiempo fabuloso de los (comienzos). Es, pues, siempre el relato de una (creación): se narra cómo algo que ha sido producido, a comenzar a ser. El mito no da cuenta de lo sucedido realmente, de lo plenamente manifestado. Los personajes de los mitos y las leyendas son seres míticos, con poderes Sobrenaturales.

En cuanto a la leyenda, según Polanco, (2018) consiste en una narración de hechos naturales, sobrenaturales o mezclados, transmitidos de generación en generación de forma oral o escrita. Reflejan el ordenamiento del mundo real y el de las mentes que le dan sentido, crean y moldean experiencias, dan cuenta cómo se concibe la realidad, crean mundos posibles y alimentan su identidad. Ahora bien, los mitos y leyendas en esta investigación se encuentran apoyados para un uso más efectivo por las aplicaciones multimedia, al respecto, Becerra & Rodríguez (2019) la conciben como un programa informático que introduce medios o elementos textuales y audiovisuales, en un mismo entorno, interactuando para facilitar determinados aprendizajes.

En consecuencia, el investigador define el uso de las aplicaciones multimedia como el empleo de diferentes elementos informáticos que involucran los sentidos tales como: la vista, el oído para enviar dar mensaje eficaz que genere en los niños y niñas el desarrollo de competencias comunicativas y escritoras que favorecerán en el educando la práctica y apropiación de dichos elementos un mensaje efectivo que propicie el interés, la comunicación, el auto-aprendizaje, desarrollo visomotor, entre otras potencialidades con los educandos. Por ello, son de gran utilidad para que el uso de los mitos y leyendas Wayuu fortalezcan las habilidades en la lectoescritura de los niños, población de esta investigación.

Habilidades en Lectoescritura

Dirigir a los estudiantes en el proceso de enseñanza aprendizaje de manera formal de la lengua escrita para afianzar la expresión oral es una de los retos más difíciles que enfrenta el docente. Ofrecer a los estudiantes en el aprendizaje formal de la lengua escrita y favorecer el desarrollo de la expresión oral representa una de las tareas más complejas que enfrenta el docente en su praxis curricular en el desarrollo de destrezas de lectura y escritura, sobre todo en los primeros grados de la educación primaria.

En este sentido Romero (2020), señala que la lectoescritura implica el desarrollo de habilidades como hablar, escuchar, leer y escribir. Hablar y escuchar son habilidades del lenguaje y hacen parte de las competencias comunicativas oral; leer y escribir competencias lectoescrituras. Lenguaje escrito. De acuerdo al autor las habilidades que intervienen para el desarrollo de la lectoescritura son: oral (hablar), expresión escrita (escribir), comprensión oral (escuchar) y comprensión lectora (leer). Para los efectos de esta investigación se toman las habilidades más importantes de lectura y escritura por considerarlas las más fundamentales en el desarrollo de la lectoescritura, como son: Velocidad, Calidad, Nivel literal, Nivel Inferencial, Nivel Crítico, Legibilidad, Coherencia y ortografía.

Velocidad

La lectura es una operación compleja en la que se distinguen tres aspectos muy diferentes: la precisión con la que pareamos grafemas y fonemas, la velocidad con la que se lee y la comprensión de lo que se lee. Ferroni, & Jaichenco (2020) señalan que los niños con mayor velocidad en denominación de letras en Educación Infantil tienen una evolución más rápida en las habilidades de lectura de palabras durante el curso académico.

En consecuencia, la denominación de las letras y como éstas influyen en la fluidez de la lectura en el vocablo español, puede notar el hecho que las palabras o nombres de las letras. El gran impacto de la denominación de letras en la fluidez de la lectura de palabras en español puede ser atribuible al hecho de que los nombres de las letras (en español) proporcionan información clara y consistente de los sonidos que les corresponden.

En todo caso, reflexionando acerca del hecho de que velocidad en la lectura, el investigador señala, que no siempre es sinónimo de fluidez en la misma, y que el énfasis que se hace en cuanto medir el nivel de velocidad en el que un niño lee es sin duda un tema de discusión ya que se tiene la concepción que el tener una lectura fluida depende del grado de velocidad con que se lee.

Y ha puesto en evidencia que leer con fluidez es leer deprisa, ya que la lectura fluida va más allá es la capacidad que se tiene de leer correctamente con expresividad, sin descifrar cada palabra, leer bien y fluido es reconocimiento armonioso, de comprensión, que el lector tiene del texto, por cuanto se difiere un poco de los cronómetros que se utilizan en las escuelas para medir el nivel de lectura de los estudiantes que tradicionalmente se ha puesto en la velocidad al leer en las

escuelas, un aspecto singular de la lectura fluida, ha llevado a muchos docentes y alumnos a pensar que leer con fluidez es leer deprisa.

La lectura fluida va más allá del reconocimiento armonioso y expresivo de las palabras del texto leído, para comprenderlo, incompatible muchas veces con la velocidad lectora que los cronómetros en las aulas llegan a medir. Es decir, la velocidad lectora se ha convertido en una condición necesaria, pero no suficiente, que pueda medir una adecuada fluidez lectora.

Calidad

Los niños que aprenden un lenguaje escrito no solamente son capaces de reconocer un alfabeto, un mensaje, o una información que se expresa en las palabras escritas, sino aprender a reconocer la estructura taxonómica de la lengua, la cultura a la cual pertenece el lenguaje, comprender y crear cualquiera expresión en su idioma. Por ello, en la medida que los niños y niñas logren comprender el significado de cada palabra, está enmarcada dentro del complejo entorno cultural donde se desenvuelve, en esa medida podrá ser medida la calidad del aprendizaje de la lectoescritura.

Al respecto, Muñoz (2017), destaca que la calidad del aprendizaje de la lectura “es un proceso de carácter complejo, ya que su dominio no se agota en la tarea mecánica de codificación y decodificación” (p.7). Por ende, el referido proceso requiere que el aprendizaje alcance determinados niveles de maduración cognitiva, la cual comienza primeramente en la socialización dentro de su núcleo familiar seguido de su contexto sociocultural, así como la aplicación de estrategias por parte del docente para unir los diferentes aprendizajes empíricos del niño con el significado del alfabeto.

Nivel Literal

Existen niveles de comprensión lectora necesarios para el buen desarrollo del proceso de lectura, el primero se denomina literal en donde el lector sabe lo que dice el texto, pero, no se toma el tiempo en interpretarlo, basados en la comparación, clasificación, orden y transformaciones, clasificación jerárquica.

Para Pérez (2006), el primer nivel es el literal y se limita a extraer la información dada en el texto, sin agregarle ningún valor interpretativo. El proceso con el cual se fundamentan los niveles de lectura es a través de la observación, contrastación. Y organización, los procesos fundamentales que conducen a este nivel de lectura son la observación, la comparación y la relación, la clasificación, el cambio, el orden y las transformaciones, la clasificación jerárquica, el análisis y la evaluación.

Nivel Inferencial

El nivel inferencia, está referido al procedimiento inherente a la comprensión de cualquier texto, aun del más sencillo. Es una tarea que involucra el proceso de búsqueda y construcción de significados, y como tal está presente en cada una de

las estrategias incorporadas al programa. El nexo entre la inferencia y la comprensión es tan cercano, que para algunos autores resultan indisolubles. En este sentido, Cruzados y Cols. (2015) citado por Daza (2017), señalan que es la fase donde el lector, elabora suposiciones a partir de los datos extraídos del texto; en este nivel se busca relaciones que van más allá de lo leído, explicando el texto más ampliamente de acuerdo a la propia interpretación.

Nivel Crítico

Este nivel facilita al lector la formulación de juicios sobre la lectura. Al respecto, acota López (2012), este nivel es crítico intertextual puesto que consiente trasladar las relaciones extraídas de la lectura de un ámbito a otro. En este nivel, se precisa la interpretación de las temáticas del escrito, establecer relaciones analógicas de diferente índole y, emitir juicios de valor acerca de lo leído.

Legibilidad

La legibilidad es un procedimiento que permite a cualquier persona, bien sea estudiante o no, tener una noción adecuada y coherente de un determinado texto; para que esto pueda lograrse se debe tener un conocimiento amplio sobre el tema del cual se pretende escribir. Sarango (2018), señala que es aquella que le permite al escritor poseer conocimiento del contenido, es decir, conocimiento de los conceptos propios del tema en cuestión, así como, conocimiento del contexto social en el que el texto se leerá, incluyendo las expectativas del lector, toma en cuestión el sistema lingüístico, es decir, el léxico, la sintaxis y demás aspectos y finalmente información sobre el proceso de escritura referido al conocimiento de la forma más apropiada de escribir un texto determinado.

Coherencia

La coherencia al redactar según Alvarado (2019), puede ser definida como la propiedad que posee el texto y por la que se selecciona la información, bien sea relevante o irrelevante, se organiza la estructura de la comunicación de una manera determinada, se hace una introducción, se usan algunos apartados, se elaboran algunas conclusiones, entre otros.

La coherencia no es otra cosa que escribir de manera organizada y estructurar un determinado texto, para ello se debe tener un dominio adecuado del mismo, a fin de evitar que existan baches al momento de plasmar la información, es por ello, se debe hacer de manera ordenada una introducción, un cuerpo o desarrollo y un final o conclusión.

Ortografía

El conocimiento de la correcta escritura del idioma español, influye sobre los procesos de construcción del orden y la relación de las palabras en la oración, lo cual tiene relación con los significados de lo escrito. En todo proceso, la ortografía actual del español es un compromiso entre la aplicación de principios fonológicos y etimológicos, lo cual ha permitido mantener la unidad Lingüística entre todas las comunidades que hoy en día tienen el español como su lengua nacional. Puesto a que es una enumeración ordenada de vocablos que se escriben en las líneas independientes. Para Miranda (2019), señala que la correcta escritura de las palabras es de suma importancia para la comprensión de un escrito, puesto que una palabra que no esté correctamente escrita puede dificultar al lector la comprensión del mensaje escrito.

Aplicaciones Multimedia

Las herramientas multimedia cuentan con elementos visuales: imágenes, fotografía, gráficos, animaciones, texto y videos, de audio: archivos WAV, Mp4, avi, Mp3, entre otros, y de programación: elementos interactivos entre ellos los menús desplegables, barras de desplazamientos, los hipervínculos, entre otros, permiten la estimulación de los sentidos.

Al respecto, Belloch (2015), citado por Daza (2017), expresa que las Aplicaciones Multimedia Interactivas son sistemas interactivos basados en el uso de hipertextos, en los que se integran contenidos multimedia (textos, gráficos, sonidos, animaciones, videos, entre otros), integrados coherentemente Hipertexto Red de información formada a partir de un conjunto de unidades de texto que se conectan por múltiples enlaces. Interactividad Interacción entre las acciones del usuario y las del programa, basada en los sistemas de hipertexto.

Vídeo

Está conformado por imágenes en movimiento, capaces de reproducir audio sincrónicamente, los videos son fundamentales para representar procesos, pero es de destacar, que, aunque es muy importante no posee interactividad por sí mismo. Sobre el particular Peralta (2021), señala que los videos y las animaciones hacen referencia a la secuencia de imágenes presentadas de tal forma que integran la sensación de movimiento. Estos dos tipos de elementos multimedia también son explotados por el sistema operativo Windows 8, para entregar mensajes al usuario.

El Audio

De acuerdo con Riascos y Rebolledo (2022) señala que el Audio o sonido se incorporan en las aplicaciones multimedia para facilitar la comprensión de la información clasificándola. Los sonidos que se incorporan pueden ser locuciones

orientadas a completar el significado de las imágenes, música y efectos sonoros para conseguir un efecto motivador captando la atención del usuario.

Por consideración de las investigadoras, el audio es definido como las asociaciones de sonido que pueden ser de fondo, de alerta, aceptación, indicación, entre otras, pudiendo ir acompañado de imágenes las herramientas multimedia general avisos para que el usuario se motive e interaccione con la herramienta.

Los libros interactivos

Incorporan contenidos que pueden ser capaces de modificar su presentación y las normas narrativas de cualquier libro impreso. Por lo cual, proporcionan al lector una experiencia de lectura distinta. También es considerada como literatura amplificada, siendo capaz de explorar todas aquellas dimensiones inherentes a la lectura que un libro en papel no permite, destaca la directora de la Institución de les Lletres Catalanes, Laura Borrás.

Metodología

Dentro de las decisiones de las investigadoras, una de la más importante es seleccionar el tipo de investigación a realizar, dependiendo de criterios tales como la formulación del problema, el objetivo central es el contexto en el cual se realicen las mediciones. Atendiendo a estas consideraciones, el estudio planteado se perfila de tipo descriptivo y evaluativo. Al respecto, Hernández, Fernández y Baptista (2014), mencionan que la investigación descriptiva busca especificar propiedades, características y rasgos importantes de cualquier fenómeno sometido a análisis, es decir, pretenden mediar o recoger información de manera independiente o conjunta sobre los conceptos o variables objeto de estudio.

Asimismo, en la investigación fue necesario evaluar un antes y un después, a través de un proceso de comparación para lograr establecer semejanzas y diferencias ante un patrón de conducta, observado luego de la aplicación de los mitos y leyendas Wayuu para el fortalecimiento de la lectoescritura. Por su parte, Hurtado (2012, p.109), define una investigación evaluativa como “aquella cuyo objetivo es evaluar los resultados de uno o más programas, los cuales hayan sido, o estén siendo aplicados dentro de un contexto determinado”.

En cuanto al diseño, el presente estudio se orientó hacia un diseño cuasi-experimental, transeccional descriptiva y de campo de acuerdo con los criterios de los autores citados a continuación. Según (Hernández, et al. 2014, citado por Gómez 2019), en el diseño cuasi-experimental la variable independiente es manipulada por el investigador para luego medir los efectos en la variable dependiente, pero sin la selección al azar aleatoria de los sujetos de la población a la muestra y de ésta a los grupos de comparación: experimental y de control.

Adicionalmente, es de tipo transeccional-descriptivo, según Fernández y Mendoza (2018) como un tipo de investigación indagatoria puramente descriptiva de la forma en cómo se manifiestan más de una variable. El autor, agrega que, en

estos diseños, se mide en un grupo de personas u objetos más de una variable para proporcionar su descripción.

Además, es una investigación de campo, dado que la recolección de datos ocurrió en el ambiente natural donde los hechos acontecen, es decir en los estudiantes del grado 6° de la básica secundaria de la institución educativa Indígena número 6 sede Ooroko del municipio Maicao-La Guajira, Colombia, controlando en lo posible los factores que pueden interferir en el uso los mitos y leyendas Wayuu apoyados por las aplicaciones multimedia. Al respecto, (Arias 2006, citado por Villero, 2019) agrega, que las investigaciones de campo se refieren a los métodos a emplear cuando los datos de interés se recogen en forma directa, tal como se presentan en su estado actual, de la realidad mediante el trabajo concreto del investigador.

Con relación a la población motivo de este estudio (Ver Cuadro 1), estuvo conformada por 60estudiantes, divididos en 2 grupos de 37 alumnos cada uno. Se clasifíco el grupo A como control donde se dieron las clases a la forma tradicional y el grupo B como experimental usó los mitos y leyendas Wayuu apoyados por las aplicaciones multimedia para fortalecer la lectoescritura.

Cuadro 1
Distribución de la Población

Grupos del 5° grado de la Básica	Nº de Estudiantes
A	30
B	30

Fuente: Elaboración propia (2022)

Ahora bien, en cuanto al instrumento el investigador diseñó una prueba de conocimiento mixta (Lista de Cotejo, de opciones simples y abiertas), dirigida a los estudiantes del grado 5° de la básica primaria de la institución educativa número 4 sede San José Maicao La Guajira. República de Colombia. Ésta fue elaborada para ser respondida de forma escrita, planteando 18 ítems específicos que abarcan la valoración de las habilidades de la lectoescritura: Velocidad, Calidad, Nivel Literal, Nivel Inferencial, Nivel Crítico, Legibilidad, Coherencia, Ortografía y las aplicaciones multimedia: Vídeo Texto y Audio.

Es importante señalar que, a cada pregunta, se le asignó una ponderación de 1 para la respuesta correcta y 0 en caso de ser incorrecta. Considerando que para cada indicador o nivel de aprendizaje se plantearon tres preguntas acumulando un máximo de 3 puntos, se elaboró el baremo para la interpretación de las Medias (Ver Cuadro 2), de los resultados de la prueba de conocimiento aplicada en el Pretest y postest a los alumnos que conformaron la población objeto de estudio. Asimismo, para la Velocidad (Ver Cuadro 3) y Calidad (Ver Cuadro 4) se elaboró un Baremo para evaluar el resultado.

Cuadro 2

Baremo para la interpretación de la media

Categorías	Rangos
Muy Eficiente	0,81 - 1,00
Eficiente	0,61 - 0,80
Aceptable	0,41 - 0,60
Deficiente	0,21 - 0,40
Muy Deficiente	0,00 - 0,20

Fuente: Elaboración propia (2022)

Cuadro 3

Baremo para evaluar la velocidad de la lectura

Niveles	Número de palabras por minuto
Rápido	Por encima de 124
Óptimo	Entre 115 y 124 palabras por minuto
Lenta	Entre 100 y 114
Muy lenta	Por debajo de 100

Fuente: Elaboración propia (2022)

Cuadro 4

Baremo para evaluar la calidad de lectura

Rasgo	Nivel
Este nivel no es evaluable en este grado, esto ya debe haberse superado en grados anteriores, pero se presentan algunas debilidades.	A
Los estudiantes leen sin pausas ni entonación; lee palabra por palabra, sin respetar las unidades de sentido (oraciones).	B
En la lectura por unidades cortas los estudiantes son capaces de unir palabras formando oraciones con sentido, hacen Pausas, pero aún hay errores de pronunciación (omisiones, Anomalías de acento) y entonación.	C
Los estudiantes leen de forma continua, hace pausas y presenta una entonación adecuada al contenido. Se observa que respetan las unidades de sentido y la puntuación. Se perciben pocos errores de pronunciación (omisiones, anomalías de acento).	D

Fuente: Elaboración propia (2022)

En este orden de ideas se describe la validez y confiabilidad del instrumento. En este estudio, se determinó la validez de contenido del instrumento de recolección de datos a través del juicio de cinco (5) expertos mediante el uso de formatos de validación diseñados por el investigador. Una vez recolectados, se cumplieron las recomendaciones en cuanto a mejorar la redacción de los ítems, eliminar aquellos no eran necesarios, o bien simplificarlos. Tras este proceso, se obtiene una versión mejorada del instrumento de recolección de datos y válida desde el punto de vista de su contenido.

Anteriormente a la validación, se aplicó una prueba piloto a una población similar a la estudiada, conformada de acuerdo con Hernández, et al. (2012) por 10% a 20% de la población total de la investigación. Esta prueba consistió según los autores, en administrar el instrumento a personas con características similares a la muestra investigada para constatar si son adecuadas las condiciones de aplicación, los procedimientos involucrados, así como si los ítems se comprenden en cuanto a su redacción. Asimismo, los resultados arrojados son necesarios para calcular la confiabilidad del instrumento.

Asimismo, la confiabilidad se calculó mediante el coeficiente K-20 de Kuder-Richardson recomendado por Hernández, et al. (2014) para los instrumentos de tipo dicotómicos, ya que en la prueba de conocimiento se registraron dos respuestas posibles: correcta e incorrecta. El resultado obtenido fue de 0,824, el cual se encuentra dentro del rango de alta confiabilidad, según la escala determinada por Ruiz (2005), Escala de valores que se muestra (Ver cuadro 5), en el que se determina la confiabilidad del instrumento, de acuerdo a un rango establecido para este caso.

Cuadro 5
Coeficiente K-20 de Kuder- Richardson
Baremo para determinar la confiabilidad del instrumento

Criterios de confiabilidad	Valores
Muy alta confiabilidad	0,81 a 1,00
Alta confiabilidad	0.61 a 0.80
Moderada confiabilidad	0.41 a 0.60
Baja confiabilidad	0.21 a 0.40
Muy baja confiabilidad	0,01 a 0,20

Fuente: Elaboración propia (2022)

Finalmente, el enfoque según el diseño de la investigación para este estudio es positivista el investigador del presente estudio, se enmarca dentro del paradigma positivista o también llamado Positivismo, el cual constituye una corriente de pensamiento, cuyos inicios se atribuyen a los planteamientos de Augusto Conte, quien manifestó de modo explícito, que el científico social debe descubrir las leyes generales de los fenómenos sociales. El fin de la ciencia, es el establecimiento de generalizaciones que gobiernen el comportamiento del mundo. Asimismo, aplicó

el mismo método de las ciencias físicas y biológicas al estudio y comprensión de los fenómenos sociales.

Resultados de la investigación

En relación al primer objetivo específico de la investigación, dirigido a Diagnosticar las habilidades en lectoescritura que poseen los estudiantes del grado 6° de la básica secundaria de la institución educativa Indígena número 6 sede Ooroko del municipio Maicao-La Guajira, Colombia, se interpretaron y analizaron los resultados del pretest y postest.

Tabla 1
Resultados de la Dimensión

Indicador	Pretest		Postest	
	Media	Categoría	Media	Categoría
Velocidad	0,34	Deficiente	0,82	Muy eficiente
Calidad	0,61	Eficiente	0,70	Eficiente
Nivel literal	0,00	Muy deficiente	0,00	Muy deficiente
Nivel inferencial	0,00	Muy deficiente	0,00	Muy deficiente
Nivel critico	0,35	Deficiente	0,70	Eficiente
Legibilidad	0,68	Eficiente	0,78	Eficiente
Coherencia	0,95	Muy eficiente	0,95	Muy eficiente
Ortografía	0,32	Deficiente	0,68	Aceptable
Vídeo	0,84	Muy eficiente	1,00	Muy eficiente
Texto	1,00	Muy eficiente	1,00	Muy eficiente
Audio	0,86	Muy eficiente	1,00	Muy eficiente
Media de la dimensión		0,54		0,69
		Aceptable		Eficiente

Fuente: Elaboración propia (2022)

Como se puede apreciar en la Tabla 1, se muestran en primer lugar, los resultados de la media de los puntajes alcanzados en cada indicador de la dimensión, el cual fue interpretado de acuerdo al baremo (Ver Cuadro 2). En la tabla se aprecia que para el grupo Pretest, la media de la dimensión fue 0,54, valor que, al ser ubicado en el baremo de la dimensión, indica que se encuentra en la categoría de Aceptable.

De forma similar, se compartió la dimensión del grupo en el Postest, observándose que la media fue 0,69, correspondiendo a una categoría de Eficiente, al ser igualmente comparada con el baremo. Este resultado, evidencia que hubo un sustancial aumento de las habilidades en lectoescritura en los estudiantes de este grupo.

En relación al segundo objetivo específico de la investigación, dirigido a caracterizar las aplicaciones multimedia para fortalecer la lectoescritura en los

estudiantes del grado 6° de la básica secundaria de la institución educativa Indígena número 6 sede Orooko del municipio Maicao - La Guajira, Colombia, se interpretaron y analizaron los resultados del grupo en el Pretest y postest, mostrados en las siguientes tablas:

Tabla 2

Resultados del grupo PRETEST. Indicador: Vídeo, Texto y Audio

Indicador	Alternativas				Media	Interpretación de la media
	Si		No			
Video	31	83,80	6	16,20	0,90	Muy eficiente
Texto	37	100,00	0	0,00		
Audio	32	85,60	5	14,40		

Fuente: Elaboración propia (2022)

Como se puede apreciar en la tabla 2, se muestran en primer lugar las frecuencias absolutas y relativas de los indicadores: Vídeo, Texto y Audio, obteniendo los siguientes resultados: para el indicador Vídeo, 31 ubicados en la alternativa Si, 6 en la de No, alcanzando el 83,80% y 16,20%, respectivamente. Estos resultados muestran que el Vídeo sirve no solo para motivar y animar a los estudiantes en clase, sino también, para crear una dinámica participativa y perfeccionar determinadas habilidades expresivas y perceptivas.

En cuanto al Texto, 37 ubicados en la alternativa Si y 0 en la alternativa No, alcanzando el 100,00% y el 00,00% respectivamente. Los datos aportados muestran que la inclusión del texto en las aplicaciones multimedia, permite desarrollar la comprensión lectora, discriminación visual, fluidez verbal, vocabulario, entre otros.

Finalizando con el Audio, 32 en la alternativa Si y 5 en la No, alcanzando el 85,60% y 14,40% respectivamente. Los resultados muestran que música y efectos sonoros son esenciales para conseguir un efecto motivador captando la atención del estudiante. Dio como efecto una Media de 0,90, que según el Baremo (Ver cuadro 3), se ubica en la categoría de Muy Eficiente.

Tabla 3

Resultados del grupo POSTEST. Indicador: Vídeo, Texto y Audio

Indicador	Alternativas				Media	Interpretación de la media
	Si		No			
Video	37	100,00	0	0,00	1,00	Muy eficiente
Texto	37	100,00	0	0,00		
Audio	37	100,00	0	0,00		

Fuente: Elaboración propia (2022)

Como se puede apreciar en la Tabla 3, se muestran en primer lugar las frecuencias absolutas y relativas de los indicadores: Vídeo, Texto y Audio, obteniendo los siguientes resultados: para el indicador Vídeo, 37 ubicados en la alternativa Si, 0 en la de No, alcanzando el 100,00% y 00,00%, respectivamente; en cuanto al Texto, 37 ubicados en la alternativa Si, 0 en la de No, alcanzando el 100,00% y 00,00%, respectivamente; finalizando con el Audio, 37 ubicados en la alternativa Si, 0 en la de No, alcanzando el 100,00% y 00,00%, respectivamente, lo cual dio como efecto una Media de 1, que según el Baremo (Ver cuadro 3), se ubica en la categoría de Muy Eficiente. Los resultados muestran sin ninguna duda que éstos indicadores son esenciales para un mejor rendimiento de los estudiantes en su aprendizaje.

Conclusiones

Una vez analizados y discutidos los datos recolectados, realizada la interpretación de los mismos, se procede a la determinación de conclusiones en atención de los objetivos propuestos en este estudio.

Con relación a diagnosticar las habilidades en lectoescritura que poseen los estudiantes del grado 6° de la básica secundaria de la institución educativa Indígena número 6 sede Ooroko del municipio Maicao-La Guajira, Colombia, se encontró que una vez hecha la diagnosis acerca de las habilidades en lectoescritura en los estudiantes seleccionados como población, los resultados se ubicaron de acuerdo al baremo. Aceptable, por lo cual podemos concluir que los estudiantes tienen un desarrollo de las habilidades de lectoescritura, atendible. Se recomienda plantear a los estudiantes actividades prácticas con el uso de Mitos y Leyendas Wayuu para mejora de lectoescritura en los estudiantes, apoyados en las aplicaciones multimedia (Vídeo, Audios infografías libros interactivos), de forma que no solo se concentren en la memorización y repetición de las palabras, sino por el contrario puedan aplicar procesos de mayor complejidad cognitiva como comprender, analizar y evaluar.

En cuanto al segundo objetivo que trata acerca de Caracterizar las aplicaciones multimedia para fortalecer la lectoescritura en estudiantes del grado 6° de la básica secundaria de la institución educativa Indígena número 6 sede Ooroko del municipio Maicao-La Guajira, Colombia, se encontró que una vez hecha la caracterización y verificar los resultados, los cuales se ubicaron según Baremo, en Eficiente, lo cual refleja que estos indicadores están bien desempeñados por los estudiantes que conforman la población de estudio. Se recomienda a la dirección escolar capacitar a los docentes en el uso de los Mitos y Leyendas Wayuu, apoyados por las nuevas tecnologías de información y comunicación como un recurso de apoyo (audio, Podcast, infografías, libros interactivos vídeo y texto) para el aprendizaje de la lectoescritura. Además, se debe actualizar la

práctica docente rompiendo con esquemas de enseñanza tradicionales de memorización y repetición de las letras y palabras.

Referencias bibliográficas

- Alvarado, N. (2019). Análisis de la coherencia y cohesión de textos expositivos redactados por estudiantes universitarios de primer ciclo. [Tesis de Maestría en Educación con Mención en Teorías y Gestión Educativa]. Universidad de Piura. Facultad de Ciencias de la Educación. Piura, Perú. <https://bit.ly/3DZEciu>
- Becerra, A. y Rodríguez, A. (2019). Competencias comunicativas para la vida a través del uso de la multimedia. *Revista Espacios*, 40(20), 17. <https://bit.ly/3L9zSxb>
- Daza, H. (2017). Efectividad el uso de las aplicaciones multimedia interactivas para el desarrollo de la lectoescritura. [Tesis de Maestría] URBE.
- Ferroni, M. y Jaichenco, V. (2020). Comprensión lectora en contextos de pobreza: un análisis desde la Visión Simple de la Lectura. *Lenguaje*, 48(2), 225-240. (en línea). <http://www.scielo.org.co/pdf/leng/v48n2/2539-3804-leng-48-02-00225.pdf>
- Gómez, J. (2019). Efectividad del Uso del Jclic para el Desarrollo de Competencias Comunicativas en los Niños de Transición. [Tesis de Maestría] Universidad Dr. Rafael Bellosó Chacín. Maracaibo-Venezuela
- Guerra, K. (2021). El legado ancestral de la cultura wayuu como potenciador del español como segunda lengua de niños de 5 a 8 años en la Institución Educativa Indígena N° 5 de Maicao-La Guajira (Master's thesis, Universidad de La Sabana).
- Hernández, R.; Fernández, C. y Baptista, P. (2018). *Metodología de la Investigación*. (6ta. Edición). McGraw- Hill/Interamericana Editores. S.A.
- Hurtado, J. (2010). *Metodología de la Investigación Holística*. Venezuela. Sypal. Cuarta Edición.
- López, V. (2012) Etapas para la elaboración de un periódico digital. <http://quintogradoaybvictoria.blogspot.com/2012/06/opciones-para-la-realizacion-de-un.html>
- Miranda, M. (2019). Desarrollo de la escritura en español: Un estudio psicolingüístico. Facultad de Filosofía y Letras, Universidad de Buenos Aires. <https://bit.ly/3Sa5UNS>
- Muñoz, Y. y Melenge, E. (2017). La Conciencia fonológica en el aprendizaje de la lectura convencional. *Revista de investigación UCM*. (En

línea). Consultado el 15 de febrero de 2017. Aparece en: <https://goo.gl/H7bJRQ>

Peralta, Y. (2021). La multimedia como recurso didáctico para el desarrollo de destrezas intelectuales en niños de 4to año básico (Master's thesis, Universidad de Guayaquil: Facultad De Filosofía, Letras Y Ciencias De La Educación). (En línea). Disponible en: <https://bit.ly/3sBPAKX>.

Polanco, M. (2018). Narrativas Indígenas Wayuu: de los saberes ancestrales para la educación corporal. 6º Coloquio Internacional de la Educación Corporal: experiencias del enseñar y el aprender en tiempos de convivencia, 212-218. <https://bit.ly/3wcJldC>.

Pushaina, A. y Rodríguez, C. (2019). Narraciones propias de la cultura wayuu: una secuencia didáctica de enfoque comunicativo para la comprensión de textos narrativos–mitos–en estudiantes de grado quinto de EBP de los Centros Etnoeducativo N° 1 y 2. <https://bit.ly/39ToecR>.

Riascos, L. y Rebolledo, D. (2022). El audio cuento como estrategia pedagógica para la recuperación de la oralidad y los saberes tradicionales afrodescendientes en estudiantes de primero y cuarto grado de primaria de la Institución Educativa Agrícola Justiniano Ocoró Sede Escuela Mixta Urbana Bella del municipio de Timbiquí Cauca (Doctoral dissertation, Uniautónoma del Cauca. Facultad de Educación. Programa de Licenciatura en Educación para la Primera Infancia). <https://bit.ly/3dDP4YK>

Sabino, C. (2006). *El Proceso de Investigación*. Nueva Edición actualizada. Editorial Panapo. Caracas. Venezuela.

Sarango, Y. (2018). La Tipografía y los factores que condicionan su legibilidad dentro del mensaje (Bachelor's thesis). (En línea). <https://bit.ly/3NhAiTL>.

Villero, M. (2019). Estrategias Educativas para la Conservación de la Cuenca Hídrica del Río Cesar en Estudiantes de Básica Primaria. [Tesis de Maestría] Universidad Dr. Rafael Bellosó Chacín. Maracaibo-Venezuela

Viviana, N. (2018). Uso escolar de infografías para la representación de células animales y vegetales. *Revista de Educación en Biología*, 21

Instrumentos legales

Organización de las Naciones Unidas. (2019). Derechos humanos. <https://news.un.org/es/story/2019/03/1452751#:~:text=La%20lengua%20materna%20de%20ese,considera%20en%20riesgo%20de%20extinci%C3%B3n.&text=Los%20way%C3%BAu%20habitan%20en%20La,se%20les%20conoce%20como%20guajiros>.

Páginas Web

<http://virtual.urbe.edu/tesispub/0105131/cap02.pdf>

<https://repository.upb.edu.co/bitstream/handle/20.500.11912/2850/TG.%20Marta%20Licina%20C%20Mary%20FI%C3%B3rez%3B%20Sulma%20Rodr%C3%ADguez%3B%20Astrid%20Su%C3%A1rez.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

**LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL PARA EL FORTALECIMIENTO DE LA
GESTIÓN EDUCATIVA EN INSTITUCIONES ETNOEDUCATIVAS**

TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP FOR THE STRENGTHENING OF
EDUCATIONAL MANAGEMENT IN ETHNOEDUCATIONAL INSTITUTIONS

Karen Cecilia Salgado Daza

Institución Educativa Indígena N°6 Sede Ooroko. Colombia.

kacesada02@gmail.com

ORCID: <https://orcid.org/0000-00026353-8313>

RESUMEN

El propósito de la investigación fue analizar el liderazgo transformacional para el fortalecimiento de la gestión educativa en Instituciones Etnoeducativas. Sustentado, con los fundamentos teóricos de Bass y Avolio (2016), Conger y Riggio (2017), Palomo (2013), Fernández (2019), Sardón (2017), Bass y Avolio (2016), Arellano (2017), Cabrera (2017), MEN (2010), Guía 34 (2008), entre otros. La investigación fue de tipo descriptivo en la modalidad de campo bajo un diseño no experimental. La población estuvo conformada por 03 directivos y 59. La recolección de datos se realizó mediante encuesta, utilizando un cuestionario. Para el análisis de esta investigación, se cuantificaron los datos en función de la media aritmética, las frecuencias y porcentajes de los datos recolectados. Las puntuaciones de los resultados que califican las dimensiones, fueron promediadas, dando un valor en la variable liderazgo transformacional para el fortalecimiento de la gestión educativa de 4,02, ubicándose en la categoría de adecuado. A partir de ello, se formularon lineamientos teóricos prácticos significativos para el fortalecimiento de la gestión educativa en Instituciones Etnoeducativas de Maicao-Colombia.

Palabras Clave: Liderazgo transformacional, calidad educativa, gestión educativa, etnoeducación.

ABSTRACT

The purpose of the research was to analyze transformational leadership for the strengthening of educational management in Ethno-educational Institutions. Supported, with the theoretical foundations of Bass and Avolio (2016), Conger and Riggio (2017), Palomo (2013), Fernández (2019), Sardón (2017), Bass and Avolio (2016), Arellano (2017), Cabrera (2017), MEN (2010), Guide 34 (2008), among others. The research was descriptive in the field modality under a non-experimental design. The population was made up of 03 managers and 59. Data collection was carried out by means of a survey, using a questionnaire. For the

analysis of this research, the data was quantified based on the arithmetic mean, the frequencies and percentages of the data collected. The scores of the results that qualify the dimensions were averaged, giving a value of 4.02 in the transformational leadership variable for the strengthening of educational management, placing it in the adequate category. From this, significant practical theoretical guidelines were formulated for the strengthening of educational management in Ethno-educational Institutions of Maicao-Colombia.

Keywords: Transformational leadership, educational quality, educational management, ethnic education.

Introducción

Los retos y cambios que afronta el área educativa actual dan al liderazgo una preferencia dentro de las instituciones educativas. En el mundo, la mayor parte de las instituciones educativas han señalado la figura de los directivos básicamente administrativos como de gestión, no fomentan el liderazgo pedagógico o transformacional. En ese sentido, Maraboto (2017, p.1), afirma “el liderazgo transformacional se convierte en un estilo de liderazgo en el cual los directivos docentes inspiran y motivan al personal, para que innoven y encuentren soluciones acordes a los cambios, de tal forma que coadyuven al éxito futuro de la institución”.

Se trata entonces, de instituciones etnoeducativas, conformada por el personal que en ella labora. Para el caso de la educación, la responsabilidad de liderar la institución estará a cargo del directivo docente, quien conjuntamente con su equipo deben dirigir a la institución al logro de sus objetivos. En tal sentido, cabe señalar que, el cambio educativo pasa por un liderazgo compartido y centrado en el desarrollo del personal que en ella labora.

De esta forma, el liderazgo ejercido por el directivo docente, se convierte en un factor clave para el desarrollo de una educación de calidad. Aunado a ello, los gerentes educativos modernos están llamados a vislumbrar nuevas formas significativas de administrar y mejorar la gestión de las Instituciones educativas acordes con los paradigmas contemporáneos, implicando una reconceptualización en las formas de pensar y actuar en los diferentes procesos directivos, administrativos, pedagógicos, de gestión, curriculares, comunitarios, legales, entre otros, de una institución educativa que requiere de procesos de gestión integrales que articulen las múltiples instancias de la vida escolar.

De igual forma, hay deficiencias notorias en el sistema para la selección, promoción y desarrollo profesional de los directores, quienes aparecen con frecuencia abrumados por las tareas burocráticas, así como administrativas. Si bien han existido reformas en algunos países de América Latina, todavía es mucho lo que queda por hacer en materia de políticas para fomentar el liderazgo directivo.

Tal como lo refiere Woitschach (2017), en América Latina, aun neutralizando variables dentro del contexto, se encuentran escuelas donde los directivos

buscan resolver los problemas en conjunto con el profesorado, promover el intercambio de materiales utilizados para la enseñanza, realizar reuniones de apoyo docente, conversar sobre estrategias de enseñanza y evaluación, así como su interés por el desarrollo de los docentes; lo cual presentan un efecto positivo en el ambiente laboral y desemboca en la mejora del rendimiento de los estudiantes.

Asimismo, Oplatka (2019), agrega, algunos países de América latina, el rol del director en cuanto a la gestión directiva presenta características comunes. Los directores cuentan con una autonomía relativamente limitada en los sistemas educativos centralizados que caracterizan la mayoría de esas naciones y se les exige una obediencia ciega a sus superiores. Los mandatos culturales subyacentes a dicho cargo parecieran también reflejar constructos sociales en relación al estilo de liderazgo “correcto”, esperando por parte de los directores una actitud autocrática en sus relaciones con los docentes y los grupos de interés.

En Colombia, la gestión directiva, está conformada por el rector, coordinadores y orientadores, ellos lideran la visión de la institución, quien convoca a sus distintos estamentos: personal administrativo, secretarías, docentes, padres, así como la toma en cuenta de información externa - evaluación de competencias, exámenes estatal entre otros aspectos de interés institucional.

Cabe resaltar que existe en la actualidad una problemática generalizada dentro del sistema educativo colombiano: el bajo desempeño del liderazgo transformacional en el fortalecimiento de la gestión educativa. En ese sentido, es crucial el papel jugado por el gerente en ésta, pues promueve la formación y mejora de las condiciones laborales de docentes, estudiantes, personal administrativo, obreros, padres, representantes y la comunidad en general, implicando organizar los procedimientos administrativos como pedagógicos con racionalidad, pertenencia eficacia, responsabilidad, solidaridad, equidad, entre otros valores para alcanzar los objetivos.

Es por ello, que el líder educativo debe poseer una serie de rasgos para lograr desempeñar un buen papel. Debe ser motivador, guía, mediador en situaciones de conflicto dentro del centro escolar, buscando la satisfacción de los entes involucrados y el bienestar de la institución. Por consiguiente, el liderazgo del director debe jugar un papel importante en la dirección de la organización educativa, para permitir generar una vinculación entre el liderazgo y la calidad de los procesos desarrollados en la institución, como en la satisfacción de los profesores y toda la comunidad escolar.

Según los planteamientos expuestos, el objetivo de cada equipo directivo, debe ser diseñar, hacer seguimiento como mejora en los procesos críticos buscando añadir valor a la institución, los cuáles permitan conseguir resultados de calidad. Actualmente tiene importancia hacer énfasis en el liderazgo directivo por cuanto las organizaciones y el sistema educativo específicamente necesitan ser conducidos por personas capaces de dominar los grupos; permitiendo con ello, afrontar los cambios, desafíos, que trae el avance de la ciencia y tecnología. En los centros educativos, la figura del director y su papel de líder es importante

para lograr un trabajo correcto en la organización para lograr los objetivos previstos por la institución.

Continuando con este orden de ideas, en las Instituciones Etnoeducativas de Maicao-Colombia, se ha podido observar poca planificación de proyectos institucionales pues sólo lo hacen algunos docentes de manera aislada, de igual manera se pudo evidenciar poca identificación con la misión y visión institucional, lo que puede ser debido a una baja presencia del liderazgo del director, quien es el responsable de gestionar y encaminar la institución al desarrollo de proyectos educativos. Aunado a esto, se percibe un ambiente tenso entre el personal, donde se aprecia un favoritismo con alguien al momento de aplicar algunas sanciones, todo ello quizás sea causado debido al uso de estilos de liderazgos por parte de directivos, no acordes a la situación presentada. Además de ello, se destaca un bajo nivel en la comunicación docente - directivo, así como el desarrollo de un ambiente educativo poco adecuado. Por último, se aprecia la falta de iniciativa del gerente en la búsqueda de solución a las diferentes situaciones de carácter conflictivo dentro del plantel.

Atendiendo a la situación antes expuesta, la presente investigación pretende como objetivo analizar el liderazgo transformacional para el fortalecimiento de la gestión educativa en Instituciones Etnoeducativas de Maicao-Colombia y en función de ello, la posterior formulación de lineamientos teóricos-prácticos del liderazgo transformacional para el fortalecimiento de la gestión educativa, para de esta manera poder como equipo de trabajo elevar la calidad educativa de las referidas instituciones etnoeducativas.

Fundamentación teórica

El liderazgo transformacional puede ayudar a explorar nuevos conceptos para lograr avances en la innovación organizacional, al enfocarse en la exploración, fomentar un clima de aprendizaje, promover la seguridad, estar abierto al pensamiento divergente, permitir errores y empoderar a los empleados. Así según los planteamientos de Baba (2019, p.22), el liderazgo transformacional, es aquel que “se centra en el trabajo en equipo, la motivación y la colaboración con los empleados y es considerado como el más efectivo en el entorno educativo, ya que éste se relaciona con altos niveles de procedimientos de aprendizaje y resultados” (p.22). En este sentido, se puede señalar que el liderazgo transformacional ha demostrado sus efectos positivos en base a resultados en instituciones educativas, incluyendo con ello un mejor desempeño en los niveles gerencial, personal y de equipo.

Características del líder transformacional

Los líderes que presentan un estilo de liderazgo transformacional, tienden a capacitar al personal a su cargo para contribuir con las estrategias en instituciones educativas, de tal manera que puedan inculcar valores, poder y significado personal que les permita adquirir a su personal la ética como un

compromiso a largo plazo. De acuerdo con Conger y Riggio (2017, p.598), “para ejercer un buen liderazgo no solo se necesita poseer altos niveles de autoridad e influencia en los miembros de la organización, sino gestionar capacidades y definir las realidades, teniendo siempre presente la consecución de los objetivos institucionales”.

Asimismo, el líder promueve relaciones caracterizadas por la confianza, el respeto mutuo entre otros, aspectos que favorecen tanto la satisfacción laboral individual como la colectiva, apoyándolos en su crecimiento, en medio de un clima de armonía y empatía). Por tanto, estimula e incentiva al personal a tener conciencia de lo que representa trabajar en equipo, donde éste se sienta motivado y dispuesto a participar en la consecución de los objetivos institucionales. Por consiguiente, los líderes que presentan un estilo de liderazgo transformacional, tienden a capacitar al personal a su cargo para contribuir con las estrategias en Instituciones Etnoeducativas, de tal manera que pueda inculcar valores, poder y significado personal, de tal manera que les permita adquirir a su personal la ética como un compromiso a largo plazo.

Componentes del liderazgo transformacional

El liderazgo transformacional está relacionado con las necesidades humanas, el crecimiento personal, la autoestima y la realización. Éste, presenta una serie de componentes clave que incluye: influencia ideológica, motivación inspiradora, estimulación intelectual, consideración individualizada y conciencia emocional. De acuerdo a Conger y Riggio (2017, p.45), “es aquel que motiva a las personas a hacer más de lo que ellas mismas esperan y como consecuencia, se producen cambios en los grupos, las organizaciones y la sociedad”.

Dimensiones de la gestión educativa

La gestión educativa implica impulsar la conducción del establecimiento escolar hacia determinadas metas a partir de una planificación educativa, siendo necesario saberes, habilidades y experiencias respecto del medio sobre el que se pretende operar; así como sobre las prácticas como mecanismos utilizados por las personas implicadas en las tareas escolares involucrando objetivos y acciones que están direccionadas a lograr una influencia directa sobre una institución.

Farfán y Reyes (2017, p.12), mencionan “toda medida de gestión supone un conjunto de actividades estratégicas, guiadas por procedimientos adecuados que facilitan el logro de metas”, haciendo posible no solo la buena dirección de las instituciones educativas, sino innovando en los posibles cambios dentro de las mismas; trayendo consigo transformaciones dentro de la organización en temas relacionados con la calidad, aprendizaje y resultados obtenidos en los procesos educativos.

El Ministerio de Educación Nacional, expide la Guía N° 34 (2008), por medio del cual, establece cuatro dimensiones de trabajo, denominadas gestiones, que

abarcan procesos de carácter: organizacional, pedagógica; administrativa y comunitaria. Esta Guía 34, enmarca la autoevaluación institucional, la elaboración de planes de mejoramiento, en la aplicación del debido proceso de seguimiento, control, evaluación además de la retroalimentación.

Criterios de la gestión educativa

Los criterios de la gestión educativa, son características a partir de la cual se formula un juicio de valor. Por su parte, menciona Arellano (2017, p.30), “los criterios son referentes de valor definidos previamente a la evaluación, con base en los cuales se emitirán los juicios de valor”. Puesto que para contestar a una pregunta de evaluación se pueden emplear uno o más criterios; los cuáles definen varios indicadores como: oportunidad, integralidad, participación grupal, pertinencia y sostenibilidad. Describen los diferentes elementos que conforman cada una de las categorías, donde el proceso de evaluación requiere valorar la información obtenida comparándola con algún referente interno o externo; puesto que un criterio es un objetivo de calidad respecto del que puede ser valorado algún aspecto de la institución.

Metodología

La investigación se apoya en el paradigma positivista que según Hernández, Fernández y Baptista (2014), se encuentran basadas en la medición numérica y el análisis estadístico, lo cual representa un fundamento para establecer patrones de comportamiento y probar teorías. Se incorpora el enfoque metodológico cuantitativo, según Finol y Camacho (2011), busca mucho el dato, utiliza instrumentos de medición, debiendo expresar factores cuánticos en sus resultados.

El tipo de investigación fue tipo proyectiva que según Hurtado (2012, p.122) se “proponen soluciones a una situación determinada a partir de un proceso de indagación. Implica explorar, describir, explicar y proponer alternativas de cambio más no necesariamente ejecutar la propuesta”. El diseño es no experimental, transaccional, de campo. Según, Hernández y otros (2014, p.152), las investigaciones no experimentales son “estudios que se realizan sin la manipulación deliberada de variables y en los que sólo se observan los fenómenos en su ambiente natural para analizarlos”. Así mismo, la investigación transeccional, se refiere a que los datos son recolectados en un solo momento, y el diseño de campo según Arias (2012, 31), “consiste en la recolección de datos directamente de los sujetos investigado, o de la realidad donde ocurren los hechos (datos primarios), de tal manera, se profundizó el objeto de estudio, pues la investigadora tuvo contacto directo con los sujetos estudiados”.

Para esta investigación, la población escogida fue el personal directivo y docente de tres (03) instituciones etnoeducativas de Maicao-Colombia: Centro Etnoducativo Waren-Waren, Internado Indígena Akaipa e Institución Etnoeducativa Indígena N° 6, compuesta por sesenta y dos (62) sujetos pertenecientes a las instituciones objeto de estudio (ver cuadro 1).

Cuadro 1
Distribución de la población

Instituciones	Directivos	Docentes
Centro Etnoeducativo Waren-Waren	01	19
Internado Indígena Akuaipa	01	22
Institución Etnoeducativa Indígena N°6	01	18
	03	59
Total		62

Fuente: Elaboración propia (2022)

Asimismo, la población se asume en su totalidad por cuanto conforman un número pequeño y finito de 62 sujetos en total, lo cual implica trabajar con todos. Por otro lado, la técnica de recolección de datos empleada fue la encuesta y como instrumento el cuestionario con 54 ítems; se implementó la escala Likert con cinco (05) alternativas de respuesta con alternativas múltiples como: Siempre, Casi Siempre, Algunas Veces, Casi Nunca y Nunca. La validez de instrumento fue realizada por cinco (05) expertos.

Posterior a ello, se aplicó una prueba piloto empleando la fórmula de Alfa Crombach, obteniendo una confiabilidad 0,901, resultando el instrumento de Muy Alta Confiabilidad para ser aplicado a la población objeto de estudio. Resulta importante acotar que, con el objeto de procesar cada dato emitido por el personal encuestado en función a los ítems del cuestionario, se aplicó la estadística descriptiva, el análisis de tablas de distribución de frecuencia junto con la Media aritmética para la interpretación de los valores promedios con el baremo establecido.

Resultados de la investigación

El presente apartado muestra los resultados y el análisis de los datos, los cuáles son producto de la aplicación del cuestionario diseñado para la recolección de la información, lo cual permitió indagar sobre el liderazgo transformacional para el fortalecimiento de la gestión educativa en Instituciones Ednoeducativas.

Tabla 1
Distribución de Medias Aritméticas de la Variable: Liderazgo transformacional para el fortalecimiento de la gestión educativa

Dimensión	Media	Categoría
Características del líder transformacional	4,28	Muy adecuado
Componentes del liderazgo transformacional	3,77	Adecuado
Dimensiones de la gestión Educativa	4,26	Muy adecuado
Criterios de la gestión Educativa	3,78	Adecuado
PROMEDIO DE LA VARIABLE	4,02	Adecuado

Fuente: Elaboración propia (2022)

En los resultados mostrados en la tabla 1, se observa en la dimensión características del líder transformacional, con una media de 4,28, muy adecuado, mientras que la dimensión componentes del liderazgo transformacional, la media tiene un valor de 3,77 puntos categorizada de adecuado. En cuanto a la dimensión dimensiones de la gestión Educativa, se valora en 4,26 puntos de muy adecuado y la dimensión criterios de la gestión Educativa, califica con 3,78 puntos. Las puntuaciones que califican cada una de las dimensiones, fueron promediadas, dando un valor para la variable liderazgo transformacional para el fortalecimiento de la gestión educativa de 4,02, ubicándose en la categoría de adecuado.

Estos resultados poseen alta concordancia con lo planteado por Baba (2019) y el Ministerio de Educación Nacional (MEN, 2010), quienes plantean el liderazgo transformacional para el fortalecimiento de la gestión educativa centrado en el trabajo en equipo, la motivación y la colaboración con los empleados y es considerado como el más efectivo en el entorno educativo, ya que este se relaciona con altos niveles de procedimientos de aprendizaje y resultados.

En este sentido, se puede señalar que el liderazgo transformacional ha demostrado sus efectos positivos con base en los resultados en instituciones educativas, incluyendo con ello un mejor desempeño en los niveles gerencial, personal y de equipo, tal y como se visualiza en la gestión educativa, la cual es un proceso orientado al fortalecimiento de los Proyectos Educativos de los establecimientos educativos, que ayuda a mantener la autonomía institucional.

Asimismo, posee una fuerte concordancia con los resultados obtenidos en la investigación de Mejía (2021) donde se aborda la Gestión educativa y liderazgo transformacional de los directivos en la educación básica regular. En el mismo, se recoge los resultados de la investigación realizada en la Institución Educativa N.º 2076. Entre las conclusiones, se tiene que la gestión institucional se relaciona significativamente con el estilo de liderazgo transformacional de los directivos en la Institución Educativa N.º 2076, Puente Piedra.

Lineamientos teóricos - prácticos del liderazgo transformacional para el fortalecimiento de la gestión educativa en Instituciones Etnoeducativas

Introducción

El cambio dentro de las instituciones educativas radica en la creación de una nueva forma de manejar la organización e institucionalización de la forma en que se administra. Esta propuesta está dirigida a directivos y docentes de las instituciones etnoeducativas, iniciada desde sitios dispuestos para llevar a cabo actividades de capacitación para ellos en el área del liderazgo transformacional fortalecimiento de la gestión educativa. Con la elaboración de la presente propuesta, se exponen argumentos teóricos - prácticos para emanar un conjunto de enunciados que surgen al vincular los diversos referentes teóricos con los resultados obtenidos, así se procede a desarrollar la parte práctica.

En tal sentido, los lineamientos se constituyen en el fundamento esencial en las situaciones ocurridas en las instituciones educativas donde confluyen directivos y

docentes, así como en la interacción social debido a que su enfoque busca resaltar los mecanismos psicológicos que proporcionan un medio idóneo para medir la capacidad de transformación de un líder dentro de las Instituciones Etnoeducativas.

Justificación

Los lineamientos propuestos están orientados a ofrecer respuestas a las necesidades de directivos y docentes de las Instituciones Etnoeducativas, por lo que se orientan a motivar a los docentes en el desempeño de sus funciones, se le transmite confianza a su equipo de trabajo para la consecución de los planes trazados. Así mismo, se puntualiza los puntos clave para que sean vistos como una oportunidad y toman decisiones sin ser postergadas dentro de la gestión educativa.

Esta propuesta genera impacto pedagógico, entendiendo es necesario que, entre los directivos y docentes en el proceso educativo, debe existir una comunicación abierta, amplia y armónica que permita realizar funciones básicas en el interior de un grupo y la misma institución entre las que cuentan: planificación, organización, control y evaluación, puesto que la misma sirve para examinar el comportamiento del grupo que labora en ella.

Objetivos de la propuesta

Objetivo general

Formular lineamientos teóricos - prácticos del liderazgo transformacional para el fortalecimiento de la gestión educativa en las Instituciones Etnoeducativas de Maicao-Colombia.

Objetivos específicos

Crear e implementar nuevas estrategias y recursos inherentes al desarrollo de los componentes del liderazgo transformacional.

Efectuar talleres lúdicos enfocados a la motivación de directivos y docente como mecanismo de aprendizaje para el desarrollo de capacidades y potencializar destrezas.

Aplicar herramienta evaluativa que permita el diagnóstico de vinculación de la comunidad en el manejo de prácticas o desarrollo sostenible.

Lineamiento 1. Sensibilizar a los directivos y docentes en cuanto a la creación e implementación de nuevas estrategias y recursos inherentes al desarrollo de los componentes del liderazgo transformacional

Cuando está presente el liderazgo transformador en las instituciones etnoeducativas se produce en los docentes un esfuerzo extra, es decir éstos hacen más de lo que se espera de ellos, tienen deseos de triunfar y poner más empeño en

la realización de las tareas. De la misma forma, Para sensibilizar al equipo directivo y docentes es necesario desarrollar dinámica de integración relacionada a la temática, que permita concientizar e introducir el seminario o taller con actividades prácticas, relacionada a su entorno laboral y social, propiciando de esta manera la sensibilización en cada integrante participante.

Por ende, es un nuevo liderazgo, en el que en lugar de acentuar la dimensión e influencia en los seguidores o en la gestión, la idea central de esta concepción es que el líder ha de articular una visión para la organización, comunicarla a los demás, y lograr de ellos la cooperación y el compromiso. Así mismo, el líder transformacional reconoce y potencia a los miembros de la institución y se orienta a transformar las creencias, actitudes y sentimientos de los seguidores, pues no solamente gestiona las estructuras, sino que influye en la cultura de la organización para cambiarla y mejorarla.

Objetivos del lineamiento

Identificar cómo influye el liderazgo en la práctica docente.

Sensibilizar a la comunidad educativa sobre la importancia de la incidencia del liderazgo transformacional en la práctica docente.

Tiempo de ejecución

Será efectuado por espacio de una hora. Al finalizar el evento se evaluará: asistencia, calidad de la capacitación, recursos utilizados, dominio del tema del expositor y la aplicabilidad del tema en el área educativo.

Actores involucrados y recursos materiales

En cuanto a los actores involucrados, están el personal docente, equipo directivo e investigadora. Entre los materiales, se encuentran: venda para ojos, tarjetas de cartón, material impreso, lápiz, marcadores, hojas blancas.

Lineamiento 2. Realizar taller lúdico reflexivo enfocado a los componentes del liderazgo transformacional que transforme el entorno en el que se desenvuelve.

Se considera necesario la realización de un taller lúdico reflexivo enfocado las nuevas tendencias del liderazgo en Instituciones Etnoeducativas de Maicao-Colombia, enmarcados en una relación satisfactoria entre directivos, docentes y el personal que labora en las instituciones educativas, promoviendo la motivación. Además de fortalecer la capacidad de ejercer un liderazgo académico eficaz. Conger y Riggio (2017), señalan que “para ejercer un buen liderazgo no solo se necesita poseer altos niveles de autoridad e influencia en los miembros de la organización, sino gestionar capacidades y definir las realidades, teniendo siempre presente la consecución de los objetivos institucionales.

Asimismo, está dirigido a la motivación de directivos y docente como mecanismo de aprendizaje para el desarrollo de capacidades y potencializar destrezas, ya que constituye una herramienta eficaz, a través del cual se puede aplicar una metodología vivencial y participativa, donde cada docente participante tiene un espacio para captar información y conocimiento, reflexionar sobre los

temas impartidos, compartiendo ideas con los demás docentes participantes, permitiendo además plantear temas de discusión, y reflexión que requieran ser fortalecidas. Entre las pautas que pautas a considerar dentro del taller, se encuentran:

Objetivos del lineamiento

Impartir el taller lúdico enfocado a los componentes del líder transformacional para la motivación del personal directivo y docente como mecanismo de aprendizaje para el desarrollo de capacidades y potencializar destrezas.

Proyección de vídeo reflexivo, juegos, lecturas y experiencias que permitan la auto-observación y la reflexión sobre los temas presentados.

Tiempo de ejecución

Será efectuado dentro de la jornada laboral por espacio de dos horas, todo ello debido a que dicha jornada contempla un horario de 8 de la mañana hasta las 4 de la tarde siempre y cuando el docente no tenga guardia y los transporte lleguen al horario habitual, además de ellos, el tiempo de viaje de los docentes desde la ciudad hasta la comunidad indígena en la cual se trabaja.

Actores involucrados y recursos materiales

En cuanto a los beneficiarios, serán el personal directivo y docente de las instituciones etnoeducativa de Maicao-Colombia. Se hará entrega de material didáctico a cada participante, con información pertinentes sobre el taller aplicado. La proyección de algunos vídeos reflexivos sobre la motivación como mecanismo de aprendizaje para el desarrollo de capacidades y potencializar destrezas.

Lineamiento 3. Promover herramienta evaluativa que permita el diagnóstico de vinculación de la comunidad en el manejo de prácticas o desarrollo sostenible.

A continuación, se presentan los referentes para realizar la autoevaluación institucional según la Guía 34 emanada del Ministerio de Educación Nacional (MEN, 2010), la cual establece elementos para cada una de las cuatro áreas de gestión, así como para sus respectivos procesos y componentes, donde los directivos y docentes de las instituciones etnoeducativas, deben valorar la situación que presenta cada institución y lograr ubicarla en una escala que contiene cuatro categorías incluyentes: Existencia, Pertinencia, Apropiación y Mejoramiento Continuo.

Objetivos del lineamiento

Explicación de la autoevaluación institucional según la Guía 34 (MEN, 2008).

Propuesta de adopción de medidas e iniciativas que involucre las 4 categorías incluyentes: Existencia, Pertinencia, Apropiación y Mejora Continua.

Entrega de formato para realizar la autoevaluación.

Socializar la evaluación, sus procesos y resultados y, en consecuencia, los ajustes y mejoras.

Tiempo de ejecución

Las autoevaluaciones realizadas a principio de año escolar en las instituciones analizadas sólo abarcaron el primer escalafón, es decir, la existencia, de allí que se recurra a efectuar una serie de acciones con el fin de resarcir la problemática y avanzar hacia el logro de las metas propuesta en aras de una mejora en la calidad educativa, para ello se realizará cada 3 meses un taller sobre la importancia del plan de mejoramiento institucional que abarque la vinculación de la comunidad en el manejo de prácticas o desarrollo sostenible.

Actores involucrados y recursos materiales

En cuanto a los actores involucrados, se pueden mencionar el personal docente, equipo directivo e investigadora. Y en lo que respecta a los materiales, se encuentran: computadora, material impreso, lápiz, marcadores, hojas blancas.

Conclusiones

Se advierte un nivel muy adecuado del comportamiento del personal directivo a la hora de ser creativo ante los inconvenientes que puedan suscitarse en la institución; estimula la innovación en cada una de las actividades realizadas, es efectivo cuando alcanza los resultados, y maneja su intuición para alcanzar los objetivos propuestos, lo cual guarda relación con el hecho de que el líder influye ideológicamente y promueve entusiasmo en la institución educativa para el cumplimiento de los objetivos organizacionales, estimula la creatividad e innovación, reconoce las habilidades del personal docente bajo su cargo y tiene la capacidad de tomar conciencia de sus emociones.

En el desarrollo de acciones para el alcance de los objetivos desde la participación de todos en los ámbitos que conforman la Institución Etnoeducativa, se implementan acciones para darle cumplimiento a los planes de trabajo, así como promover la calidad en las prácticas pedagógicas y vincular el aprendizaje escolar con el entorno comunitario mediante la ejecución de proyectos.

El desarrollo integral para la organización genera transformaciones en el entorno para mejorar la calidad de vida individual, logran reflexionar sobre las ideas que son necesarias para contribuir en las diferentes instancias de la gestión educativa, así como de manera pertinente se ajusta la intervención a las necesidades de la comunidad y se siente el apoyo de la comunidad hacia el trabajo que realiza la institución.

Referencias bibliográficas

- Arellano, G. (2017). *Gestión Educativa en centros y entidades de atención a la primera infancia*. Pepsico Fundación.
- Arias, F. (2012). *El proyecto de investigación. Introducción a la metodología científica*. (6° ed.) Caracas: Espíteme.
- Baba, M. M. (2019). Transformational approach to higher educational leadership. *International Journal on Leadership*, 7(1), 22-34.

- Chiavenato, I. y Nagore, G. (2017). Administración de recursos humanos. Distrito Federal: McGraw-Hill Interamericana. <https://ezproxy.dnb-inacap.cl/login?url=http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=cat02965a&AN=utc.EBC5045250&lang=es&site=eds-live&scope=site>.
- Conger, J. y Riggio, R. (2017). The practice of leadership. Developing the next generation of leaders. United States. Jossey-Bass, Inc. Publishers.
- Farfán, M. y Reyes, I. (2017). Gestión educativa estratégica y gestión escolar del proceso de enseñanza-aprendizaje: una aproximación conceptual Reencuentro. *Análisis de Problemas Universitarios*, vol. 28, núm. 73, 2017, - junio, pp. 45-61. Universidad Autónoma Metropolitana. México.
- Finol, M. y Camacho, H. (2011). *El proceso de investigación científica*. 6ta. Edición. Maracaibo: Ediluz.
- Hernández, R.; Fernández, C. y Baptista, P. (2014). Metodología de la investigación. México, D.F. MC Graw – Hill Interamericana, S.A.
- Hurtado de Barrera, J. (2012). *El proyecto de investigación. Comprensión holística de la metodología y las competencias en las organizaciones del Siglo XXI*. Caracas.
- Maraboto, J. (2017). Liderazgo transformacional y el futuro de las empresas. <https://www.elfinanciero.com.mx>. Accessed:
- Mejía, N. (2021). Gestión educativa y liderazgo transformacional de los directivos en la educación básica regular. *Revista Publicando*, 8(29), 79- 86. <https://doi.org/10.51528/rp.vol8.id2191>.
- Ministerio de Educación Nacional (2008). Áreas de Gestión de las Instituciones Educativas. Guía 34. Guía para el Mejoramiento Institucional. De la autoevaluación al Plan de Mejoramientos. Bogotá., Colombia.
- Ministerio de Educación Nacional (MEN, 2010). Colombia aprende. www.colombiaprende.edu.co.
- Oficina Regional de Educación para América Latina y el Caribe (OREALC/UNESCO). (2017). Liderazgo directivo docente es esencial para el mejoramiento de los aprendizajes de los alumnos.
- Oplatka, I. (2019). El surgimiento de la gestión educativa como campo de estudio en América Latina. *Revista Electrónica de Educación*. v. 13, n. 1. <http://www.reveduc.ufscar.br/index.php/reveduc/article/view/3072>.
- Ramírez, J. (2018). Liderazgo y competencias del gerente de proyectos industriales en empresas consultoras de ingeniería del Estado Zulia. Magister Scientiarum en Gerencia de Proyectos Industriales en la Universidad Privada Dr. Rafael Belloso Chacín. Maracaibo.
- Woitschach, P. (2017). Liderazgo educativo en América Latina: Un análisis a partir de los datos de la evaluación TERCE. Red de Investigación sobre Liderazgo y Mejora de la Educación (RILME). Pp. 108-111. <http://hdl.handle.net/10486/679546>.

COMUNICACIÓN POLÍTICA DE LOS LÍDERES EN MEDIOS TELEVISIVOS

POLITICAL COMMUNICATION OF LEADERS IN TELEVISION MEDIA

Eliécer D. González C.

Universidad Privada Dr. Rafael Beloso Chacín (URBE, Venezuela)

eliecergonzalez25@gmail.com

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-8600-0452>

RESUMEN

En este artículo se analiza la comunicación política de los líderes en medios televisivos, ello implicó la revisión de sus discursos, sus mensajes y la forma en cómo envían esos mensajes. La fundamentación teórica tuvo como base los aportes de Bucci (2021), Cantú, Flores y Roque (2015), entre otros. Metodológicamente la investigación fue de tipo descriptiva, con diseño no experimental, transeccional, de campo y la población de estudio estuvo conformada por diez (10) programas de televisión de los líderes Omar Prieto y Manuel Rosales. Se utilizó como técnica de recolección de datos la observación, de manera que se desarrolló un (1) instrumento: una ficha de observación, validado por cinco (5) expertos en el área de Ciencias de la Comunicación, cuyo cálculo de confiabilidad, a través de la fórmula Alfa de Cronbach, arrojó un nivel alto de 0,99. Entre las principales conclusiones se observó la exaltación de la figura de liderazgo. Se recomienda fortalecer las acciones complementarias del modelo de comunicación política que más resaltó e incorporar los elementos de los otros modelos.

Palabras Clave: Comunicación política, líderes, medios televisivos, mensajes, expresión corporal

ABSTRACT

This article analyzes the political communication of leaders in television media, which involved reviewing their speeches, their messages and the way in which they send those messages. The theoretical foundation was based on the contributions of Bucci (2021), Cantú, Flores and Roque (2015), among others. Methodologically, the research was descriptive, with a non-experimental, cross-sectional, field design and the study population consisted of ten (10) television programs from the leaders Omar Prieto and Manuel Rosales. Observation was brought as a data collection technique, so that one (1) instrument was revealed: an observation sheet, validated by five (5) experts in the area of Communication Sciences, whose reliability calculation, through of Cronbach's Alpha formula, gave

a high level of 0.99. Among the main conclusions, the exaltation of the leadership figure was demonstrated. It is recommended to strengthen the complementary actions of the political communication model that most highlighted and incorporated the elements of the other models.

Keywords: Political communication, leaders, television media, messages, corporal expression

Introducción

Comunicar un mensaje cargado de información codificada para que pueda ser interpretada por los públicos y audiencias, siempre es el objetivo de los líderes políticos. Estas acciones se realizan a través de diferentes formatos que han derivado del avance de las nuevas tecnologías como lo son las redes sociales desde sus diferentes ópticas.

En otrora los medios tradicionales conocidos en los formatos impresos, radio y televisión jugaron un papel decisivo. Pero también es claro que el mismo crecimiento y la globalización han dejado de lado muchos de estos formatos. No quiere decir esto que los medios tradicionales ya no generen efecto. También es cierto que el mundo digital ha ocupado un porcentaje de los consumidores en este aspecto. La población realmente ha evolucionado al punto de dejar de consumir los medios tradicionales.

Pese a la globalización, la televisión sigue siendo un producto de consumo masivo. Esa caja audiovisual que mostró grandes transformaciones sociales, culturales y económicas, en todo los aspectos de la vida, con mayor auge en los 80, 90 y principios de 2000 mil, no ha cedido del todo ante la era digital. Grandes movimientos televisados fueron consecuencia de la acción y discurso de los líderes.

El mundo ya es un mundo digitalizado. Veintidós (22) años después de la entrada del nuevo siglo, los medios televisivos se mantienen incorporando elementos que los posicionen en la tendencia de consumo. Partiendo de este principio, los líderes políticos en situaciones electorales deben abocarse a atender a todos sus públicos, sin exclusión de grupos sociales, porque en Venezuela el sistema electoral predominante constitucionalmente es el de la democracia participativa, que indica que el día de las elecciones los que participaron sin importar el porcentaje, dan como vencedor al que haya obtenido el 50+1 de los votos.

Es necesario entonces volver a escuchar a las personas que siguen fieles a la televisión. Esta vía le brinda la oportunidad a la multimedia subsistir con el formato tradicional de la televisión. Los políticos lograrían entonces abarcar todo y tener mayor posibilidad de hacer llegar su mensaje a los consumidores de todos los medios de comunicación.

De este modo surge el estudio que se presenta a continuación, el cual se ha propuesto la comunicación política de los líderes en medios televisivos. Basado en autores que robustecen y solidifican la comunicación política como objeto de

estudio para responder a situaciones en la que el discurso y el mensaje generan impacto, a través de los medios televisivos, asimismo su desarrollo mediante las dimensiones e indicadores. Metodológicamente se abordan unidades de análisis de tipo documental como lo son programas de dos líderes políticos y a través del análisis se indaga los fundamentos de la comunicación política.

Fundamentos teóricos

La comunicación política

Del Rey (2016) la define como el campo fenomenológico diferenciado entre la comunicación y la política que se establece en estatus y propicia la cultura de la afectivización de los contenidos mediáticos. Considera que la comunicación política no es política, pero buena parte de la política se produce en la comunicación política y su convivencia es consustancial. Asegura que “no todas las transacciones políticas son reducibles a términos y categorías de comunicación, pero muchas de ellas no llegan a buen puerto sin el recurso a la comunicación, sin un flujo de mensajes que surta determinados efectos” (p. 2).

Asimismo Gil (2018) hace una analogía en la que plantea el desarrollo de la comunicación política con la puesta en escena de una compañía de teatro, incluso, afirma que muchos aspectos de la vida cotidiana son similares a las acciones que se desencadenan a partir de una obra, en la que los líderes políticos serían los actores protagonistas y antagonistas, inspirados en la dicotomía de Maquiavelo que señalaba que para hacer política es necesario hacerse temer pero también amar. Es por ello que define la comunicación política como “toda transición de información (intercambio de palabras, gestos o mensajes) que afecta las conductas de los miembros de una relación de poder. ¿Puede haber comunicación que no sea política?, toda la interacción humana es, per se, comunicación política” (p. 25).

Ribero y Pedreros (2018) afirman que se entiende por Comunicación Política todos los elementos que componen el modelo básico de comunicación, donde el emisor es un objeto específico, iniciado en técnicas que le permiten influir en algunos sectores de la sociedad, gracias a la elaborada estrategia de construcción de mensajes. Asimismo, refiere que es un proceso que requiere estudio de todas las fases donde también se reconoce la intención comunicativa como herramienta de esencial dentro del proceso político sin importar el nivel.

Ahora bien, Del Rey (2016) asegura que para lograr la comunicación política es necesario que las estrategias planteadas sean cónsonas con el proyecto comunicacional, pues no surtirá efecto en ningún ciudadano si no se desarrolla en el contexto comunicacional, mientras que Gil (2018) afirma que independientemente de los mensajes, elaborados o no, en el proyecto comunicacional, al final incidirán en las conductas, porque toda la transición de información es comunicación política. En relación a estos planteamientos Ribero y Pedrero (2018) destacan que una característica predominante en la comunicación política es la percepción del alto flujo de participación de las personas en nuevos

escenarios, y en los tradicionales como la televisión, que han logrado influenciar al público.

Esta investigación se apega a lo planteado por Del Rey (2016), pues se considera que es necesario construir los mensajes, escenarios y la imagen de los líderes políticos para que consigan un efecto positivo que genere impacto en su imagen a través de la televisión.

Entendiendo todo lo planteado se considera entonces que la comunicación política es una disciplina que busca la eficacia en la construcción de mensajes a través de estrategias que permitan incidir en la ciudadanía. Exponer un mensaje implica el conocimiento del contexto a informar pero también la forma cómo se expresa.

Modelos De Comunicación Política

Gilles (1995, citado por Bucci, 2021) define como modelo de comunicación política, la satisfacción de cierta cantidad de exigencia mínima del modelo clásico de la comunicación, que requiere de los elementos emisor, receptor, espacio público y medios, para lo cual ha bautizado los siguientes modelos:

Modelo Dialógico. Este modelo plantea que en comunicación política los actores se rigen bajo el principio de ser individuos racionales, libres e iguales. En relación a los medios que utiliza plantea que opera en la elección de lo que más le conviene a la circulación de sus mensajes. Se inclina más hacia el discurso que a la imagen y por tanto los medios de comunicación discursivos.

Modelo Propagandista. Es la forma más teológica de la comunicación política donde los actores actúan según los papeles que desempeñen, algunos hablan y otros escuchan. La jerarquía genera desequilibrio que lleva un proceso que es ni reversible ni intercambiable. En este modelo la imagen ocupa mayor preponderancia en relación al discurso.

Modelo Comercial o de mercado. En este modelo el líder es presentado como un producto que requiere ser vendido con los mejores atributos para alcanzar su objetivo en la comunicación política. Este modelo mezcla lo dialógico y propagandístico para resaltar los atributos de los líderes. Alude más a los sentimientos que a la razón. Utiliza resortes emotivos y psicológicos.

Modelos de Comunicación de Maldonado. Winkin (1987, citado por Maldonado, 2015) refiere que un modelo de comunicación política se presenta cuando el mensaje es codificado y cumple con los requisitos para el accionar político. Este proceso se describe en los denominados modelos de analogías.

Modelos de Analogías. Según los aportes de Winkin (1987, citado por Maldonado, 2015) a continuación se describen los siguientes modelos de analogías. Estos son, modelo telégrafo y modelo orquesta, ambos refieren a la codificación previa del mensaje vinculada al modelo de comunicación política.

Modelo telégrafo. Refiere a una relación lineal donde los emisores crean y emiten mensajes, los cuales son recibidos y descifrados por el receptor. La comunicación es aquí contemplada como un ejercicio bilateral.

Modelo orquesta. Relación en la que intervienen multitud de actores, los cuales emiten mensajes simultáneos, accesibles en tiempo real y son interpretado por los receptores que pueden reaccionar sobre la marcha e intervenir de nuevo.

Dimensiones de las Competencias Comunicativas

Cantú, Flores y Roque (2015) refieren que las competencias comunicativas poseen una serie de dimensiones intrínsecas para su manifestación que involucran al mismo tiempo: el saber (conocimientos), el saber hacer (habilidades), así como el saber ser que permitirán construir y recibir mensajes adecuadamente.

Por lo tanto el manejo y control de las competencias comunicativas requieren del conocimiento lingüístico que está ligado al proceso de recepción y comprensión y mensajes. A continuación se detallan los modelos de competencia comunicativa Según: Canale y Swain (1980, citado por Cantú, Flores y Roque, 2015) presentan las dimensiones de las competencias comunicativas de la siguiente forma,

Lingüística. Es el conocimiento táctico y adquirido que poseemos sobre la lengua que usamos lo cual nos permite producir un número ilimitado de enunciados para lo cual se requieren conocimientos morfológicos, sintácticos, gramaticales, en fonética, fonología y semántica.

Discursiva o Textual. Faculta la producción de textos completos a partir del uso de las formas gramaticales y el significado de las palabras para lo cual se requiere el conocimiento de coherencia, cohesión y tipología textual.

Sociolingüística. Se refiere al uso apropiado del lenguaje en situaciones reales de comunicación; toma en cuenta los diversos contextos en que se dan los intercambios comunicativos. La situación de los participantes en la interacción, el propósito de la comunicación y las normas y convenciones que la rigen para lo cual se requiere de uso de marcadores lingüísticos.

Pragmática. Refiere el uso funcional de la lengua relacionado con el conjunto de conocimientos contextuales y culturales que debe poseer un hablante para que su comunicación sea adecuada y logre sus propósitos de comunicación para ello requiere el conocimiento de reglas normativas de la cultural y grado de relación entre los interlocutores del acto comunicativo.

Estratégica. Ofrece la estrategia de comunicación verbal y no verbal que utilizamos para subsanar errores en la comunicación, con el fin de hacerla más efectiva para lo cual se requiere el conocimiento recursos de autoobservación, corrección, mejoras, adaptación de los mensajes a la situación y a los fines comunicativos.

Competencias comunicativas de Molina y Rico

Asumiendo que el ejercicio de la comunicación política requiere ser asumido por líderes competentes desde el punto de vista comunicacional, a continuación se presentan las competencias comunicativas según la perspectiva de Molina y Rico. Belichon et al (1998, citado por Molina y Rico, 2012) refieren al tema señalando que las competencias comunicativas se desarrollan de la siguiente forma:

Dimensión Formal. Refiere a un sistema constituido por signos lingüísticos con una determinada organización interna.

Dimensión Funcional. Su aprendizaje y utilización hace posible la relación y acción sobre el medio social.

Dimensión Comportamental. Se manifiesta mediante determinadas conductas verbales, por tanto se define como un tipo de comportamiento.

Estas dimensiones comunicativas se encuentran conectadas entre sí y son intrínsecas a la oratoria, a través de las funciones que permiten que el lenguaje se emplee para satisfacer necesidades básicas (instrumental), controlar la conducta de los demás (reguladora), destacar la función del lenguaje (interactiva), autoafirmar (personal), instrumento para aprender cosas (heurística) y la que supone un medio de intercambio de información (informativa).

La investigación. La presente investigación es de tipo descriptiva, que se define como aquella que trabaja sobre realidades y su característica fundamental es la de presentarnos una interpretación correcta, Rodríguez (2005). También se refiere al diseño de la investigación, creación de preguntas y análisis de datos que se llevarán a cabo sobre el tema. Se concibe como método de investigación observacional, puesto que ninguna de las variables que forman parte del estudio está influenciada.

Dado a que el propósito de la misma consiste en analizar la comunicación política de líderes en medios televisivos. Sobre esta tipología Vyhmeister (2013) señala que esta es una representación de la realidad concreta cuantitativa y concisa. Otras veces se presenta como cualitativa, proporcionando el porqué de lo que ocurre. No es una descripción literaria o poética.

Metodología

Seleccionado y delimitado el tipo de investigación, se debe definir el diseño de la misma tomando en consideración tanto los objetivos generales como específicos. En este sentido, esta investigación sigue un diseño no experimental – transeccional.

Sobre ello, Escobar y Bilbao (2020) sostienen que los diseños no experimentales surgen cuando la investigación se realiza sin manipulación de las variables, lo que se hace es observar fenómenos, tal como se dan para después analizarlos. En tanto que el carácter transeccional surge debido a que las variables se miden una sola vez en un tiempo único. Por su parte Dorantes (2018) destaca que el diseño no experimental es la búsqueda empírica y sistemática en la que el investigador no posee el control directo de las variables. Este diseño permite realizar comparaciones entre grupos o subgrupos de personas.

Tamayo (2012) refiere que el diseño de la investigación consiste en el planteamiento de una serie de actividades sucesivas y organizadas que deben adaptarse a particularidades de cada investigación e indican pasos y pruebas a efectuar y las técnicas a utilizar para recolectar y analizar los datos.

Unidades de análisis. Representa el conjunto total de individuos, objetos, productos culturales, documentos o medidas que poseen ciertas características

comunes observables en un lugar y en un momento determinado, donde se desarrollará el estudio. Tamayo (2012) se refiere a la población como la totalidad de un fenómeno de estudio, incluye la totalidad de unidades de análisis que integran dicho fenómeno. Tales unidades deben cuantificarse al momento de llevar a cabo un estudio integrando un conjunto N de entidades que participan de una determinada característica, y se le denomina la población por constituir la totalidad del fenómeno adscrito a un estudio.

Mientras que Baena (2014) indica que así se denomina a la totalidad o conjunto de elementos susceptibles de presentar una o varias características en común que estén bien definidas. Es decir establecen y delimitan con claridad la población de estudio antes de la recolección de muestra con la finalidad de determinar los parámetros muestrales.

En concordancia con los autores citados, en esta investigación las unidades de análisis son de naturaleza documental; se consideraron cinco (05) programas televisivos de “Omar a las 7” del líder Omar Prieto y cinco (05) programas “Zulia Grande” del líder Manuel Rosales. Para su escogencia no se aplicó ninguna fórmula específica de muestreo. Su selección se basó en considerar a un líder de cada tendencia política mayoritaria que actualmente rige en Venezuela, tomando el aporte de Baena (2014) que refiere que las poblaciones deben tener características en común que estén correctamente definidas.

Cuadro 1
Unidades de análisis consideradas en el estudio

Programas de televisión Nombre del programa	Líder Político	Cantidad de programas
Omar a las 7	Omar Prieto	5
Zulia Grande	Manuel Rosales	5
		Total 10

Fuente: Elaboración propia (2022)

Técnicas e instrumentos de recolección de datos. En relación con la recolección de datos en el proceso investigativo, autores como Arias (2012) refieren que las técnicas de recolección de datos son las distintas formas o maneras de obtener la información y se pueden lograr a través de: la observación directa, el análisis documental, análisis de contenido, entre otros.

Según Hernández, Fernández y Baptista (2014), recolectar datos implica tres (03) actividades estrechamente vinculadas en la investigación: seleccionar un instrumento de medición, el cual tiene que ser válido y confiable; aplicar el instrumento de medición. Es decir, obtener las observaciones y mediciones de las variables que son de interés para el estudio, (medir las variables); preparar las mediciones obtenidas para que puedan analizarse correctamente, es decir, aplicar la codificación de los datos.

Atendiendo estas definiciones se plantea como técnica de investigación la observación directa y el instrumento ficha de registro como un proceso de atención, recopilación, selección y registro de información, para el cual el investigador se apoya en los sentidos (vista, oído, olfato, tacto).

Para llevar a cabo esta investigación, se emplearán como instrumento una ficha de observación. Según Hernández, Fernández y Baptista (2014), un instrumento de recolección de datos es un método por el cual se recopila y mide información de diversas fuentes a fin de obtener un panorama completo, para lo cual requiere de confiabilidad y validez que permitan resultados óptimos.

De acuerdo con Hernández y Ávila (2020), un instrumento de recolección de datos alude a los recursos que emplea el investigador para acercarse a los fenómenos objetos de estudio y extraer información de ellos. Los instrumentos quedan determinados por la información requerida. En el proceso de construcción del instrumento es necesario robustecer su fundamento para evitar resultados defectuosos alejados de la realidad.

Rekalde et. al (2014) indica que la ficha de observación documental es un proceso indirecto donde el autor revisa fuentes de información: impresas, grabadas y videograbadas. Esta permite realizar descripción precisa del detalle sobre eventos ocurridos. Su contenido permite al autor determinar elementos para la presentación de resultados.

Para los efectos de la investigación, se diseñará como instrumento una ficha de observación, la cual será aplicada a dos programas de televisión de líderes políticos, (01) instrumento de recolección de datos que permitirá recabar informaciones relevantes, en la cual tomará en cuenta dos objetivos específicos: Identificar el modelo de comunicación política de los líderes en medios televisivos y determinar las dimensiones de las competencias comunicativas de los líderes en medios televisivos.

Validez y confiabilidad del instrumento. En cuanto a la validez Hernández, Fernández y Baptista (2014) se refieren como el grado en el que un instrumento refleja un dominio específico de contenido de la categoría evaluada. De igual manera Navarro (2014) expone que es la eficacia con el que un instrumento mide el objetivo.

En esta investigación se determinó la validez del instrumento de recolección de datos a través del juicio de cinco (05) expertos en comunicación y el área de estudio, lo que permitió valorar diferentes opiniones en cuanto al contenido, la pertinencia y la relación con los objetivos de la investigación, a la variable de estudio y las dimensiones e indicadores.

Asimismo se utilizará la fórmula de Coeficiente Alfa de Cronbach que según Ruiz (2012), esta presenta una escala para la interpretación de resultados generados por el coeficiente de confiabilidad.

Análisis de los datos. Culminada la fase de recolección de la información, los datos fueron sometidos a un proceso de elaboración técnica, ello implicó su recuento y resumen antes de introducir el análisis diferenciado a partir de procedimientos estadísticos; y posibilitar la interpretación y el logro de conclusiones a través de los resultados obtenidos (Balestrini, 2012).

En esta investigación se hará análisis documental y análisis comparativo de los programas de televisión en vivo con los líderes de las principales tendencias políticas de Venezuela, estos son Omar Prieto con su programa “Omar a las 7” y Manuel Rosales con su programa “Zulia Grande”

Resultados de la investigación

A partir de la aplicación de una ficha de observación a los cinco programas de los líderes políticos en campaña antes nombrados, se logró obtener información favorable al análisis realizado en este trabajo. Los resultados de los indicadores se presentan en tablas que reflejan lo observado y analizado.

Tabla 1

Modelos de comunicación política						
Sub dimensión	Elemento observado	Programas				Observaciones relevantes
		Omar a la 7		Zulia Grande		
		P	A	P	A	
Dialógico	Libertada comunicativa	40%	60%	80%	20%	
	Difusión de mensajes con mecanismos apropiados	60%	40%	60%	40%	
	Manifestación del discurso	60%	40%	60%	40%	
Propagandístico	Proyección de ideologías	100%	100%	100%	100%	
	Unilateralidad de mensajes	40%	60%	80%	20%	
	Jerarquías en la comunicación	100%	0%	80%	20%	
Comercial	Proyección de atributos del líder	100%	100%	100%	100%	
	Generación de expectativas	80%	20%	40%	60%	
	Generación de emociones acerca del líder	100%	0%	80%	20%	

Fuente: Elaboración propia (2022)

Tras la aplicación de la ficha de observación a los 10 programas de televisión de los líderes políticos del estado Zulia (5 programas de Omar a las 7 y 5 programas de Zulia grande), transmitidos en vivo entre los meses de octubre y noviembre de 2021, se muestran en la tabla 1 los modelos de comunicación política que se consideraron presentes y ausentes.

A partir de los resultados analizados de la Ficha de Observación se destacan los modelos más relevantes en los programas de cada líder político, según la presencia y ausencia de los indicadores, siendo el caso de “Omar a las 7” el Modelo Comercial, y en los programas “Zulia Grande” el Modelo Propagandístico. Esto permite inferir que en el caso del líder Omar Prieto se destaca la proyección de los indicadores relacionados a los Atributos del líder y Generación de emociones acerca de un líder. En cuanto al líder político Manuel Rosales y su programa Zulia Grande, tiene mayor impacto el indicador relacionado a Proyección de ideologías.

De acuerdo con los preceptos teóricos de Gilles (1995, citado por Bucci, 2021), el Modelo Comercial se destacó en los programas “Omar a las 7”. En estos programas se evidenció cómo la producción ofreció audiovisuales cargados de emociones, apelando al “legado” del líder de su partido político (Hugo Chávez) para captar a los nuevos votantes y mantener los llamados votos duros.

Esto se manifestó, según lo observado, en los programas con capsulas emotivas que hacían referencia a las razones por las que el líder debía ser reelegido gobernador del estado Zulia para el siguiente periodo. Para lograr el efecto, el programa del líder se basó en lo que explica Gilles (1995, citado por Bucci, 2021) como la mezcla de otros modelos, usar los propagandista y lo dialógico para reforzar el modelo comercial.

A decir del Modelo Propagandista que se manifestó en mayor medida en los programas “Zulia Grande” del líder Manuel Rosales, el autor Gilles (1995, citado por Bucci, 2021) destaca que en este modelo la imagen ocupa mayor preponderancia en relación al discurso. En este modelo, el líder, según lo observado, se centró exclusivamente en su figura única sin apoyo de otros candidatos similares en las regiones, basándose en la posición jerárquica que logró como candidato. Se observa en este estudio que el modelo aborda la predisposición política centrada en la figura del líder.

Tabla 2
Dimensiones de las competencias comunicativas

Sub dimensión	Elemento observado	Programas				Observaciones relevantes
		Omar a la 7		Zulia Grande		
		P	A	P	A	
Lingüística	Dominio del lenguaje	100%	0%	100%	0%	
	Expresión oral adecuada	40%	60%	80%	20%	
	Uso de términos apropiados	20%	80%	20%	80%	
Discursiva (textual)	Coherencia en el discurso	60%	40%	80%	20%	
	Cohesión discursiva	40%	60%	60%	40%	
	recursividad en el	100%	0%	60%	40%	

	discurso					
	Uso apropiado del lenguaje	40%	60%	60%	40%	
Sociolingüística	adecuación comunicativa al contexto	40%	60%	60%	40%	
	Uso de marcadores lingüísticos	60%	40%	100%	0%	
	Dominio contextual y cultural	100%	0%	80%	20%	
Pragmática	Alcance de los propósitos comunicativos	80%	20%	60%	40%	
	Relación asertiva con los públicos	80%	20%	80%	20%	
	Manejo de la expresión oral	100%	0%	80%	20%	
Estratégica	Comunicación efectiva	80%	20%	100%	0%	
	Adaptación de mensajes a situaciones comunicativas	60%	40%	40%	60%	

Fuente: Elaboración propia (2022)

En general, de las Dimensiones de las Competencias Comunicativas para el programa del líder Omar Prieto resultó la de mayor presencia la Pragmática, seguida de Discursiva, en tercer lugar Sociolingüística, en cuarto lugar Lingüística y en última posición Estratégica. En el caso del líder Manuel Rosales, la que obtuvo mayor presencia fue Sociolingüística, seguida de Estratégica, luego Discursiva, cuarto lugar Lingüística y finalmente Pragmática.

Al comparar este resultado con el ideal teórico se percibe que para los programas “Omar a las 7” la Dimensión de la Competencia Comunicativa más relevante es la Pragmática, que refiere al uso funcional de la lengua relacionado con el conjunto de conocimientos contextuales y culturales, tal como lo afirman Canale y Swain (1980, citado por Cantú, Flores y Roque, 2015).

En cada uno de los programas observados el líder resaltó el dominio general de la situación país y la contextualización con sus objetivos para conseguir una reelección; hizo énfasis en sus conocimientos para lograr una relación asertiva con los públicos caracterizada principalmente la capacidad de hilar y darle coherencia a su discurso, esto asociado a lo planteado por Correa (2002, citado por Hernández, 2009) quien refiere que la competencia comunicativa pragmática la construye el ser humano sobre el uso del lenguaje para la interacción. La competencia implica una serie de saberes relacionados con la argumentación.

Omar Prieto procuró sus argumentos en base a su ideología política. Es importante resaltar que este líder en tercer lugar tuvo una ausencia notable de la

competencia comunicativa sociolingüística, que explican Canale y Swain (1980, citado por Cantú, Flores y Roque, 2015) es la capacidad de hacer uso apropiado del lenguaje; fue pragmático pero con debilidades en su adecuación del contexto, es decir, según lo observado, manejaba el contexto pero no era realmente transmitido en sus mensajes.

Así pues, en el programa “Zulia grande” se destacó la Dimensión Sociolingüística que Belichon et al (1998, citado por Molina y Rico, 2012) lo definen como una dimensión formal que da uso correcto a los signos lingüísticos organizados de forma interna. Este candidato, en los cinco programas observados dejó claro en su discurso la adecuación comunicativa del contexto.

Es decir, su mensaje siempre fue claro, salir no de una persona (su rival) sino de algo intangible como lo es la situación política- económica y social del país. Llama la atención que una de las ausencias notables de las competencias comunicativas de este líder se relacione a la competencia lingüística. Esto según lo explicado por Correa (2002, citado por Hernández, 2009) hace referencia al conocimiento que tiene una persona relacionado con el código lingüístico, su característica y su estructura.

El líder si conoce el código lingüístico pero en los programas observados expuso abiertamente muestra de desconocimiento de algunas palabras, confusión de significado por otras, mal pronunciadas o incluso dándole un significado diferente.

Conclusiones

Al identificar los modelos de comunicación política de los líderes en medios televisivos se concluye que los programas de televisión producidos por el equipo de Omar Prieto se alinearon por el Modelo Comercial. En el análisis se observó en los programas la exaltación de la figura de liderazgo del líder. Se vendieron los mejores atributos del líder y la comunicación política fue el mecanismo para no solamente mantener a su militancia, sino buscar conquistar a otra población no identificada con su criterio político. Usó elementos de los otros modelos (propagandístico y dialógico) para alinearlos con sus objetivos políticos.

En relación a los programas audiovisuales producidos por el equipo de Manuel Rosales, se concluye lo siguiente, su Modelo de Comunicación Política de mayor presencia fue el Propagandístico. La estrategia política utilizada se centró en la figura absoluta del líder. El equipo del líder tomó sus antecedentes para robustecer su figura. Nunca mencionó a su rival para no restar a su figura que en los discursos siempre fue la protagonista. Aunque su discurso fue racional y descriptivo. También se apoyó en la comunicación emocional y significativa, orientada a significarle algo al elector, ya que en este modelo lo válido no es, necesariamente, lo que dice el emisor, sino lo que entiende el receptor.

Luego de determinar las dimensiones de las competencias comunicativas de los líderes en medios televisivo se llega a la siguiente conclusión; en cuanto a los programas Omar a las 7: la estrategia que manejaron los asesores comunicacionales y productores del programa fue resaltar la dimensión de la

competencia comunicativa pragmática. El líder cuenta con la habilidad de manejar el contexto económico y social para persuadir a su militancia, al público y a la audiencia del programa. Si el líder transmite conocimientos contextuales y culturales con la certeza que proyecta su seguridad entonces logra sus propósitos de comunicación.

En cuanto a los programas Zulia Grande de Manuel Rosales, la dimensión de la competencia comunicativa que se destacó fue la Sociolingüística. Después de revisar y analizar los programas de este líder se determina que es congruente porque en sus discursos no dio mayores detalles de su programa de gobierno. Se enfocó en desacreditar a su contendor político haciendo el uso correcto del lenguaje sin mencionarlo prácticamente y sin polémica. El desarrollo del programa siempre adecuó su mensaje al contexto para mantener un hilo discursivo bajo la formalidad, para el cual aplicó el uso de marcadores lingüísticos.

Después de analizar los diez (10) programas de televisión de los líderes Omar Prieto y Manuel Rosales se concluye que es necesario crear un Manual de comunicación política de líderes en medios televisivos para el fortalecimiento dentro o fuera de una campaña política.

Este manual debe sensibilizar al personal comunicacional y a los líderes políticos hacia el adecuado manejo de la comunicación política a través de los medios televisivos antes, durante y después de una campaña política. Asimismo, desplegar orientaciones sobre los modelos de comunicación política y las dimensiones comunicativas que coadyuven a la proyección del líder en los medios televisivos.

Referencias bibliográficas

- Aranguren, F.; Bustamante, B. y Guevara C. (2016). Competencias comunicativas: pensar en el lenguaje. Tiempo de leer. Colombia
- Arias, F. (2012). *El Proyecto de Investigación*. Editorial Episteme. Venezuela.
- Baena, G. (2014). *Metodología de la Investigación*. Edición Ebook. México
- Balestrini, M. (2012). *Cómo se elabora el proyecto de investigación*. Consultores asociados. Caracas.
- Cantú, L.; Roque, y Flores, J. (2015). *Competencias comunicativas. Habilidades para la integración del profesional en el siglo XXI*. Grupo editorial Patria.
- Gil, C. (2018). *Comunicación política, caja de herramientas*. Catarata. Madrid.
- Della, D. y Keating M. (2014). Enfoque y metodologías de las ciencias sociales: *Revista Mad*. Universidad de Chile.
- Escobar, P. y Bilbao, J. (2020). *Investigación y Educación Superior*. Editorial Lulu.com. Estados Unidos

- Fernández, M. (2005). La influencia de la televisión en los hábitos de consumo del telespectador dictamen de las asociaciones de telespectadores. *Revista científica iberoamericana de comunicación y educación*, Huelva. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=2926025>
- Gómez, A. (2019). Mundo Orwell, Mundo de supervivencia para un mundo hiperconectado. *Ariel*. España. <https://www.amazon.com/-/es/%C3%81ngel-G%C3%B3mez-%C3%81greda/dp/8434429780>
- Hernández, Y. (2019). La competencia comunicativa adulta: producto de un complejo mundo de saberes y experiencia. *Revista de Filosofía Arete*. Perú. <https://arete.iberu.edu.co/article/view/392>
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación*. McGraw-Hill. México.
- Hernández, S. y Aduana, D. (2020). Técnicas e instrumentos de recolección de datos. *Boletín científico ICEA*. <https://repository.uaeh.edu.mx/revistas/index.php/icea/article/view/6019>
- Hurtado, J. (2012). *Metodología de la investigación holística*. Fundación Cypal. Caracas.
- Maldonado, F. (2015). *Epistemología de la comunicación*. Análisis de las vertientes. Ediciones Ciespal. Ecuador.
- Mejía, J. (2008). Epistemología de la investigación social en América Latina. *Cinta Moebio*. Lima. <https://www.moebio.uchile.cl/31/mejia.html>
- Molina, M. y Rico, A. (2012). *Mejora de las competencias comunicativas*. IFIIE Madrid 2012
- Navarro, J. (2014). *Epistemología y Metodología*. Grupo editorial Patria. México.
- Pedrerros J. y Ribero, F. (2018). *Comunicación Política: Una aproximación al modelo de análisis de la comunicación política en redes sociales desde la Publicidad*. Universidad Sergio Arboleda. Bogotá
- Peña, B. (2016). *Comunicación Política*. ACCI. España
- Rekalde, I., Vizcarra, M. y Macazaga, A. (2014). La observación como estrategia de investigación. Universidad del País Vasco.
- Rodríguez, E. (2005). *Metodología de la investigación*. Universidad Juárez Autónoma de Tabasco. México.
- Ruíz, J. (2012). *Metodología de la investigación cualitativa*. Universidad Deusto. Bilbao.
- Sierra, R. (2007). Tesis doctorales y trabajos de investigación científica. Metodología general de su elaboración y documentación, *Ed. Paraninfo*, Madrid 1988, 479 pp. <https://revistas.unav.edu/index.php/scripta-theologica/article/view/20127>

- Tamayo y Tamayo, M. (2012). *Investigación científica*. Noriega editores. México
- Valdez, A. y Vergara, A. (2017). Campañas electorales y nuevos modelos de comunicación política. *Revista Mexicana de Comunicación*. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6073314>
- Vyhmeister, N. (2013). *Manual de Investigación teológica*. Editorial Zonderyan. California

Referencias electrónicas

- Bembibre, C. (2012). Televisión. Sitio: Importancia.org. <https://www.importancia.org/television.php>
- Cortés, R. (2008). La comunicación política como forma moderna de dominación: del discurso retórico al discurso icónico. Una aproximación crítica. <http://www.saber.ula.ve/handle/123456789/31534?show=full&locale-attribute=es>
- Del Rey Morató, J. (2016). ¿De qué hablamos cuando hablamos de comunicación política?. ZER: *Revista De Estudios De Comunicación* = Komunikazio Ikasketen Aldizkaria, 1(1). <https://doi.org/10.1387/zer.17273>
- Evans, P. (2016). El legado de los Panamá Papers: ¿qué pasó después de la mayor filtración de documentos sobre paraísos fiscales de la historia? <https://www.bbc.com/mundo/noticias-internacional-38436156>
- Guerrero – Castañeda, R. (2016). Reflexión crítica epistemológica sobre métodos mixtos en investigación de enfermería. <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S1665706316300422>
- Izquierdo, E. (2018). ¿Cómo ha evolucionado la Comunicación Política en televisión? <https://www.cesnext.com/noticias/evolucionado-comunicacion-politica-en-television/>
- Mendé, M. y Smith, C. (2010). La comunicación política: un espacio de confrontación. <https://doi.org/10.3916/25302>
- Parraguez, S. y Chunga, G. (2017). El estudio y la investigación documental: estrategias metodológicas y herramientas TIC. Biblioteca Nacional del Perú.
- Seaone, T.; Martín, J.; Lurueña, S., y F, Alfonso (2007). Curso de introducción a la investigación clínica. Selección de la muestra: técnicas de muestreo y tamaño muestral. <https://www.elsevier.es/es-revista-medicina-familia-semergen-40-articulo-curso-introduccion-investigacion-clinica-capitulo-13109444>
- Sosa, G. (2021, 26 de marzo). Comunicación política. Prontuario de la Democracia. <https://prontuario-democracia.sociales.unam.mx/comunicacion-politica/>
- Soukup, J. (2015). Comunicación política. Estudios venezolanos de comunicación. Número 169. Caracas. <http://64.227.108.231/PDF/COM2015169.pdf>

EFFECTO DE UN PROGRAMA PSICOEDUCATIVO EN LA INTELIGENCIA EMOCIONAL EN ESTUDIANTES WAYUU DE MEDIA GENERAL

EFFECT OF A PSYCHOEDUCATIONAL PROGRAM IN EMOTIONAL INTELLIGENCE IN WAYUU STUDENTS OF AVERAGE GENERAL

Kennedy Soturno

Universidad Nacional Experimental Rafael María Baralt (UNERMB, Venezuela)

kendedyn@gmail.com

ORCID: <http://orcid.org/0000-0002-5990-3488>

José Luis González Barrios

Universidad Nacional Experimental Rafael María Baralt (UNERMB, Venezuela)

jlgonzalez51@urbe.edu.ve

ORCID: <http://orcid.org/0000-0003-1256-3727>

RESUMEN

El presente artículo tuvo como objetivo determinar el efecto de un Programa psicoeducativo en la inteligencia emocional en estudiantes Wayuu de Educación Media General. El estudio fue de nivel explicativo, experimental, experimento de campo, con un diseño preexperimental de un grupo con pre prueba y post prueba. La población estuvo conformada por 1750 estudiantes de la etnia Wayuu de Educación Media General en la U.E.N. “Hna. Luisa Rosa Sandoval del Castillo”, se realizó el muestreo no probabilístico intencional, donde la muestra se obtiene tomando en cuenta criterios para su selección. la muestra de 25 estudiantes que fueron escogidos que fueron remitidos al departamento de orientación por presentar situaciones conflictivas con sus compañeros o faltas de respeto con el personal docente. se utilizó como instrumento un cuestionario diseñado por la investigadora que constó de veinticinco (25) ítems en una escala tipo Likert, de Cuatro (4) alternativas. Para determinar la confiabilidad se aplicó una prueba piloto luego de aplicado el instrumento, los resultados se analizan a través del coeficiente de Alfa de Cronbach, obteniendo 0,896. Al aplicar la prueba t de Student, la significación bilateral del pre test y pos test fue ,000 que es menor a 0,005 que es el permitido en el cual se observa un cambio significativo al pasar de baja inteligencia emocional a medianamente baja inteligencia emocional, aceptando la hipótesis de la investigación: Si se aplica un psicoeducativo en estudiantes Wayuu de Educación Media General, entonces, la inteligencia emocional mejorará.

Palabras clave: Programa Psicoeducativo, inteligencia emocional, estudiantes Wayuu, Educación Media General.

ABSTRACT

The objective of this article was to determine the effect of a psychoeducational program on emotional intelligence in Wayuu students of General Media Education. The study was of explanatory level, experimental, field experiment, with a pre-experimental design of a group with pre-test and post-test. The population was conformed by 1750 students of the Wayuu ethnic group of General Education in the U.E.N. "Hna. Luisa Rosa Sandoval el Castillo", intentional non-probabilistic sampling was carried out, where the sample is obtained taking into account criteria for its selection. the sample of 25 students who were chosen who were referred to the guidance department for presenting conflicting situations with their peers or disrespectful to the teaching staff. A questionnaire designed by the researcher was used as an instrument, consisting of twenty-five (25) items on a Likert-type scale, of Four (4) alternatives. To determine reliability, a pilot test was applied after applying the instrument, the results are analyzed through the Cronbach's Alpha coefficient, obtaining 0,896. When applying the Student's t-test, the bilateral significance of the pre-test and post-test was, 000, which is less than 0.005, which is the allowed in which a significant change is observed when going from low emotional intelligence to moderately low emotional intelligence, accepting the research hypothesis: If a psychoeducational is applied in Wayuu students of General Media Education, then emotional intelligence will improve.

Keywords: Psychoeducational Program, emotional intelligence, Wayuu students, General Media Education.

Introducción

Actualmente, los cambios suscitados en educación, provocaron la reformulación del diseño curricular con lo cual se plantea la formación de un individuo con un pensamiento crítico, un ser dinámico y con un desarrollo integral, que sea capaz de enfrentar los retos que impone día a día la sociedad del siglo XXI donde pueda ser responsable de las decisiones aplicadas a su vida diaria así como con el país.

Asimismo, debe propiciarse en la escuela, el ambiente necesario donde cada individuo sea valorado y respetado en su individualidad, lo que genera seguridad en sí mismo, autoestima, y lo más importante, su liberación personal, es creando las condiciones ideales para que el adolescente pueda explotar al máximo sus capacidades intelectuales, físicas y motoras, minimizando de esta forma, las posibles situaciones académicas que pueden suscitarse en el contexto escolar, con una educación orientada a formar sujetos con valores, autónomos.

Por otra parte, también existe la desmotivación que origina que el estudiante no se interese por sus estudios y por asistir a clases; interrumpiendo así su proceso de aprendizaje y en ocasiones hasta la deserción escolar, requiriéndose de inteligencia emocional, la cual se entiende según Goleman (2006), como: "La habilidad para percibir, evaluar, comprender y expresar emociones, y la habilidad para regular estas emociones para que promuevan el crecimiento intelectual y

emocional"(p.167), contribuyendo con el agrado y conocimiento del ser de sí mismo y de los demás.

Por lo tanto, se entiende que la capacidad de controlar y regular las emociones de uno mismo para resolver los problemas, permitiendo obtener un bienestar para sí mismo y para los demás; es también guía del pensamiento y de la acción, conocida como inteligencia emocional. Visto de este modo, las emociones pueden ser fácilmente percibidas pero difícilmente identificadas, analizadas o conocidas, más bien se perciben como un todo que invade el cuerpo y la mente, se presentan a través de la conducta, que en muchos casos puede ser inadecuada.

En este orden de ideas, el desarrollo de la inteligencia emocional ha centrado la atención de los profesionales del ámbito educativo en cuanto se ha determinado que ésta variable puede repercutir en su proceso de aprendizaje. Como consecuencia de ello, se evidencia a nivel de la investigación en Psicología Educativa, el interés de demostrar la efectividad de diversidad de intervenciones dirigidas a incrementar la inteligencia emocional, entendiéndose que deben realizarse actividades concretas sistemáticas y estructuradas que posibiliten la educación de la misma en el entorno educativo y que estos deben considerar las características propias de los distintos grupos de estudiantes de todos los niveles.

En este orden de ideas, es muy común encontrar en el aula estudiantes que tienen dificultades para expresar sus sentimientos y que sin embargo tienen un buen desempeño en las clases y en las respectivas evaluaciones, pero que carecen de seguridad emocional para hablar en público y poder defender sus ideas ante los docentes y sus compañeros.

Muchos de estos estudiantes están lejos de tener una comunicación asertiva, no saben decir lo que sienten, no saben expresar cuáles son sus inquietudes y mucho menos decir “no” ante una propuesta que vaya en contra de sus intereses. El temor a ser criticados por sus compañeros y docentes paraliza cualquier actitud que pudiera ir en contra de sus intereses de manera manifiesta; sienten miedo de ser subyugados o sentirse burlados y con esto eliminan cualquier posibilidad de interacción.

Este tipo de conducta es muy frecuente en las escuelas cuyo verdadero origen puede ser la falta de interacción como resultado de una baja autoestima, vergüenza, miedo, falta de credibilidad frente a los demás, es decir, algún tipo de habilidad emocional que falta ser desarrollada, pero que se refleja con mucha frecuencia en el crecimiento del individuo como un todo.

Por otro lado, los estudiantes pertenecen a la etnia Wayuu, por lo que en oportunidades se dirigen a sus profesores y compañeros en su idioma lo que puede ocasionar conflictos o faltas de respeto con el personal docente. Son estudiantes que por momentos no pueden convivir con el respeto a las normativas que se han institucionalizado en el liceo en oportunidades se le debe guiar para aprender a conciliar sus diferencias sociales ya que sus leyes son respetadas de forma muy categórica.

Esta inquietud manifestada por la dirección del plantel y lo que se puede percibir en la “U.E.N. “Hna. Luisa Rosa Sandoval del Castillo”, aun cuando se apegan a las costumbres de la etnia, necesitan una herramienta de intervención

que contribuya en el manejo de las emociones de los estudiantes de Educación Media General, donde la dirección de la institución conjuntamente con el departamento de orientación explicaron que dentro de los objetivos de desarrollo de estos estudiantes, se encuentran promover su adecuado desarrollo emocional y por ende conscientes de la participación de la inteligencia emocional en este proceso, han considerado necesario probar la efectividad de un programa psicoeducativo diseñado de acuerdo con las características de los estudiantes.

De esta forma, un programa psicoeducativo es definido como un conjunto de estrategias basadas en los contenidos programáticos acerca de la inteligencia emocional que van a estar centrados en actividades didácticas que permitan a los estudiantes wayuu de Educación Media General, apropiarse de los conocimientos enfocados en la inteligencia intra e interpersonal para desarrollarse en el ámbito escolar, con sus compañeros, profesores, el hogar y en su formación permanentes como individuos que se desarrollan en la sociedad.

La investigación se justifica teóricamente, mediante las investigaciones realizadas por Goleman (2006), acerca de la Inteligencia Emocional y sus diferentes beneficios en el campo educativo y psicológico con la finalidad de encontrar explicaciones a situaciones internas y externas que afectan el desarrollo de la misma, muy especialmente en el aula de estudiantes Wayuu de Educación Media General.

Desde el punto de vista social, se justifica pues pretende desarrollar en los estudiantes Wayuu de Educación Media General, herramientas que les permitan ponerlas en práctica desde su vida personal como social, de ser así puedan ser capaces de establecer una convivencia favorable, positiva y eficaz en un clima positivo de comunicación, reconociendo que todos tienen los mismos derechos y deberes.

Su relevancia contemporánea, se desarrolla la presencia de que las estrategias del programa psicoeducativo en la inteligencia emocional significaría el inicio del cambio, que luego de penetrar en un pequeño grupo social, trascendería a generaciones y a sociedades enteras que conocerían los beneficios de una convivencia basada en el respeto, compañerismo y tolerancia.

Desde la perspectiva humana, como resultado, son beneficiados en primer lugar los estudiantes Wayuu en quienes se internalizan los valores, ya que esto se traduce en un incremento de la calidad de las interacciones con sus padres. En segundo lugar reciben beneficios los docentes, pues podrán contar con un programa psicoeducativo en la inteligencia emocional que permitirá mejorar las relaciones de estudiantes con características similares al grupo de estudio, haciendo de la labor docente una experiencia más enriquecedora y menos conflictiva.

Desde el punto de vista metodológico, se aplican instrumentos para determinar el efecto de un Programa psicoeducativo en la inteligencia emocional en estudiantes Wayuu de Educación Media General. Además, se resalta antecedentes sobre investigaciones referidas a la utilización de los instrumentos aplicados en la presente investigación.

Desde el punto de vista práctico, los aportes que dentro de este estudio se puedan lograr permitan en los estudiantes en la U.E.N. “Hna. Luisa Rosa Sandoval del Castillo”, pueda ser utilizado en otras instituciones que presenten semejante situación, así como esta investigación puede convertirse en fuente de estímulo y reflexión para docentes y estudiantes de este nivel, que deseen generar un cambio profundo y real en su actitud frente a la enseñanza, así como también, contribuir al desarrollo de otras investigaciones que pretendan la búsqueda de nuevas propuestas que permitan ampliar el horizonte de la enseñanza y las relaciones interpersonales a fin de establecer buenas relaciones y ser mejores personas.

La inteligencia intrapersonal, según Gil’Adi (2006), “es la que permite formar una visión verídica de uno mismo y ser capaz de utilizar este modelo para operar efectivamente enfrentando las circunstancias de la vida” (p.138). Es decir, es la habilidad de acceder a la vida emocional propia como medio de entendimiento propio y por ese medio entender a otros. Está relacionada con la conciencia, habilidad de concienciar lo que se necesita y lo que se desea.

El conocimiento de uno mismo es la habilidad por medio de la cual cada persona tiene la capacidad de saber cuáles son sus capacidades, como se siente, cuando alguna situación puede ser agradable para sí y cuando no es así, lo cual se conoce con el nombre de autoconocimiento. Al respecto, Goleman (2006) plantea que el conocimiento de sí mismo es la confianza en uno mismo, fuerte sentido de lo que vale y de sus capacidades.

Otro componente de la inteligencia intrapersonal es la autorregulación, que según Goleman (2006), tiene como objetivo, lograr el control de las emociones, en situaciones donde la pasión puede dominar a la razón, en tal sentido, para mantener bajo control las emociones es necesario tener claro lo que es realmente la emoción para lograr el bienestar emocional.

La automotivación para Goleman (2006), “es la clave del entusiasmo en cualquier tarea que se realice, y/o trabajo rutinario, es el estado especial que se crea en tanto se trabaja, un llamado de flujo, que impulsa a realizar los mejores esfuerzos en cualquier tarea” (p.76). Es decir, es la habilidad de estar en un estado de continua búsqueda y persistencia en la consecución de los objetivos, haciendo frente a los problemas y encontrando soluciones.

La inteligencia interpersonal es la habilidad de captar emociones en los demás. Al respecto, Gil’, Adí (2005), la define como “la habilidad de entender a otros individuos; qué los motiva, cómo trabajan, cómo generan los consensos y la cooperación entre ellos”(p.18). Es decir, es una habilidad para distinguir a los individuos de acuerdo con sus estados de ánimo, intenciones, motivaciones y temperamento, leyendo a través de mensajes sutiles sus reacciones.

De acuerdo a lo establecido por Tierno (2001), la empatía es un término que derive de la palabra griega (en= en otros, pazema= sentimiento) y significa participación afectiva y por lo común emotiva de un sujeto en una realidad ajena, la predisposición a colocarse en el lugar de los demás y a ver las cosas desde su misma perspectiva. Ésta, genera comprensión - amor al entender que cada cual se rige por sus razones, sus vivencias, sus actitudes, y creencias.

Las habilidades sociales son definidas por Goleman (2006), “como el intercambio adecuado de las personas en su entorno como son las Habilidades Sociales que es la destreza para influir en los otros las respuestas deseables” (p. 165). Es decir, es la capacidad de la persona relacionarse e interactuar con otros, tomando en cuenta los diferentes componentes de la misma como son la comunicación. Es el talento en el manejo de la relaciones con los demás, en saber persuadir e influenciar a los demás. Atendiendo a lo anterior, se plantea la siguiente interrogante: ¿Cuál es el efecto de un Programa psicoeducativo en la inteligencia emocional en estudiantes Wayuu de Educación Media General?

En función del planteamiento antes mencionado, el presente estudio aborda la problemática relacionada con los efectos que podría tener la aplicación de un programa psicoeducativo en la inteligencia emocional de los estudiantes, por lo que el propósito del estudio es determinar el efecto de un Programa psicoeducativo en la inteligencia emocional en estudiantes Wayuu de Educación Media General. En ese sentido, se plantea la siguiente hipótesis: Si se aplica un psicoeducativo en estudiantes Wayuu de Educación Media General, entonces, la inteligencia emocional mejorará.

Metodología

Los sujetos. La población objeto de estudio estuvo conformada por 1750 estudiantes de la etnia Wayuu de Educación Media General en la U.E.N. “Hna. Luisa Rosa Sandoval del Castillo”, Municipio Maracaibo del Estado Zulia, durante el año escolar 2021-2022. En tal sentido, se realizó el muestreo no probabilístico intencional, donde la muestra se obtiene tomando en cuenta criterios para su selección.

La muestra de 25 estudiantes que fueron escogidos según los siguientes criterios: estudiantes Wayuu de Educación Media General que aparecen inscritos en la U.E.N. “Hna. Luisa Rosa Sandoval del Castillo, cursantes del 1º, 2º y 3º año de ambos géneros, (femeninos y masculinos), que fueron remitidos al departamento de orientación por presentar situaciones conflictivas con sus compañeros o faltas de respeto con el personal docente.

Diseño. El diseño seleccionado en esta investigación fue pre experimental para un solo grupo con mediciones de pretest y postest. En este sentido, se busca emitir un juicio sobre un Programa Psicoeducativo en la inteligencia emocional en estudiantes Wayuu de Educación Media General para contar con homogeneidad en el grupo. Este diseño puede diagramarse de la manera descrita a continuación:

Este diseño se diagrama así:

G 0₁ x 0₂

Donde:

G: Grupo Unico

0¹: Pre Test (Medición de la inteligencia emocional antes de la aplicación del programa)

X: Aplicación del Programa Psicoeducativo

O₂: Post Test (Medición de la inteligencia emocional después de la aplicación del programa)

Se consideró de tipo experimental. En cuanto al nivel fue explicativa, ya que su interés se centró en manifestar el fenómeno de causa-efecto de un programa y comprobar en qué condiciones se produce, o por qué dos o más variables están relacionadas, se enmarcó dentro de un modelo de experimento de campo, pues la investigadora desarrolló el estudio en una situación real, en el cual la variable independiente (programa psicoeducativo) fue manejada en el lugar y tiempo en que ocurren los fenómenos y aplicando técnicas bajo condiciones cuidadosamente controladas como lo permitió la situación.

Instrumento. Para obtener la información, se utilizó como instrumento un cuestionario diseñado por la investigadora. En este sentido, el instrumento diseñado por el investigador fue un cuestionario, que constó de veinticinco (25) ítems en una escala tipo Likert, de Cuatro (4) alternativas, para los indicadores Conocimiento de uno mismo, ítems 1, 2, 3, 4, 5; Autorregulación, ítems 6, 7, 8, 9, 10; Automotivación, ítems 11, 12, 13, 14, 15; Empatía, ítems 16, 17, 18, 19, 20; Habilidades Sociales, ítems 21, 22, 23, 24, 25.

Asimismo, los puntajes de las alternativas van desde, (S, Siempre, 4 puntos), (CS, Casi Siempre, 3 puntos), (CN, Casi Nunca, 2 puntos), (N, Nunca, 1 punto). En el caso del instrumento utilizado en esta investigación, se solicitó a tres (3) expertos en inteligencia emocional, para determinar la validez de contenido, los cuales analizaron el cuestionario en cuanto a la pertinencia de los ítems con los indicadores, dimensiones y variable, los cuales fueron tomados en consideración para realizar el instrumento final.

De igual forma, se elaboró un baremo de corrección, como indicador de los distintos niveles de información sobre la inteligencia emocional que poseían los estudiantes antes y después de aplicado el programa psicoeducativo que la ubica en muy alta, medianamente alta, medianamente baja y baja.

Con la finalidad de establecer la confiabilidad del instrumento de esta investigación, la autora del mismo utilizó el coeficiente Alfa de Cronbach, luego de la aplicación de una prueba piloto a un grupo de 16 estudiantes de Educación Media General con características similares a la muestra de esta investigación, obteniendo un coeficiente de confiabilidad de 0,98 para el instrumento de inteligencia emocional.

Procedimiento

El procedimiento aplicado en esta investigación, fue llevado a cabo mediante las necesidades y las condiciones de la población y la institución donde se desarrolla el mismo de la siguiente manera: Se diseñó el instrumento para la recolección de datos. Se obtuvo la validez y confiabilidad del instrumento. Se solicitó la autorización por parte de la Institución para recoger en ella la información necesaria, en la investigación.

Se solicitó el consentimiento de los padres y representantes para la aplicación del programa e instrumento a los estudiantes.

Se preparó el programa psicoeducativo en la inteligencia emocional para su aplicación.

Se aplicó el pretest, a los estudiantes con la finalidad de obtener conocimientos en la variable dependiente.

Se procedió a ejecutar el programa psicoeducativo en la inteligencia emocional.

Se aplicó el postest, para obtener información del impacto y resultado del programa suministrado a los estudiantes.

Se procedió al proceso de tabulación, análisis y discusión de los resultados.

Se analizaron los resultados obtenidos, confrontándolos con las bases teóricas y los antecedentes de la investigación.

Finalmente, se llegó a las conclusiones y recomendaciones.

Resultados de la investigación

En cuanto al primer objetivo específico dirigido a Identificar la inteligencia emocional en estudiantes Wayuu de Educación Media General, antes de la aplicación del Programa psicoeducativo, se aplicó el pre-test y se encontraron los siguientes resultados:

Tabla 1
Estadísticas descriptivas para la variable inteligencia emocional en el pre-test

Dimensiones	N	Mínimo	Máximo	Media	Dev. Tip.	Categoría
Inteligencia Intrapersonal	25	15	25	22,85	7,9477	Baja inteligencia emocional
Inteligencia Interpersonal	25	13	25	14,12	5,7455	Baja inteligencia emocional
Promedio de la variable	25	36	75	36,97	14,429	Baja inteligencia emocional

Fuente: Elaboración propia (2022)

La tabla 1 presenta los resultados para el pretest de la variable inteligencia emocional junto a sus dimensiones inteligencia intrapersonal e interpersonal, donde la media y la desviación estándar la ubican en la categoría baja inteligencia emocional, lo cual indica que los estudiantes Wayuu de Educación Media General antes de la aplicación del programa psicoeducativo muestran poca capacidad para

diferenciar sus emociones, se dejan llevar por la rabia y no pueden reconocer las emociones de los demás.

Tabla 2
Estadísticas descriptivas para el pre-test para las Dimensiones e Indicadores

Dimensión/ Indicadores	N	Mínimo	Máximo	Media	Dev. Tip.	Categoría
Inteligencia Intrapersonal	25	15	25	22,85	7,9477	Baja inteligencia emocional
Conciencia de uno mismo	25	7	25	7,75	3,0651	Medianamente bajo nivel de inteligencia emocional
Autorregulación	25	7	25	6,35	2,2975	Medianamente bajo nivel de inteligencia emocional
Automotivación	25	8	25	8,75	2,5851	Medianamente bajo nivel de inteligencia emocional
Dimensión/ Indicadores	N	Mínimo	Máximo	Media	Dev. Tip.	Categoría
Inteligencia Interpersonal	25	13	25	14,12	5,7455	Medianamente bajo nivel de inteligencia emocional
Empatía	25	7	25	6,34	2,9352	Medianamente bajo nivel de inteligencia emocional
Habilidades Sociales	25	6	25	7,78	2,8103	Medianamente bajo nivel de inteligencia emocional

Fuente: Elaboración propia (2022)

La tabla 2, muestra los resultados de las dimensiones de la variable inteligencia emocional de la cual inteligencia intrapersonal junto a sus indicadores Conciencia de uno mismo, autorregulación y motivación se muestran en la categoría baja de acuerdo con el baremo de interpretación de las dimensiones e indicadores.

De acuerdo con los resultados obtenidos en cuanto a la dimensión inteligencia intrapersonal en el pretest, contradice los postulados teóricos de Goleman (2006), la inteligencia intrapersonal se relacionará con el conocimiento de los aspectos internos del individuo, acceso a las emociones, tendrán la capacidad de discriminar efectivamente entre las emociones y ponerlas a su servicio.

Asimismo, la inteligencia intrapersonal genera un claro modelo a la persona, que le permite reconocer sus necesidades, deseos, lo mismo que los recursos personales para alcanzarla. Es decir, en el caso de los estudiantes Wayuu de Educación Media General de la U.E. "Hna. Luisa Rosa Sandoval del Castillo", evidencia la presencia de distorsiones cognoscitivas y finalmente, que surge como un elemento potenciador de las metas de cada uno.

Para el caso de la dimensión inteligencia interpersonal junto con sus indicadores empatía y habilidades sociales, muestra que los estudiantes Wayuu de Educación Media General les es difícil ayudar a las personas, reconocer las emociones de los demás, les es difícil dar cuenta de lo que los demás esperan de él y ser capaces de entusiasmar a un grupo de personas al ubicarse en la categoría medianamente bajo nivel de inteligencia emocional según el baremo.

De esta forma, según los resultados obtenidos para el pretest contradice con los postulados teóricos acerca de la inteligencia interpersonal propuestos por Gil' Adí (2005), la define como “la habilidad de entender a otros individuos; qué los motiva, cómo trabajan, cómo generan los consensos y la cooperación entre ellos” (p.18). Es decir, es una habilidad para distinguir a los individuos de acuerdo con sus estados de ánimo, intenciones, motivaciones y temperamento, leyendo a través de mensajes sutiles sus reacciones.

Cabe destacar que tales resultados coinciden con el estudio de Pirela (2016) con su estudio “Efecto de un programa psicoeducativo en la inteligencia emocional de los estudiantes de educación media general”. Los resultados al identificar el nivel de inteligencia emocional de los estudiantes de educación media general antes y después de la aplicación de un programa psicoeducativo, indicaron que tenían un comportamiento ubicado en la categoría debe mejorar, sin embargo se evidenció un cambio estadístico importante en cuanto a la percepción Emocional atención, comprensión Emocional claridad y regulación reparación, a pesar de que los puntajes se mantuvieron dentro de la categoría debe mejorar.

De igual forma, Lozano (2016), titulado “Efectos de un programa de inteligencia emocional en el acoso escolar de los estudiantes de educación media general”. Al comparar los resultados el acoso escolar de los estudiantes de educación media general antes y después de la aplicación del programa de Inteligencia Emocional, indican que disminuyó significativamente. Lo cual apoya la afirmación que conocer las emociones, manejarlas, motivarse a sí mismo, reconocer las emociones de los demás y establecer buenas relaciones, compiten con las conductas características del acoso escolar, las cuales son fundamentales en las relaciones interpersonales.

La siguiente tabla da respuesta al segundo objetivo específico dirigido a Describir la inteligencia emocional en estudiantes Wayuu de Educación Media General, después de la aplicación del Programa psicoeducativo, por lo que a continuación se muestran sus resultados:

Tabla 3
Estadística descriptiva para la variable inteligencia emocional en el posttest

Dimensiones	N	Mínimo	Máximo	Media	Dev. Tip.	Categoría
Inteligencia Intrapersonal	25	11	25	36,59	3,451	Medianamente baja inteligencia emocional
Inteligencia Interpersonal	25	2	25	25,4	2,5793	Medianamente baja inteligencia emocional
Promedio de la variable	25	64	80	61,99	6,0306	Medianamente baja inteligencia emocional

Fuente: Elaboración propia (2022)

La tabla 3 muestra los resultados obtenidos una vez aplicado el tratamiento basado en un programa psicoeducativo en la inteligencia emocional, en el cual se observó un cambio en los estudiantes al pasar de baja inteligencia emocional a medianamente baja inteligencia emocional donde se muestran una leve mejoría en la inteligencia emocional junto con sus dimensiones inteligencia intrapersonal e

interpersonal que pasaron de baja inteligencia personal a medianamente baja inteligencia personal según el baremo de interpretación.

Tabla 4
Estadísticas descriptivas para el pos-test para las Dimensiones e Indicadores

Dimensiones/ Indicadores	N	Mínimo	Máximo	Media	Dev. Tip.	Categoría
Intrapersonal	25	11	25	36,59	3,451	Medianamente baja inteligencia emocional
Conciencia de uno mismo	25	5	25	12,48	1,7435	Medianamente baja inteligencia emocional
Autorregulación	25	7	25	11,98	1,2717	Medianamente baja inteligencia emocional
Motivación	25	3	25	12,13	0,4358	Medianamente baja inteligencia emocional
Dimensiones/ Indicadores	N	Mínimo	Máximo	Media	Dev. Tip.	Categoría
Interpersonal	25	2	25	25,4	2,5793	Medianamente baja inteligencia emocional
Empatía	25	12	25	10,5	1,3076	Medianamente baja inteligencia emocional
Habilidades Sociales	25	18	25	14,9	1,2717	Medianamente baja inteligencia emocional

Fuente: Elaboración propia (2022)

De acuerdo con los resultados observados en la tabla 4 donde se detallan las dimensiones inteligencia intrapersonal e interpersonal junto a sus indicadores que muestran una leve mejoría al pasar de baja inteligencia emocional a medianamente baja inteligencia emocional, donde los estudiantes son capaces de diferenciar bien sus emociones, son capaces de mantener el buen humor aunque hablen mal de ellos y permanecen positivos en los momentos difíciles.

Se observa que en dicha comparación que se puede dar respuesta al objetivo general que señala determinar el efecto de un Programa psicoeducativo en la inteligencia emocional en estudiantes Wayuu de Educación Media General, quedando reflejado que hay un cambio significativo de ,000 menor que lo estipulado estadísticamente que es 0,05 reconociendo que la aplicación de dicho programa surtió efecto, confirmando la hipótesis de estudio: Si se aplica un psicoeducativo en estudiantes Wayuu de Educación Media General, entonces, la inteligencia emocional mejorará.

Tales resultados en postest para la dimensión inteligencia intrapersonal coinciden con lo expuesto por Gil' Adi (2006), "es la que permite formar una visión verídica de uno mismo y ser capaz de utilizar este modelo para operar efectivamente enfrentando las circunstancias de la vida" (p.138). Es decir, es la habilidad de acceder a la vida emocional propia como medio de entendimiento

propio y por ese medio entender a otros. Está relacionada con la conciencia, habilidad de concienciar lo que se necesita y lo que se desea.

Por otra parte, coincide para el postest para la dimensión inteligencia interpersonal con lo expuesto por Gil' Adí (2006), la define como "la habilidad de entender a otros individuos; qué los motiva, cómo trabajan, cómo generan los consensos y la cooperación entre ellos" (p.18). es decir, es una habilidad para distinguir a los individuos de acuerdo con sus estados de ánimo, intensiones, motivaciones y temperamento, leyendo a través de mensajes sutiles sus reacciones

Tales resultados coinciden con el estudio de Rosas (2010), presenta su estudio "Niveles de Inteligencia Emocional en Estudiantes de Quinto Año de Secundaria de Colegios Mixtos y Diferenciados del Callao", en la Universidad San Ignacio de Loyola, España. Los resultados obtenidos mostraron que sí existen diferencias significativas en los niveles de desarrollo de Inteligencia Emocional entre estos dos grupos de estudiantes, encontrándose los niveles más altos en los estudiantes de colegios mixtos. Esto comprueba la hipótesis planteada para esta investigación que postulaba que el sistema de educación mixto o coeducación, aporta ciertas condiciones y posibilidades que favorecen un mayor desarrollo emocional de los alumnos que participan de él.

Finalmente, se da respuesta al tercer objetivo específico dirigido a comparar la inteligencia emocional en estudiantes Wayuu de Educación Media General, antes y después de la aplicación del Programa psicoeducativo, en el cual se aplicó la t de student para muestras relacionadas, cuyos resultados se encuentran descritos a continuación:

Tabla 5
Diferencia de Medias. t de Student

	x	S	Diferencia de X	Significado	T student
Pretest	36,97	14,429	2.35	0.00	2,5
Posttest	61,99	6,0306			

Fuente: Elaboración propia (2022)

De acuerdo con los resultados observados en la tabla 5 donde se comparan las medias relacionadas de las dimensiones inteligencia intrapersonal e interpersonal mediante la prueba t de Student, donde se muestra una significancia de ,000 que es menor a 0,005 que es el permitido en el cual se observa un cambio significativo al pasar de baja inteligencia emocional a medianamente baja inteligencia emocional, aceptando la hipótesis de la investigación: Si se aplica un psicoeducativo en estudiantes Wayuu de Educación Media General, entonces, la inteligencia emocional mejorará.

Al respecto, Goleman (2006) define la inteligencia emocional como la "capacidad de reconocer los sentimientos y los ajenos, de motivarlos y manejar bien las emociones" (p.89). Es decir, las emociones se han considerado siempre

de tanta profundidad y poder, que incluyen una gran cantidad de rasgos o características personales de los individuos. Por tanto, la Inteligencia Emocional es la capacidad de sentir, entender y aplicar eficazmente la agudeza de las emociones como fuente de energía humana, tomando en cuenta la inteligencia intra e interpersonal.

De esta forma, un programa psicoeducativo es según Vidal (2002), “un programa es un conjunto especificado de acciones humanas y recursos materiales diseñados implantados organizadamente en una determinada realidad social” (p.477), es decir, su característica esencial se enfoca en su implantación coordinada, es decir que todo programa conlleva un diseño y una planificación rigurosa, mientras no se considera programa a un conjunto de actividades que se llevan a cabo aisladamente.

Asimismo los resultados obtenidos coinciden con el estudio de Ordoñez (2015), con su estudio “Efecto de un programa de inteligencia emocional en la agresividad en estudiantes de educación media general”. Asimismo, Melgar (2013), presentó su estudio en la Universidad de Guatemala titulado “Correlación entre inteligencia emocional y adaptación social en adolescentes. (Estudio realizado en alumnos de cuarto bachillerato de un colegio privado de la ciudad capital de Guatemala). Al analizar los resultados se concluyó que, en general, no existe una correlación estadísticamente significativa ya que mientras mayor fue el puntaje en lo que respecta a ciertas sub escalas de inteligencia emocional, menor es su puntaje dentro del cuestionario de adaptación social. Por el contrario se presentaron correlaciones negativas que no respondieron a las hipótesis planteadas, pero que evidenciaron correlaciones negativas significativas en algunas escalas.

De acuerdo con los anteriormente planteado, el programa psicoeducativo basado en la inteligencia emocional de los estudiantes Wayuu de Educación Media General, puso en marcha las herramientas basadas en las habilidades intra e interpersonales que permitieron medianamente desarrollar la conciencia de uno mismo, autorregulación, motivación, empatía, habilidades sociales para notar cuando cambia mi estado de ánimo, controlarse cuando tengo una emoción fuerte, y ser persistente para lograr un objetivo, confirmando la hipótesis de la investigación: Si se aplica un psicoeducativo en estudiantes Wayuu de Educación Media General, entonces, la inteligencia emocional mejorará

Conclusiones

A continuación se presentan las conclusiones del presente trabajo de investigación, dirigidas a determinar el efecto de un Programa psicoeducativo en la inteligencia emocional en estudiantes Wayuu de Educación Media General. En cuanto al objetivo específico dirigido a Identificar la inteligencia emocional en estudiantes Wayuu de Educación Media General, antes de la aplicación del Programa psicoeducativo, los resultados de la variable para el pre test la ubican en baja inteligencia emocional según el baremo de medición, evidenciando debilidades en las dimensiones inteligencia intrapersonal e interpersonal, antes de aplicar el tratamiento.

De acuerdo con el objetivo dirigido a describir la inteligencia emocional en estudiantes Wayuu de Educación Media General, después de la aplicación del Programa psicoeducativo, los resultados de la variable para el pos test quedaron ubicados en medianamente baja inteligencia emocional según el baremo de medición evidenciando que la inteligencia emocional de los estudiantes después del tratamiento aumentó.

En este orden de ideas, los datos de esta investigación señalan que luego de aplicar el programa psicoeducativo, se logró un cambio estadísticamente significativo en cuanto a la inteligencia emocional concluyendo que se acepta la hipótesis: Si se aplica un psicoeducativo en estudiantes Wayuu de Educación Media General, entonces, la inteligencia emocional mejorará.

Limitaciones

La única limitación considerada para el desarrollo de este estudio fue el diseño el cual fue preexperimental que no contó con un grupo control para realizar la comparación en las mediciones pre y postest tras la aplicación de un Programa psicoeducativo en la inteligencia emocional en estudiantes Wayuu de Educación Media General, por lo que no se pueden generalizar los resultados con la población estudiada.

Recomendaciones

En primer lugar, se recomienda hacer seguimiento a los estudiantes Wayuu de Educación Media General de la U.E.N. "Hna. Luisa Rosa Sandoval del Castillo", Municipio Maracaibo del Estado Zulia En la parroquia San Isidro , de programa psicoeducativo en la Inteligencia Emocional, estableciendo como estrategia aplicarlo en el turno contrario, desde el inicio del año escolar 2021 - 2022, de forma secuencial y persistente en su implementación, para incrementar la Conciencia de uno mismo, favorecer el equilibrio emocional, fomentar las relaciones armoniosas, potenciar el rendimiento escolar, aumentar la automotivación y empatía de los estudiantes, realizando conversatorios, con la intervención de especialistas en el tema.

Se recomienda presentar y exponer este trabajo de investigación al personal directivo de la U.E.N. "Hna. Luisa Rosa Sandoval del Castillo", donde se llevó a efecto este estudio a través de una exposición magistral con la finalidad de dar a conocer los resultados alcanzados a través de la misma; así como para aportar datos que puedan contribuir con el mejoramiento de la Inteligencia Emocional aplicando programas psicoeducativos.

Asimismo, se sugiere a los docentes de la U.E.N. "Hna. Luisa Rosa Sandoval del Castillo", solicitar ante la dirección el dictado de actividades sobre Inteligencia Emocional para mejorar y potenciar las capacidades de los estudiantes en la inteligencia intra e interpersonal, así como se vio potenciada en la muestra del presente estudio, por lo que se sugiere hacer el respectivo seguimiento.

De igual forma, se recomienda a la U.E.N. “Hna. Luisa Rosa Sandoval del Castillo”, propiciar reuniones entre docentes, con la finalidad de intercambiar opiniones e ideas que contribuyan a diseñar planes particulares tendientes a mejorar aspectos cognoscitivos y de relaciones humanas a favor de estudiantes Wayuu de Educación Media General mediante la aplicación de programas psicoducativos a lo largo del año escolar.

Referencias bibliográficas

- Gil' Adí, D. (2006). *Inteligencia Emocional en Práctica*. Barcelona. Editorial Mc Graw Hill.
- Goleman, D. (2006). *Inteligencia emocional en la empresa*. Buenos Aires. Editorial Javier Vergara.
- Lozano, Y. (2016), Efectos de un programa de inteligencia emocional en el acoso escolar de los estudiantes de educación media general. [Tesis de Grado no Publicada]. Universidad Rafael Urdaneta
- Melgar, M. (2013). *Correlación entre inteligencia emocional y adaptación social en adolescentes*. [Tesis Licenciatura en Psicología Clínica], facultad de Humanidades, Universidad Rafael Landívar Guatemala.
- Pirela, M. (2016). Efecto de un programa psicoeducativo en la inteligencia emocional de los estudiantes de educación media general. [Tesis de Grado no Publicada]. Universidad Rafael Urdaneta
- Ordoñez, L. (2015). *Efecto de un programa de inteligencia emocional en la agresividad en estudiantes de educación media general*. [Tesis de Grado no Publicada]. Maracaibo – Venezuela: Universidad Rafael Urdaneta
- Rosas, N. (2010). Niveles de Inteligencia Emocional en Estudiantes de Quinto Año de Secundaria de Colegios Mixtos y Diferenciados del Callao. [Tesis para optar el grado académico de maestro en educación: Mención en Psicopedagogía]. Región Callao: Universidad San Ignacio de Loyola.
- Tierno, B. (2001). *Psicología Práctica de la vida cotidiana*. Planeta. Colombiana, S. A. Bogotá. Colombia.
- Vidal, N. (2002). *Descubrir la psicología y la agresividad*. Editorial Folio.

**EVALUACIÓN DE LOS APRENDIZAJES Y SERVICIOS PUBLICOS BAJO
CONTEXTO DE PANDEMIA COVID-19 EN VENEZUELA**

EVALUATION OF LEARNING AND PUBLIC SERVICES IN THE CONTEXT OF
THE COVID-19 PANDEMIC IN VENEZUELA

Aldrin José Gutiérrez Olano

Universidad Privada Dr. Rafael Beloso Chacín (URBE, Venezuela)

aldrin.gutierrez@gmail.com

ORCID: 0000-0002-3497-7528

Diana Paola Montiel Hernández

Universidad Privada Dr. Rafael Beloso Chacín (URBE, Venezuela)

dianamontiel47@gmail.com

ORCID: 0000-0003-4630-4707

Nelson Ney Espina Morales

Universidad Privada Dr. Rafael Beloso Chacín (URBE, Venezuela)

nnespina@gmail.com

ORCID: 0000-0002-8829-3172

RESUMEN

El presente trabajo de investigación tiene como propósito fundamental analizar la evaluación de los aprendizajes y los servicios públicos bajo contexto de pandemia Covid-19 en Venezuela, fundamentándose la investigación de acuerdo a la legislación venezolana como la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999), la Ley Orgánica de Educación (2009) así como también en doctrinas presentadas por Quevedo (2020), UNESCO (2019), Urrego (2011), Santos (2010), Peña (2011), Taberneiro (2009). El enfoque epistemológico asumido en esta investigación es el cualitativo, para lo cual se asume el método de investigación documental apoyados del método hermenéutico, mediante un diseño de investigación de tipo bibliográfica, no experimental, transversal, utilizándose para la recolección de información la observación y análisis documental, como técnicas de análisis de contenido. Se identificaron las categorías de acuerdo con el objeto de estudio para facilitar la interpretación, como la presentación de resultados. Una vez analizados los resultados obtenidos, es necesario señalar que la evaluación de los aprendizajes bajo entornos virtuales permite incorporar amplios sectores excluidos del sistema educativo, pero requiere de una infraestructura de servicios públicos conexos que funcionen armónicamente y con altos niveles de calidad universalidad y continuidad para el logro de los objetivos trazados en dicha modalidad no presencial. Como conclusión se asume que la precariedad de los servicios públicos de conectividad

al internet, y de electricidad son verdaderos obstáculos para un eficaz proceso de evaluación de los aprendizajes según la modalidad de educación a distancia en Venezuela.

Palabras Clave: Educación, Evaluación de los aprendizajes, Servicios Públicos, Covid - 19, Venezuela.

ABSTRACT

The present research work has as its main purpose to analyze the evaluation of learning and public services under the context of the Covid-19 pandemic in Venezuela, basing the research according to Venezuelan legislation such as the Constitution of the Bolivarian Republic of Venezuela (1999), the Organic Law of Education (2009) as well as doctrines presented by Quevedo (2020), UNESCO (2019), Urrego (2011), Santos (2010), Peña (2011), Taberneck (2009). The epistemological approach assumed in this research is qualitative, for which the documentary research method is assumed supported by the hermeneutic method, through a bibliographic, non-experimental, transversal research design, using observation and documentary analysis as content analysis techniques for the collection of information. The categories were identified according to the object of study to facilitate the interpretation and the presentation of results. Once the results obtained have been analyzed, it is necessary to point out that the evaluation of learning under virtual environments allows the incorporation of broad sectors excluded from the educational system, but requires an infrastructure of related public services that function harmoniously and with high levels of quality, universality and continuity for the achievement of the objectives outlined in this non face-to-face modality. As a conclusion, it is assumed that the precariousness of the public services of Internet connectivity and electricity are real obstacles for an effective process of learning evaluation according to the distance education modality in Venezuela.

Key words: Education, Learning assessment, Public Services, Covid-19, Venezuela.

Introducción

En el mundo la mayoría de los sistemas educativos se caracterizan por la modalidad presencial, donde se desarrolla todo el hecho educativo y la interacción docente alumno y contenidos, además de la socialización mediante el encuentro físico de éstos en un mismo espacio y tiempo, para desarrollar el proceso educativo dentro del cual la evaluación de los aprendizajes es fundamental.

No obstante, con la aparición en el escenario mundial, de un brote de enfermedad producida por un coronavirus, integrante de la familia de virus que ha sido designado por la Organización Mundial de la Salud (OMS) como Covid-19, y que fue reconocida por esta institución como pandemia global en fecha 11 de marzo de 2020, se han generado una serie de eventos inéditos que han

modificado la vida habitual de los habitantes del planeta, requiriéndose la participación de los gobiernos de los diferentes países en la generación de políticas públicas orientadas a enfrentar la delicada situación imprevista, que ha ameritado una atención urgente dada la alteración ocasionada en la cotidianidad de los individuos, en su comportamiento individual y en su interrelación social.

El impacto de esta crisis generada por la pandemia del Covid-19, ha obligado a las instituciones educativas a buscar adaptar, rápidamente, la docencia presencial a metodologías de educación a distancia, con el fin de mantener la continuidad del servicio público educativo. Esta decisión ha puesto a prueba las condiciones que actualmente se poseen en el país, respecto a: infraestructura, recursos, normativas, procedimientos de evaluación de los aprendizajes, capacidades pedagógicas y digitales de los docentes, preparación del alumnado en atención y seguimiento de actividades virtuales, efectividad comunicacional, entre otros factores.

Por tal razón, el objeto del presente trabajo de investigación es analizar la evaluación de los aprendizajes y los servicios públicos, en contexto de pandemia Covid-19 en Venezuela, para lo cual se tomarán las opiniones doctrinales de diferentes autores que abordan las categorías analizadas, como Quevedo (2020), UNESCO (2019), Urrego (2011), Santos (2011), Peña (2009), Taberneiro (2009), entre otros. Así como la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (2019) y Ley Orgánica de Educación (2009). Como enfoque epistemológico se asume el paradigma cualitativo, teniendo como método documental, mediante la técnica de análisis de contenido de acuerdo con la revisión bibliográfica consultada.

La presente investigación desarrolla brevemente lo relacionado a la evaluación de los aprendizajes, seguidamente se aborda el tema de los servicios públicos y el sistema educativo venezolano, para finalmente, presentar algunos aspectos relacionados con la emergencia sanitaria de la pandemia Covid-19 y su impacto en la evaluación de los aprendizajes en Venezuela, además de señalar algunos aspectos relacionaos con la realidad de los servicios públicos necesarios para una educación de calidad.

Fundamentación teórica

Evaluación de los aprendizajes en Venezuela

La Educación es un derecho fundamental por ser inherente, inalienable y esencial a la persona humana, se ha convertido en un medio de realización de la actividad humana en todos los tiempos. El derecho a la educación en la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (CRBV, 1999) es concebido como un Derecho Humano y un deber social, de carácter humanístico, fundamentado en el respeto a todas las corrientes del pensamiento, que busca desarrollar el potencial creativo de cada ser humano y pleno ejercicio de su personalidad en una sociedad democrática, basada en la valoración ética del

trabajo y en la participación activa, consciente y solidaria en los procesos de transformación social consustanciados con los valores de identidad nacional.

Ahora bien, con respeto a la evaluación de los aprendizajes, la Ley Orgánica de Educación en Venezuela, señala en su artículo 44, la evaluación como parte del proceso educativo, es democrática, participativa, continua, integral, cooperativa, sistemática, cualicuantitativa, diagnóstica, flexible, formativa y acumulativa. Debe apreciar y registrar de manera permanente, mediante procedimientos científicos, técnicos y humanísticos, el rendimiento estudiantil, el proceso de apropiación y construcción de los aprendizajes, tomando en cuenta los factores socio histórico, las diferencias individuales; valorará el desempeño del educador y la educadora; y en general, todos los elementos que constituyen dicho proceso.

Asimismo, la palabra evaluación se aplica en muchísimos ámbitos y órdenes de la vida. Como sujeto pensante y reflexivo, el ser humano evalúa casi todo el tiempo la conveniencia de realizar determinados actos (comprar tal o cual producto; salir a la calle con un paraguas; tomar el subte o el colectivo; etc.); también evalúa los comportamientos propios y de los demás. En el ámbito escolar, la palabra evaluación generalmente se emplea como sinónimo de examen. Ahora bien, desde el punto de vista doctrinal la evaluación puede concebirse como un proceso dinámico, que tiene por objeto analizar conductas, actitudes, rendimientos y logros relacionados con una serie de objetivos planteados a priori.

Características de la evaluación

Dentro de las características más resaltantes de la evaluación tenemos que la misma debe ser Cooperativa, integral, dinámica, participativa, holística, las cuales brevemente se explican a continuación:

Cooperativa. La evaluación, según el MPPE (2007), garantiza la búsqueda de beneficios mutuos a través de la participación corresponsable de todos los actores involucrados en el proceso educativo. En consecuencia, Santos (2010) opina que la evaluación no es una responsabilidad aislada de un tutor, sino un hecho social del que se responsabiliza toda la institución. Motivo por el cual, cuando se convierte en un acto individualista existe un doble peligro:

Podemos comprender, que el primero se refiere al hecho de que cada profesor tiene sus criterios, sus concepciones y sus actitudes que aplica sin compartirlas con nadie. Ni él aprende ni los demás mejoran. El segundo consiste en que cada alumno tiene que afrontar la evaluación como una actividad individualista que sólo depende de él. Con un agravante: al convertirse los compañeros en competidores, pueden producirse hechos lesivos de la lealtad.

Integral. En palabras de Beleño (2014), señala que, el docente evalúa al estudiante durante todo el proceso, teniendo en cuenta el contexto constituyendo un todo con las competencias del ser, hacer, conocer y convivir. Involucra el desarrollo evolutivo, los factores que inciden y sus progresos. Se puede adicionar que, la evaluación integral del estudiante debe desarrollarse como respuesta a las exigencias de su desarrollo intelectual y físico, así como a la formación de

sentimientos, cualidades, y valores, todo lo cual dará cumplimiento a los objetivos de la educación en sentido general, y en particular a los objetivos del modelo.

Dinámica. En el marco de la teoría sociocultural, la evaluación dinámica (ED) es una acción educativa que se fundamenta en una visión integrada de la enseñanza y la evaluación como partes de un mismo proceso con el fin de comprender y fomentar el desarrollo de las habilidades de los aprendices. No obstante, desde un paradigma socioconstructiva, la evaluación dinámica es totalmente afín a la evaluación formadora o formativa pasada por el tamiz de dicho paradigma.

Participativa. Con respecto a la evaluación participativa Gil (2009) señala que la educación superior, ha registrado la aparición de nuevos enfoques de evaluación, los cuales tratan de plantear otras alternativas a las prácticas de corte tradicional. El énfasis, se pone en la integración de la evaluación en su sentido formativo y en el proceso de aprendizaje, subrayando la necesidad de adaptar la evaluación a un aprendizaje para la vida.

Holística. Por su parte, la evaluación holística, en la educación persigue también, entre otras cosas, valorar el conocimiento, las habilidades y destrezas que han adquirido y desarrollado los docentes en el programa académico al que están adscritos. Por tal razón la evaluación, es un proceso integral, horizontal y sistémico del proceso enseñanza-aprendizaje y parte esencial de las tareas que el docente lleva a cabo en el aula de clase. La evaluación permanente, interna y externa de las instituciones para impulsar la mejora de la calidad de los programas educativos y de servicios Covarrubias (2017).

Los procesos educativos en la actualidad aplican la evaluación holística y sistémica basada en los niveles de asimilación: La familiarización, reproducción, producción y la creatividad, mediante la teoría y práctica, en el hacer pedagógico y especialmente en el acto educativo del aula, donde el docente debe ser capaz de orientar el proceso de enseñanza aprendizaje con una visión científica e integral” Urrego, (2011). La evaluación holística es un proceso integral del progreso académico del educando: informa sobre conocimientos, habilidades, intereses, actividades y hábitos de estudio.

Criterios de la Evaluación. En palabras de Díaz y Hernández (2010) los criterios se derivan directamente de las intenciones educativas predefinidas en la programación del plan de clase, del programa y/o del currículo en cuestión (pueden referirse a los tipos de saberes mencionados o a competencias). Los indicadores se definen para valorar las ejecuciones de los alumnos en términos de presencia-ausencia y de modalidad o calidad de la misma. Precisamente, el contraste entre los criterios definidos desde los objetivos y la información, que arrojan los indicadores cuando se aprecia la ejecución o el producto del aprendizaje, es lo que permite posteriormente la emisión de un juicio de valor.

Se puede decir entonces, que un criterio de evaluación, es una especie de pasos a seguir y tener en cuenta en la evaluación educativa, y si dicha evaluación se realiza de manera continua, los criterios se pueden convertir en un referente a seguir o a tenerse en cuenta para su aplicación en otros educandos con similares necesidades educativas especiales y situaciones.

Ahora bien, no es lo mismo llevar a cabo un proceso de evaluación de los aprendizajes diseñados para la modalidad educativa presencial, que para los modelos alternativos de educación virtual y a distancia, para los cuales se deben diseñar metodologías, instrumentos y en especial la parte formativa de los actores involucrados en el hecho educativo, a fin de que se puedan alcanzar los objetivos y metas planteados en el proceso de aprendizaje, dentro de los cuales forma parte indispensable la calidad de los servicios públicos conexos con el sistema educativo virtual y a distancia que fue necesario poner en marcha como política educativa destinada a garantizar el derecho a la educación en contexto de pandemia.

Servicios Públicos y la Evaluación de los Aprendizajes

Para Peña (2011) la actuación de la administración Pública, está en función de los fines del estado los cuales se traducen operacionalmente en la tutela de la ley. El estado Moderno fundamenta su existencia en una dualidad de fines por una parte el imperio de la ley es decir el estado de derecho y por la otra la función de desarrollar su actividad en función de la satisfacción de los intereses generales.

El servicio público es una de las actividades administrativas que el estado desarrolla para la satisfacción de esas necesidades colectivas tales como vivienda, seguridad, transporte, aseo urbano, electricidad, telefonía educación entre otras. En este sentido se puede definir al servicio Público como la actividad administrativa de naturaleza prestacional destinada a satisfacer necesidades colectivas de manera regular y continua previamente calificadas como tal por un instrumento legal, lo que se conoce como publicación y que puede ser realizada directamente o indirectamente por el estado Peña (2011).

De la anterior definición se desprenden varias características principales de los servicios públicos dentro de los cuales se encuentra el educativo. Primero que consiste en una actividad prestacional directa, por parte del estado o indirecta por el particular habilitado para ello mediante concesión o autorización. Por otra parte, que es para satisfacer necesidades colectivas, lo cual le reviste el carácter de universalidad del servicio que debe ser prestado en las mismas condiciones de calidad y tiempo a todos por igual sin ningún tipo de discriminación.

Además, el tercer elemento característico es la obligación del estado en su prestación con carácter regular y continuo si interrupciones, es obvio considerar que siendo estas actividades prestacionales la de garantizar un servicio a la comunidad este debe ser regular continuo ya que cualquier interrupción o suspensión acarrearía daños y problemas de tipo económico y social a la población, salvo los casos de fuerza mayor.

Otra de las características es la llamada calificación legal de dicha actividad como servicio público, lo cual en primer caso otorgaría al estado la reserva de dicha actividad en calidad de monopolio y solo podría ser desarrollada por particulares mediante concesión del estado, es lo que la doctrina conoce como publicatio. No obstante, la definición de servicio público moderno acuña el término despublicación que es la tendencia a quitar ese carácter de monopolio al estado

sobre ciertas actividades prestacionales para que las mismas puedan ser desarrolladas libremente por los particulares, bien sea mediante la autorización del estado quien en razón del interés colectivo mantiene facultades de regulación tutela y control sobre el desarrollo de las mismas en razón del interés público general.

Por su parte, en Venezuela el artículo 102 (CRBV) otorga el carácter de servicio público a la educación señalando además, que debe estar fundamentada, en el respeto a todas las corrientes del pensamiento, con la finalidad de desarrollar el potencial creativo de cada ser humano y el pleno ejercicio de su personalidad en una sociedad democrática. No obstante, el mismo texto constitucional artículo 106. (CRBV) se prevé que dicho servicio público, puede ser prestado por particulares dispone que toda persona natural o jurídica, previa demostración de su capacidad, cuando cumpla de manera permanente con los requisitos éticos, académicos, científicos, económicos, de infraestructura y los demás que la ley establezca, puede fundar y mantener instituciones educativas privadas bajo la estricta inspección y vigilancia del Estado, previa aceptación de éste.

Por tal razón, el sistema educativo venezolano, entendido según el artículo 24 de la Ley Orgánica de Educación, como un conjunto orgánico y estructurado, conformado por subsistemas, niveles y modalidades, de acuerdo con las etapas del desarrollo humano, basado en los postulados de unidad, corresponsabilidad, interdependencia y flexibilidad. Integra políticas, planteles, servicios y comunidades para garantizar el proceso educativo y la formación permanente de la persona sin distinción de edad, con el respeto a sus capacidades, a la diversidad étnica, lingüística y cultural, debe ser prestado de acuerdo a las características de todo servicio público según la ley, es decir, ser una actividad prestacional, de interés general y universal, regular y continua, ejercida por el estado directamente o por los particulares previa autorización y regulación por parte del estado.

Es según este marco doctrinal y normativo que el sistema educativo venezolano dio respuesta a la contingencia generada por la pandemia de Covid-19, a fin de poner en marcha políticas educativas, bajo la modalidad de educación a distancia entendida según el Instituto Internacional para la Educación Superior en América Latina y el Caribe (2004) como aquella cuya metodología educativa se caracteriza por utilizar estrategias de enseñanza-aprendizaje que permiten superar las limitaciones de espacio y tiempo entre los actores del proceso educativo con uso en gran parte de las Tecnologías de la Información y la Comunicación. Modalidad esta que requiere de servicios públicos de electricidad, conectividad y acceso democrático y masivo a las nuevas tecnologías por parte de docentes alumnos y representantes involucrados en el hecho educativo.

Evaluación de los Aprendizajes en Contexto de la Pandemia por Covid-19

La pandemia de enfermedad por Coronavirus (Covid-19) provocó una crisis sin precedentes en todos los ámbitos de la sociedad en el mundo. Dentro de estos ámbitos sin duda la educación se puso en emergencia, lo que dio lugar al cierre

masivo de las actividades presenciales de instituciones educativas en más de 190 países con el fin de evitar la propagación del virus y mitigar su impacto. Según datos de la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO), a mediados de mayo de 2020 más de 1.200 millones de estudiantes de todos los niveles de enseñanza, en todo el mundo, habían dejado de tener clases presenciales en la escuela.

Ahora bien, es importante evaluar el impacto que las medidas sanitarias de emergencia producto de la Pandemia del Covid-19, tuvo tanto en los procesos cognitivos como de tipo evaluativo, a los cuales se tuvieron que adaptar todos los actores integrantes del sistema educativo tanto docentes, alumnos, representantes y ejecutores de la política pública en el estado venezolano quienes de manera acelerado iniciaron procesos de evaluación de los aprendizajes en ambientes virtuales.

Como respuesta a dicha contingencia sanitaria, en Venezuela al más alto nivel gubernamental se decide decretar un estado de emergencia; se comunica el plan de preparación y contención del Covid-19, fundamentado en el decreto N° 4.160 de fecha 13 de marzo 2020. Expresando dicho decreto la suspensión de las actividades educativas presenciales en todos los centros, instituciones y servicios educativos del Subsistema de Educación Bolivariana, (instituciones oficiales y privadas) de todo el país. Razón por la cual se dieron cambios radicales en los procesos educativos, evidenciados en la necesidad de asumir planes y programas de la educación a distancia como respuesta a la Pandemia.

Cabe destacar, la realidad del sistema educativo venezolano, es que para el momento de inicio de la crisis por la pandemia, algunas instituciones de educación superior ya habían comenzado interesantes procesos de apropiación de las nuevas tecnologías en la educación, sin embargo, una gran mayoría de instituciones educativas en todos sus niveles, no contaban con la tecnología adecuada, mucho menos con la infraestructura requerida (equipamiento) y lo más grave, poca formación docente para asumir de manera eficiente y responsable este nuevo enfoque de la enseñanza y su evaluación.

No obstante, es importante señalar que el servicio público educativo, y en especial la modalidad de educación a distancia, requiere de la concurrencia de otros servicios públicos prestados de manera regular y continua para que este cumpla con sus cometidos y finalidad dentro del proceso de aprendizaje, lo cual choca con la realidad existente dentro del estado venezolano, dado los déficit y baja calidad e interrupción de los mismos, lo cual afecta gravemente el logro de las metas y objetivos planteados por el estado en la formulación e implantación de dicha política educativa.

Para Quevedo (2020) las medidas antes señaladas otorgan una pesada carga de responsabilidad al docente en el proceso de acompañamiento al estudiante, al tener que ejercer una gestión sin lineamientos claros y sin contar con las herramientas para cumplir con tan delicada tarea. Se les dejó como barco a la deriva, sin timonel ni recursos para navegar en aguas desconocidas y cargadas de mucha incertidumbre; con alto riesgo de fracaso, puesto que muchos profesionales de la docencia y personas no profesionales ejerciendo funciones

docentes no tenían la formación, tanto para desarrollar actividades de educación a distancia, como para asumir un programa de educación en casa.

Además, no solo se advierten debilidades formativas en los docentes, sino también inadecuada capacitación de los estudiantes, en efecto, muchos de ellos desconocían la modalidad de educación a distancia, lo que determina una carencia de habilidades y pericia para desempeñarse académicamente. Ciertamente es que la existencia de habilidades demostradas por los grupos etarios destinatarios de esta acción educativa virtual (niños y jóvenes), en el uso de equipos que sirven como medio comunicacional (por ejemplo, los teléfonos celulares), no es garantía de que esta población tenga las capacidades para participar de manera idónea en programas educativos digitales y seguir las instrucciones en cada actividad, esto debido a su inexperiencia.

Otro de los aspectos que dificulta una eficaz implantación de modelo de educación a distancia son las desigualdades existentes en el acceso a oportunidades educativas por la vía digital; aumenta las brechas preexistentes en materia de acceso a la información y el conocimiento. Esta situación representa un nodo crítico para lograr los propósitos educativos, puesto que dificulta la socialización y la inclusión en general. De manera que, la brecha digital es considerada como una distribución no homogénea y asimétrica de las oportunidades en la participación activa para la utilización de los medios tecnológicos pertinentes.

Según Quevedo (2020) en Venezuela, dicha brecha tiene sus bases en las desigualdades sociales preexistentes en los grupos de individuos, observables al revisar el acceso a la infraestructura comunicacional, los contenidos digitales, lo complicado de llevar las evaluaciones individuales de los alumnos que no tengan ayuda externa y la conectividad, de extremos a extremos, que es necesaria para utilizar los recursos tecnificados. Muy a pesar de los esfuerzos gubernamentales realizados para reducir estas desigualdades en el Sistema Educativo Bolivariano (SEB), estas acciones no representan la totalidad en el contexto antes mencionado, lo que potencia un sistema educativo excluyente y desigual, contrario a los principios consagrados en la Constitución y la ley.

Otro de los factores condicionantes de la calidad del servicio público educativo a distancia en Venezuela lo representa las condiciones existentes en cuanto a los servicios públicos de comunicación y servicio eléctrico, convirtiéndose estos en dos aspectos que, expuestos de manera individual o interrelacionados, constituyen verdaderos obstáculos para dar cumplimiento a las diferentes acciones que, en materia de educación a distancia, requieren de su apoyo efectivo.

La realidad venezolana producto de los cortes continuos y prolongados del servicio eléctrico, afectan la correcta utilización de los diferentes recursos (TV, radio, celulares, etc.) que sirven como medios comunicacionales para desarrollar las actividades virtuales. Según datos aportados por la Asociación Venezolana de Ingenieros Eléctricos y Mecánicos AVIEM, (2020), la demanda eléctrica actual es de 22.000 megavatios, pero a pesar que se cuenta con una capacidad instalada para la generación de 34.140 megavatios, solamente se estuvieron produciendo

6.418 megavatios hasta diciembre 2019, lo que representa solamente un 29% de cobertura de la demanda, determinándose un déficit eléctrico de 71%.

Según lo señala Quevedo (2020) de las estadísticas obtenidas de la Comisión Nacional de Telecomunicaciones CONATEL, (2020) para el año 2019, la penetración de estos servicios comunicacionales, considerando los suscriptores activos, se dio en términos de los siguientes datos: telefonía fija (17,25%), telefonía móvil (61,83%) e internet (59,90%). Estas cifras demuestran una cruda realidad sobre la existencia de altos niveles de la población que no cuenta con estos servicios, lo que los hace propensos a ser excluidos de la dinámica de las estrategias que se diseñen para dar cobertura a la instrucción virtual por esta vía digital, es decir, la educación a distancia.

Esta realidad en la prestación de los servicios públicos de electricidad y comunicacional para permitir el libre acceso a la conectividad en internet contrasta con las características de regularidad continuidad y universalidad que debe tener todo servicio público, siendo estas debilidades factores condicionantes para la prestación del servicio público de educación a distancia en Venezuela

Estos factores condicionan la calidad del proceso evaluativo en las instituciones educativas, ya que según Maenza (2006) la evaluación de los aprendizajes, en un entorno virtual, implica el empleo de las ideas de evaluación de programas educativos y de evaluación de medios, porque incluye a ambos. Al respecto Santoveña (2005) expresa, la valoración global está basada en una evaluación cuantitativa y cualitativa. Por medio de variables discretas y continuas se pretende ser una guía para valorar distintas dimensiones, como son: los objetivos, contenidos didácticos, funcionalidad, navegabilidad, los recursos telemáticos de los que dispone, originalidad, utilidad, entre otros.

Por su parte, Taberneiro (2009) afirma que, en el caso venezolano, muchas instituciones educativas al no poseer la infraestructura, tecnología y programas informáticos bajo esta modalidad 2.0, recurrieron al uso de dichas redes sociales como único recurso para la interacción docente - alumno de manera poco didáctica y con carácter de informalidad. Señalando además, que la evaluación tradicional es incapaz de revelar la complejidad de los resultados de los ambientes virtuales de aprendizaje centrados en el alumno, que son radicalmente diferentes a un modelo didáctico centrado en el docente, aunado a las carencias de tipo tecnológico y calidad de los servicios públicos conexos con el hecho educativo bajo entornos virtuales.

Conclusión

Como reflexiones finales se puede decir que la evaluación de los aprendizajes bajo entornos virtuales constituye una importante estrategia de aprendizaje, que llegó para quedarse, más allá de la contingencia presentada por la pandemia del Covid-19, en razón de que la misma, sirve, para complementar la modalidad presencial, dentro del sistema educativo venezolano, además de potenciar la inclusión social de vastos sectores excluidos del sistema educativo. Sin embargo, es necesario que la política educativa sea formulada y ejecutada de manera

integral y sistémica con otros servicios públicos complementarios que son requeridos para la prestación de dicho servicio de manera universal, continua y con elevados niveles de calidad.

El estado venezolano como ente rector del sistema educativo debe planificar dichas actividades permitiendo un acceso libre y de calidad en el servicio de conectividad a internet, además de resolver las fallas existentes en el servicio eléctrico, cuyas interrupciones, son un verdadero obstáculo para el desarrollo de una educación a distancia de calidad. Por otra parte, se debe invertir en la infraestructura educativa de comunicaciones y nuevas tecnologías dotar los docentes y las instituciones de las herramientas tecnológicas para alcanzar los objetivos trazados.

Es evidente que no existen las condiciones apropiadas para lograr un cambio inmediato, como se requiere en estas condiciones de emergencia, de educación presencial a otra forma o modalidad, entre la que se encuentra la evaluación de los aprendizajes en la modalidad de educación a distancia, que fue el modelo presentado como política pública educativa para enfrentar la contingencia de la pandemia. Para lograr éxito en este propósito han debido ocurrir dos acciones previas, una evaluación de condiciones y un diseño estratégico serio, completo y adecuado; aspectos ausentes en esta la esta toma de decisiones realizada.

Garantizar el servicio público a la educación y materializar el ejercicio de dicho derecho para todos, sin discriminación de ningún tipo y de calidad, como se establece constitucionalmente, no es un objetivo logrado con el desarrollo de las medidas adoptadas, surgiendo una importante exclusión de este derecho en un porcentaje significativo de la población, contraviniendo el sentido de inclusión legalmente establecido.

Para alcanzar dicho cometido, se deben desarrollar programas de formación en las nuevas tecnologías tanto a docentes, alumnos y representantes para reducir el analfabetismo tecnológico que permita la incorporación y permanencia de dicha modalidad dentro de las metas propuestas por el estado venezolano, asumiendo el compromiso, ante los ciudadanos y demás organismos internacionales como la UNESCO, para efectivamente, alcanzar las metas del milenio de una educación para todos.

En este sentido, la UNESCO desarrolló ya en 2008 un conjunto de estándares para ayudar a los encargados del diseño de políticas y el desarrollo de currículos a identificar las habilidades que los docentes necesitan para poner la tecnología al servicio de la educación. Los estándares fueron actualizados en 2011 y posteriormente en 2018 en respuesta a los avances tecnológicos y a la nueva visión de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible, que incorpora los principios de equidad e inclusión.

El documento, denominado Marco de competencias de los docentes en materia de TIC, UNESCO (2019) incluye 18 competencias organizadas en torno a 6 aspectos de la práctica profesional de los docentes (comprensión del papel de las TIC en las políticas educativas, currículo y evaluación, pedagogía, aplicación de competencias digitales, organización y administración, y aprendizaje profesional

de los docentes) y en 3 niveles de uso pedagógico de las TIC por parte del profesorado: adquisición, profundización y creación de conocimientos.

Finalmente se puede señalar que la evaluación de los aprendizajes bajo la modalidad virtual se caracterizó por ser un proceso contingente producto de las medidas sanitarias de emergencia derivadas de la pandemia cuyo impacto en la calidad de la enseñanza debe ser investigado a profundidad para corregir errores que permitan avanzar en la mejora continua de los procesos, ya que la evaluación de los aprendizajes dentro de entornos virtuales, llegó para quedarse y es una tarea compleja que necesita del concurso tanto de docentes, como de estudiantes que amerita madurez de los mismos, para asumir su formación como parte de una continua retroalimentación, que le ofrece el aprendizaje tanto colaborativo, dado que ambos ofrecen al estudiante la posibilidad de compartir sus conocimientos con sus propios compañeros y a través de ellos evaluar sus propios aciertos o fracasos.

Mientras que por parte, del Estado, debe existir la voluntad decisiva de ir más allá del discurso y las buenas intenciones plasmadas en textos legales sobre la importancia del uso de las nuevas tecnologías en el sistema educativo, además de la urgente necesidad de mejorar la calidad de los servicios públicos conexos con el hecho educativo, junto con la mejora del acceso a la conectividad de internet, mejorando la calidad del mismo. Todas estas acciones deben ser una prioridad de la política educativa del estado, dotar de la infraestructura y facilitar los elementos de carácter formativo para el docente y estudiante a fin de apropiarse corresponsablemente del proceso de aprendizaje bajo ambiente virtual.

Referencias bibliográficas

Asamblea Nacional Constituyente (1999). Constitución de la República Bolivariana de Venezuela. Gaceta Oficial de la República de Venezuela, extraordinaria N° 36.860. 30 diciembre.

Asamblea Nacional (2009). Ley Orgánica de Educación. Gaceta Oficial N° 5.929 Extraordinaria del 15-08-2009, Caracas –Venezuela.

Asociación Venezolana de Ingenieros Eléctricos y Mecánicos (2020). Demanda eléctrica cayó 41% pero no hay capacidad para cubrirla. <https://efectococuyo.com/la-humanidad/>

Beleño, L. (2014). Principios y características de la evaluación. http://aprendizajenredes.blogspot.com/p/blog-page_13.html

Comisión Nacional de Telecomunicaciones. CONATEL (2020). *Estadísticas anuales y trimestrales: Principales indicadores del sector, año 2019*. <http://www.conatel.gob.ve/estadisticas-anuales-y-trimestrales/>

Covarrubias. (2017). Situación Actual de los Programas de Evaluación Académica de la Educación Superior Mexicana: Sus Efectos en el Trabajo Académico. *Revista Iberoamericana de Evaluación Educativa*, 187-209. doi:10.15366/riee2017.10.2.010

- Díaz, F. y Hernández G. (2010). *Estrategias docentes para un aprendizaje significativo: una interpretación constructivista*. 3ra edición. Mc Graw Hill: México.
- GIL, J. (2009). La participación del alumnado universitario en la evaluación del aprendizaje. *Educación XXI*. 12, 2009. Facultad de Educación UNED.
- Maenza, R. (2006). Indicadores de evaluación para plataformas virtuales empleadas en educación. III Congreso ONLINE OCS. *Observatorio para la Cibersociedad*.
https://www.researchgate.net/publication/305770854_Indicadores_de_evaluacion_para_plataformas_virtuales_empleadas_en_educacion/link/57a08e9a08ae100d3809d56b/download
- Ministerio del Poder Popular para la Educación (2007). Diseño curricular del sistema educativo bolivariano. *Ediciones CENAMEC*. Caracas - Venezuela.
http://www.me.gob.ve/media/contenidos/2007/d_905_67.pdf
- Peña, J. (2011). Manual de Derecho Administrativo, *Volumen tercero*. Colecciones de Estudios Jurídicos Tribunal Supremo de Justicia.
- Quevedo, E. (2020). Educación a distancia. Política educativa y escenario tecnosociológico venezolano en tiempos de Covid-19. *Revista Educare*. UPEL-IPB Barquisimeto, Venezuela. Vol. 24, N° 2.
<https://revistas.investigacion-upelipb.com/index.php/educare/article/view/1332>
- Santos, M. (2010). *La evaluación como aprendizaje: una flecha en la diana*. 3era Edición. Editorial Bonum. Buenos Aires: Argentina.
- Santoveña, S. (2005). Criterios de calidad para la evaluación de los cursos virtuales. *Revista Etic@net*. Núm. 4. Enero (2005).
<http://www.ugr.es/~sevimeco/revistaeticanet/index.htm>.
- Taberneiro, R. (2009). La Evaluación de los Aprendizajes en Ambientes Virtuales. *Revista Ciencias de la Educación*. Segunda Etapa / Año 2009 / Vol. 19/ N° 34. Valencia, Julio-Diciembre.
<http://servicio.bc.uc.edu.ve/educacion/revista/n34/art8.pdf>
- Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura. UNESCO (2019), Marco de competencias de los docentes en materia de TIC, París. <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000371024>.
- Urrego, A. (2011). El taller como estrategia para el desarrollo de habilidades, una propuesta para estudiantes de licenciatura en educación básica. *Revista Politécnica*, 23-34.
<https://revistas.elpoli.edu.co/index.php/pol/article/view/177>

MEDIACIÓN TECNOLÓGICA EN TIEMPOS DE PANDEMIA, REALIDADES EN INSTITUCIONES DE EDUCACIÓN MEDIA

TECHNOLOGICAL MEDIATION IN TIMES OF PANDEMIC, REALITIES IN SECONDARY EDUCATION INSTITUTIONS

Heliany Bolaño

Universidad Privada Dr. Rafael Bellosó Chacín (URBE. Venezuela)

bolanob@gmail.com

ORCID: 0000-0002-6403-458X

RESUMEN

El presente artículo, se estableció como propósito analizar la mediación Tecnológica en Tiempos de Pandemia, realidades en Instituciones de educación media. Para esto se dispone de una metodología cualitativa basada en el análisis crítico documental y la posición de la investigadora desde su praxis profesional. Se logró disponer de los postulados teóricos de Sandí y Cruz (2016), Afanador (2015), Pereira & González (2015), entre otros. Se desprende de los resultados que la mediación tecnológica marca la diferencia entre la tecnología como recurso complementario a la misma como plataforma base de trabajo para el proceso educativo. Al inicio de esta modalidad las interacciones eran básicas, con escasas oportunidades para alcanzar las metas previstas, por ello la tendencia está orientada a modos asíncronos de trabajo. Las estrategias para este escenario no aprovechaban la potencialidad de las tecnologías y se mantuvieron en un estilo similar al paradigma presencial. Acontece una escasa atención a los procesos formales con impacto sobre el estudiante, los contenidos y los docentes. Se concluye que en las dificultades evidenciadas en la realidad de la mediación tecnológica, el mayor peso de las causas se sitúa en la falta de conocimientos y habilidades en el docente y la escasa disponibilidad de una infraestructura tecnológica en las instituciones.

Palabras clave: mediación, tecnológica, docente.

ABSTRACT

The purpose of this article was to analyze Technological Mediation in Pandemic Times, realities in secondary education institutions. For this, a qualitative methodology is available based on critical documentary analysis and the position of the researcher from her professional praxis. It was possible to have the theoretical postulates of Sandí and Cruz (2016), Afanador (2015), Pereira &

González (2015), among others. It follows from the results that technological mediation marks the difference between technology as a complementary resource to it as a base platform for the educational process. At the beginning of this modality, the interactions were basic, with few opportunities to achieve the planned goals, which is why the trend is oriented towards asynchronous modes of work. The strategies for this scenario did not take advantage of the potential of the technologies and remained in a style similar to the face-to-face paradigm. There is little attention to formal processes with an impact on the student, content and teachers. It is concluded that in the difficulties evidenced in the reality of technological mediation, the greatest weight of the causes lies in the lack of knowledge and skills in the teacher and the limited availability of a technological infrastructure in the institutions.

Keywords: mediation, technology, teacher.

Introducción

De la misma manera en la cual el mundo se adapta a los cambios que suceden, las actividades de la sociedad, ante el impacto que generó la pandemia Covid 19 en el año 2020, buscaron migrar hacia un modelo donde la complementariedad de las tecnologías dio un giro, hasta posicionarlas como elemento clave del proceso de enseñanza y aprendizaje, permitiendo entre otras transformaciones que el docente fuese el enlace con sus estudiantes a través de una gestión denominada mediación tecnológica.

Tal como lo plantean los estudios de Monteiro (2020); Pereira, Narduchi y Miranda (2020), la sociedad y la escuela fueron impactadas por la crisis de Covid-19 para posicionarse en la nueva realidad, descartando en alta medida retornar a su anterior versión. Comprender este cambio es importante para la sociedad, donde los sujetos discuten así como desarrollan las actividades escolares pero ahora en un marco asistido en gran medida por las tecnologías.

De ahí que, las instituciones educativas representan un espacio estratégico para la incorporación e instrumentación de las TIC, por constituir el lugar en el cual radican los procesos de gestión, creación y transmisión de conocimientos. Por ello, la educación mediada por tecnologías modificó el paradigma educativo al ampliar el acceso a la educación para todos, sin importar la ubicación ni el tiempo. Además, permitió que los actores educativos, transformaran sus roles, asignando potestad al estudiante en la construcción del conocimiento. Mientras el docente es el gestor de la mediación tecnológica.

Otro de los aspectos destacados en la mediación tecnológica es la necesidad de un enfoque teórico-práctico el cual corresponda a las innovaciones en la práctica docente, es decir, la relación que se establece entre los tres elementos esenciales del proceso formal de aprendizaje: estudiantes, contenidos y docentes que conducen la enseñanza.

En la actualidad, las reformas en los procesos de enseñanza y aprendizaje dependen de la introducción de las TIC como medio de mediación de los procesos

psicológicos internos e internos. Por tanto, la realización de la mediación referida en el proceso formativo dependerá de la naturaleza del equipamiento y de los recursos técnicos disponibles.

Al generar una revisión de las realidades en un contexto más amplio, los registros de google académico más de doce mil publicaciones, mostrando nuevas experiencias así como conocimientos, los cuales enriquecen tanto el ámbito de las tecnologías como el educativo, además exponen las vivencias, los aciertos, las reacciones para enmendar así como crear el nuevo ecosistema en el cual se desarrollan los procesos educativos en toda su dimensión, por ello, cada eslabón de esta secuencia de hallazgos permite consolidar alternativas para encaminarlos hacia una forma más tangible de logros.

Al considerar la situación que aconteció a raíz del aislamiento social producto de la pandemia, los responsables de las instituciones educativas asumieron una disposición a responder, para no detener el avance del tiempo en el proceso formativo, asumiendo en primer momento las directrices de las organizaciones de salud o aquellas de orden mundial como las Naciones Unidas, además de sus propias decisiones para lograr la continuidad.

En el inicio de las actividades educativas mediadas por las tecnologías a través del impulso del docente, se presentaron diversas complejidades, era un tránsito de lo presencial a la modalidad a distancia dentro de las instituciones educativas, en este particular, el docente concentró de alguna manera el epicentro del cambio por lo que vivenció estas dificultades. Al respecto Nohle, Quero y Nohle G. (2021), refieren que la falta de experiencia en el manejo de las TIC, representó un elemento de complejidad en el desempeño, sin embargo, se acentuó en esa época debido al papel neurálgico de estas estableciendo para estos profesionales una amenaza en contra de su estabilidad además de la concentración para el trabajo.

Ante esta evidencia en el proceso de cambio, y dentro del marco de la mediación tecnológica, las instituciones realizaron esfuerzos adicionales como el disponer de plataformas virtuales, para la interacción formativa entre los docentes así como estudiantes, era indispensable además no solo brindar las herramientas, sino además crear nuevas estructuras que garantizaran la funcionalidad en el nuevo orden educativo, cumpliendo con las acciones de orden didáctico, pedagógico así como aquellas en las cuales se constituye el proceso de mediación tecnológica, siendo determinante en este momento el concebir que las tecnologías debían superar su papel como ayudas didácticas para asumirlas como el recurso de mediación.

Derivando de lo antes descrito, se tiene que muchas fueron las acciones emprendidas, como la capacitación al docente, el acompañamiento, la transformación de algunos procesos didácticos siendo algunas exitosas, mientras otras permitieron ajustar la ruta, pero el interés por la mediación tecnológica no es una simple idea, se trata del punto donde convergen los esfuerzos para la conducción del proceso educativo en todo su horizonte, por lo que atender a esta realidad ha de brindar, desde el análisis crítico, el descifrado de este complejo escenario, en la perspectiva de docentes además de los gerentes educativos.

Al propiciar esta indagatoria, se traza un propósito donde la investigadora, desde la realidad de la gestión de las instituciones educativas, pretende conocer las distintas realidades y analizarlas desde la perspectiva crítica, concretando un examen minucioso de las situaciones para descifrar las cualidades positivas así como negativas en el proceso de mediación tecnológica que se desarrolla en la educación media.

Puede detallarse que hasta el momento, la referida mediación tecnológica, en manos del docente, ha tratado de cumplir con las responsabilidades, sin embargo, en las vivencias dentro de las instituciones de educación media en el país, resultan comunes los hechos donde a través del uso de diferentes plataformas virtuales, el docente puede desarrollar escasas acciones de comunicación, donde el arraigo entre el mediador y el estudiante presente fallas para mantener una interacción de interés.

Dentro del proceso de mediación tecnológica, las oportunidades de interacción en su mayoría son de carácter asíncrona, orientadas al suministro de materiales con instrucciones que en algunos casos pueden incluir ejemplos o notas de audio o voz para mostrar la especificación de trabajo, sin embargo, la oportunidad para entablar un dialogo mediado por la tecnología es mínima, por lo cual el sentido de lo que se espera alcanzar con la asignación se ve limitado.

Como toda acción de enseñanza destinada al aprendizaje del estudiante, se espera que las experiencias de este tipo puedan lograr una mayor transcendencia de lo que originalmente se concibe en una asignación, de manera tal, que el estudiante pueda avanzar en el ejercicio de su trabajo, identifique nuevos conocimientos, en líneas generales enriquezca sus saberes, sin embargo, esta mediación acude a esquemas válidos pero sin tal alternativa.

Otro de los aspectos que están siendo parte de la realidad de la mediación tecnológica, es el establecimiento de actividades de formación las cuales no han logrado superar el carácter presencial, donde el docente tiene la posibilidad de incentivar al estudiante para generar un mayor esfuerzo, a través de estímulos motivacionales, por ello, solo se convoca a cumplir sin aprovechar las capacidades de logro y la valoración de su dedicación.

De esta manera, se ha planteado en el desarrollo de este artículo, el interés de examinar la mediación tecnológica en tiempos de pandemia, realidades en la Educación Media, de manera que pueda encontrar los puntos clave en las circunstancias que comprometen el trabajo del docente en la gestión de esta responsabilidad, por lo que se acude a una estrategia cualitativa de análisis para encontrar aspectos destinados a la generación de mejoras.

Fundamentación Teórica

Mediación

En la necesidad de comprender el significado de la mediación tecnológica dentro del ámbito de la educación, se acude a Vygotsky (1987 citado en Cruz,

Lorenzo, Hernández 2019), para quien el concepto de mediación, se encuentra vinculado al concepto de herramienta, esta supone la actividad humana para transformar la naturaleza, como consecuencia de la reacción natural transformadora del hombre sobre la misma. El mencionado autor, refiere que a través de la herramienta y el trabajo el hombre cambia la naturaleza también simultáneamente se transforma así mismo, por lo que hablar de herramienta, se relaciona con el término signo en cuanto cumplen una función mediadora.

Por su parte Gallas, Rodríguez y Barrios (2015), precisan que de acuerdo a su potencialidad mediadora, el valor pedagógico de las TIC permite desencadenar y acompañar el aprendizaje. La mediación representa el proceso de ubicación-utilización de un elemento material o una estructura psicológica de carácter simbólico entre el individuo con la realidad sobre la que opera para transformarla o conocerla. La Escuela Histórico Cultural en la Psicología, representada por L.S. Vigotsky, sus colaboradores también los discípulos, presenta un conjunto de ideas pedagógicas novedosas que resisten el paso de los años. Una de ellas es la relacionada con los procesos de mediación en el desarrollo de la personalidad.

Para estos autores, desde la perspectiva vygotskyana, inmerso en el proceso de enseñanza aprendizaje, los conocimientos, acciones, y discurso del docente actúan como mediadores, así como los medios dispuestos en la enseñanza, de igual manera el contexto social, la escuela, las instituciones, los medios de difusión masiva, la familia son parte activa del mismo. Por lo que las TIC, constituyen mediaciones destinadas a transformar la manera de ser así como de expresarse del hombre.

Mediación Tecnológica

Coinciden Muñoz (2016), Patiño, Bárcenas y Fernández, (2013), que la mediación tecnológica en el proceso de enseñanza-aprendizaje, ha permitido cambios en el ámbito educativo, esencialmente al trabajar el desarrollo cognitivo de las personas, donde los espacios de aprendizaje no son presenciales como normalmente sucede, debido a que también lo constituyen espacios semipresenciales y virtuales en los cuales se desarrolla modalidad sincrónica, así como asincrónica, situación en las cuales el empleo de las herramientas tecnológicas, permite insertar el proceso educativo dentro de un enfoque complejo también sistémico.

Se trata en todo caso de una experiencia en la cual el docente, mediante el uso de las TIC, logra la gestión de las etapas y actividades necesarias para la enseñanza - aprendizaje, para esto, el uso de una plataforma tecnológica, como Classroom o Moodle, posibilita la ejecución de todas las operaciones incluyendo aquellas relacionadas con la evaluación además del seguimiento que la institución ha de mantener de acuerdo a la planificación establecida.

De igual forma, los autores Sandí y Cruz (2016) y Afanador (2015) coinciden en que la mediación tecnológica es un proceso intencionado por parte del mediador, el cual favorece la interacción de las personas con el ambiente, el lenguaje así

como las herramientas tecnológicas, explora el comportamiento de las interacciones sociales, a su vez está en la posibilidad de reducir barreras de comunicación entre estudiantes y docentes.

En cuanto a la perspectiva pedagógica de esta mediación, Chirinos, (2015), destaca al conjunto de acciones, recursos y materiales didácticos que intervienen en el proceso educativo, de igual forma, son relevante los roles, tanto de docentes como de estudiantes, asumidos en un espacio dinámico, esto debido a que el estudiante es el protagonista de su propio aprendizaje, de hecho, el mismo avanza de acuerdo a su ritmo además del estilo de aprendizaje, recuperación de saberes previos, así como motivaciones e intereses; mientras que el docente se caracteriza por ser un guía, mediador también orientador del proceso así como de los contenidos.

Metodología

Para el desarrollo de este artículo se ha dispuesto del análisis documental como método de trabajo, permitiendo de esta forma un análisis crítico en profundidad sobre Mediación Tecnológica en Tiempos de Pandemia, realidades en la Educación Media, de esta forma los postulados teóricos y el criterio manifestado por la investigadora constituyen los elementos fundamentales para la obtención del conocimiento bajo una experiencia cualitativa. En este sentido, Hernández, Fernández y Baptista (2014) señalan que el análisis documental posibilita el estudio de materiales escritos, sobre los cuales, el investigador logra establecer criterios ajustados con la realidad en la cual se ubica.

De tal manera, que el presente artículo se basa en una revisión documental sobre las teorías aportadas por Sandí y Cruz (2016), Afanador (2015), Pereira & González (2015), así como, de los trabajos de Sánchez, Vera e Isea (2021), Mendoza (2020), Girón (2021), Nohle, Quero y Nohle G. (2021), los cuales fueron estudiados por la relevancia y distinción que poseen para el propósito del artículo.

De igual manera se dispuso de las experiencias de la investigadora en la gestión de la mediación tecnológica dentro de instituciones de educación media en la ciudad de Maracaibo, permitiendo al investigar establecer una serie de criterios en consonancia con el tema de estudio, los cuales terminan por ser importantes ante la imperiosa utilización de las tecnológicas de información y comunicación como apoyo de las interacciones entre los miembros de la institución educativa.

Resultados de la investigación

En la generación de los resultados del presente artículo, se asume el ejercicio metodológico del análisis documental desde la perspectiva del enfoque crítico de la investigadora. En este orden de ideas, la mediación tecnológica representa la interacción que el docente realiza para la conducción del proceso educativo, así se

constituye en un espacio en el cual la institución puede dar seguimiento a los procesos que el docente ejecuta dentro de la plataforma en la cual se realizan las actividades.

Desde el inicio de la pandemia, el trabajo planteado desde las directrices de organizaciones como UNESCO, hasta las experiencias primarias que se obtuvieron en la gestión del proceso educativo, se orientaron en mantener las actividades en pleno desarrollo, pese a la ausencia en las aulas producto de las medidas de bioseguridad que así lo determinaban, de esta manera el aula cambia de ser un espacio físico a un enfoque a distancia que lograba interactuar de una manera más asíncrona que directa gracias a la mediación tecnológica.

Ese periodo de inicio de la mediación propicia grandes esfuerzos así como las exigencias al docente, debido al cambio radical de las formas de interacción, lo que es evidente por la necesidad de darle continuidad a un proceso que se encontraba en marcha, es acá donde el uso de las tecnologías de información y comunicación pasan de un recurso complementario en la educación presencial a constituirse en el escenario base donde convergen las acciones del docente para facilitar el conocimiento al estudiante, asentando de esa forma al mecanismo de mediación tecnológica.

Sobre este particular, las realidades experimentadas en las instituciones de educación, desde el enfoque de la mediación tecnológica, coinciden con lo planteado por Nohle, Sánchez y Nohle (2021) los cuales señalan que el proceso de integración fue determinado por las instituciones debido a esa experiencia global de utilización, de la misma forma, se ofrecieron recursos explicativos para el manejo por parte del docente, también tutoriales a los estudiantes para su incorporación. Pero resultó además de complejidad al momento de esta mediación, pues el docente, que en su mayoría no se encontraba preparado para el reto, tenía marcadas debilidades para cumplir con este rol.

Al profundizar en el proceso de mediación tecnológica en tiempos de pandemia, las primeras interacciones con un carácter sumamente básico, permitieron al docente él envió de recursos digitales como documentos, asignaciones, multimedia para la enseñanza, entre otros, trato de promover el contacto educativo entre los principales actores, por lo que, dicho proceso llevo a las instituciones y a sus gerentes o directores a un continuo análisis del mismo de manera que se precisara cada paso a fin de generar un acompañamiento.

También estos primeros esfuerzos por parte de los directores o gerentes, tuvieron ese carácter pionero, el trabajo con las tecnologías posiblemente no era su competencia, pero ahora debía involucrarse aun con el apoyo de coordinadores en la materia. Esto lo revela de igual manera Sánchez, Vera e Isea (2021), quienes en sus experiencias de investigación en el campo de las instituciones educativas, refieren que el gerente o director, se encuentra en contacto directo con todas las actividades que acontecen en el diario proceso, aun en los actuales tiempos de pandemia, donde se desarrollan tanto actividades a distancia como encuentros presenciales, donde debe coordinar las acciones y velar por la ejecución de estas.

De igual manera, dentro del campo de la mediación es necesario que los aspectos didácticos y pedagógicos queden enmarcados dentro del ámbito tecnológico, asumiendo esta característica, por lo que se debe generar una Planificación además de los objetivos propios para ser manejados en esta área, sin embargo, en la realidad no se dispone con la forma así como cantidad requerida los cursos virtuales, en correspondencia con los objetivos para el cumplimiento de los programas de contenido además de la evaluación.

Dicha situación plantea una diferencia con lo postulado por Jordán, García y González (2021) para quienes a partir de un proceso investigativo, aseguran que el escenario educativo luego de la pandemia brinda un extraño entramado de ideas que demandan conocer la realidad de la pedagogía, de hecho, se ha discutido que la actividad mediada por tecnología, muestra un docente distante del contacto vivencial, por lo que su oportunidad pedagógica es altamente instrumental, con una escasa oportunidad para crear recursos o disponer de otros existentes, por ello, la alternativa de planificar en base a los objetivos no es la requerida.

Se corresponde con el trabajo de mediación tecnológica en la figura del docente, donde la instrumentación de estrategias didácticas de carácter individual, grupal y colaborativa deben estar presentes para responder a esta modalidad a distancia, en la realidad de las instituciones educativas, la falta de formación así como de experiencia por parte del docente, lo mantiene con un marcado distanciamiento de herramientas síncronas como la video conferencia donde le sería posible lograr estas interacciones, es evidente además, el escaso uso de los recursos digitales educativos dispuestos en los repositorios los cuales pueden integrarse en todo tipo de plataformas sin mayores complicaciones para el sistema en sí.

De esta manera, lo evidenciado en la realidad de las instituciones de educación media, determina una diferencia con lo planteado por Pérez, German y Montes (2018), según estos autores, esta modalidad a distancia exige un enfoque teórico-práctico coherente con la innovación de las prácticas pedagógicas, pero las situaciones presentes ilustran una atención escasa entre los tres elementos básicos de los procesos formales de enseñanza – aprendizaje como son el estudiante, el contenido y el docente el cual debe orientar al estudiante en la apropiación de la información para la generación del conocimiento.

Otro de los aspectos que demanda la mediación tecnológica en el esquema educativo a distancia, se corresponde con el desarrollo de actividades síncronas y asíncronas, como parte del entramado de acciones que permiten concretar el proceso educativo mediado por tecnología, sin embargo, las evidencias también las experiencias muestran en alto grado actividades asíncronas, promoviendo una escasa interacción, sin ningún tipo de visualización entre docente - estudiante. De esta manera es parcial la relación con el criterio de Girón Ovalle (2021), para el cual, estas modalidades pueden ser complementarias para lograr que el estudiante pueda desarrollar habilidades en muchos sentidos pero con mayor oportunidad en las síncronas.

Lo antes descrito también expresa una moderada relación con el criterio de Muñoz (2016), y Patiño, Bárcenas y Fernández (2013), estos autores consideran que en la modalidad educativa semipresencial y virtual debe desarrollarse la modalidad sincrónica, así como asincrónica, para el empleo de las herramientas tecnológicas, permitiendo insertar el proceso educativo dentro de un enfoque complejo además de sistémico.

Desde una visión bastante amplia sobre la mediación tecnológica por parte del docente, son evidentes esfuerzos múltiples de todos los actores del proceso, sin embargo, cada uno en algunas situaciones parece tener un punto de vista distinto, lo cual genera situaciones de conflictos por la necesidad de lograr cumplir lo pautado, pero en una gran cantidad de ocasiones puede que los acuerdos no se logren y se presenten situaciones de rotación de personal, que agravan la situación.

En base a esto, hay una coincidencia con lo establecido en el trabajo de Nohle, Quero, y Nohle (2021), los cuales concluyen en su investigación que al conocer las transformaciones acontecidas en las actividades educativas, las más significativas son el papel del docente y la consecución de una pedagogía digital, más aun cuando el papel del docente ha cambiado desde la modalidad a distancia, pero parecen no integrarse estos elementos de una manera competitiva.

Por ello, de acuerdo a las realidades evidenciadas, las condiciones que prevalecen en las instituciones por la falta de experiencia en el docente y la complejidad de la arquitectura tecnológica existente, se comportan como barreras para responder efectivamente, por ello escasamente se alcanza un verdadero trabajo pedagógico. Esto determina un indicador para conducir una alternativa de solución.

Conclusiones

Habiendo realizado una importante revisión documental de teorías y experiencias de investigación delimitadas en el tiempo en el cual la pandemia por Covid-19 provocó la retirada del proceso educativo de las aulas presenciales, para transformarse en una modalidad a distancia asistida por las TIC, el trabajo centralizado en el docente, la situación en el papel de una mediación tecnológica, donde sus responsabilidades como gestor del sistema formativo se sustentan en plataformas y recursos digitales para de esa manera conformar un espacio educativo con características especiales.

Lo abrupto del cambio de presencial a modalidad a distancia, obligó a tener que asumir directrices globales para disminuir el riesgo de contagio ante la presencia del virus con su alta capacidad de transmisión y daño. Se asumieron procedimientos, normas, estrategias para sostener el tránsito del sistema educativo que se encontraba en ejecución. Por ello, las revisiones se suscriben en la temporalidad de pandemia dentro de la realidad presente en la ciudad de Maracaibo, Estado Zulia, Venezuela.

Asumir el reto de la mediación tecnológica, comprometió al docente con una experiencia para la cual no estaba preparado desde ningún punto de vista, pero con mayor énfasis en el conocimiento de estas condiciones de desempeño asistido por las TIC. La impericia predominante debió ser superada por la necesidad de aportar una solución, aunque la misma no cubriera las expectativas de las instituciones y del esquema formativo.

Los aspectos pedagógicos y la didáctica que se presentó la cual aún, se mantiene estacionaria en muchas instituciones educativas, esta direccionada hacia un modo presencial, por lo que su paradigma no ha cambiado ni siquiera en el programa de trabajo. Las limitaciones de conocimientos e infraestructura condicionan al docente a mantenerse en actividades que si bien son de utilidad, no logran un aprendizaje significativo en los estudiantes, por lo monótonas y de escaso aprovechamiento de las herramientas en las plataformas como Classroom o Moodle.

El papel del gerente o director educativo ha cambiado para asumir más responsabilidades, pero también atraviesa por situaciones en las cuales la falta de experiencia le puede generar contratiempos al no ser un experto en el trabajo de seguimiento al proceso de mediación tecnológica que ejecuta el docente, lo que puede en todo caso llevarlo a decisiones poco acertadas o sin el necesario análisis para accionar.

Referencias bibliográficas

- Afanador, H. (2015). Estado actual de las competencias TIC en docentes. *Puente. Revista Científica*, 9 (2), 23-32. Recuperado de: <http://revistas.upb.edu.co/index.php/puente/article/view/7106/6497>
- Chirinos, E. (2015). La mediación tecnológica para la construcción de un conocimiento matemático desde la complejidad. *Multiciencias*, 15 (1), 106-112.
- Cruz, L.; Fernández, L. y Hernández, Á. (2019). La obra de Vygotsky como sustento teórico del proceso de formación del profesional de la educación primaria. *Conrado*, 15(70), 67-73. Epub 02 de diciembre de 2019. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1990-86442019000500067&lng=es&tlng=es.
- Girón, O. (2021). Estrategias didácticas virtuales acogidas por el docente universitario en tiempos de COVID-19. *Revista Docencia Universitaria*, 2(2), 41-51. <https://revistadusac.com/index.php/revista/article/view/30>
- Hernández, R.; Fernández, C. y Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación*. (6a.Edición) Mac Graw Hill. México.
- Jordán, R.; García, Y. y González C. (2021). Realidad pedagógica de la educación a distancia en instituciones de educación superior. *Revista Arbitrada del CIEG*. Número 54 marzo-abril. <https://revista.grupocieg.org/wp->

[content/uploads/2022/03/Ed.54215-231-Jordan-Romulo-Garcia-Yamileth-Gonzalez-Carlos.pdf](#)

- Mendoza, F. (2020). Mediación tecnológica orientada al desarrollo de habilidades cognitivas: aportes para la sociedad del conocimiento. *Revista EDUCARE-UPEL-IPB-Segunda Nueva Etapa 2.0*, 24(2), 190-211. [file:///C:/Users/equipo/Downloads/eavila,+ART%C3%8DCULO+9.pdf](#)
- Monteiro, S. (2020). (Re)inventar Educação Escolar no Brasil em Tempos da Covid-19. *Rev. Augustus*, Rio de Janeiro, v. 25, n. 51, p. 237-254, jul./out. 2020. <https://revistas.unisuam.edu.br/index.php/revistaaugustus/article/view/552>.
- Muñoz, H. (2016). Mediaciones Tecnológicas, nuevos escenarios de la práctica pedagógica. *Praxis & Saber*. 7 (13). <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=477248173009>
- Sánchez, C.; Nohle, C. y Nohle, G. (2021). Integración de la tecnología de información y comunicación en la educación media en tiempos de pandemia. *Revista electrónica de Ciencia y Tecnología*. <http://recitiutm.iutm.edu.ve/index.php/recitiutm/article/view/201>
- Nohle, C. y Nohle, G. (2021). Caracterización del componente tecnológico en educación media durante el confinamiento por COVID 19. *Revista Arbitrada del CIEG - Centro de Investigación y Estudios Gerenciales (Barquisimeto - Venezuela)* ISSN: 2244-8330 Depósito Legal: ppi201002LA3492. <https://revista.grupocieg.org/wp-content/uploads/2022/02/Ed.54183-198-Nohle-Carlos-Quero-Sarina-Nohle-Gladys.pdf>. Consulta 30/05/22
- Patiño, N.; Bárcenas, S. y Fernández, J. (2013). Estrategias mediadas por la Tecnología que contribuyen al desarrollo y socialización del conocimiento en matemáticas. *Zona Próxima*. No. 19. Julio-Diciembre 2013. Pp. 95-106. <http://www.redalyc.org/pdf/853/85329192009.pdf>
- Pereira, A.; Narduchi, F. y Miranda, M. (2020). Biopolítica e Educação: os impactos da pandemia de Covid-19 nas escolas públicas. *Rev. Augustus*, Rio de Janeiro, v.25, n. 51, p. 237-254, jul./out. 2020. <https://revistas.unisuam.edu.br/index.php/revistaaugustus/article/view/554>.
- Pérez, G. y Montes, A. (2018). Mediación tecnológica y transformación de prácticas pedagógicas en maestros de básica secundaria. *Revista ESPACIOS*. ISSN 0798 1015 Vol. 39 (Nº 17) Año 2018. <https://www.revistaespacios.com/a18v39n17/18391727.html>.
- Gallas, Y.; Rodríguez, I. y Barrios, E. (2015). La mediación con las TIC en el proceso de enseñanza-aprendizaje de la educación superior. *Didasc@ lia: Didáctica y Educación*, 6(6), 155-164. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6678481>

- Sánchez, C.; Vera, E. e Isea, E. (2022), Pensamiento reflexivo en el gerente educativo para la resolución de conflictos. *Revista Arbitrada Del Cieg - Centro De Investigación Y Estudios Gerenciales (Barquisimeto - Venezuela)* ISSN: 2244-8330 Depósito Legal: Ppi201002la3492. <https://revista.grupocieg.org/wp-content/uploads/2022/03/Ed.54232-247-Sanchez-Carelis-Vera-Elizabeth-Isea-Elodou.pdf>
- Sandi, J. y Cruz, M. (2016). Propuesta metodológica de enseñanza y aprendizaje para innovar la educación superior. *Inter Sedes*, 17 (36), 153-189. <https://dx.doi.org/10.15517/isucr.v17i36.27100>

DISRUPTIVAS DEL SECTOR EDUCATIVO PÚBLICO DEL MUNICIPIO DE VALLEDUPAR ANTE LA CUARTA REVOLUCIÓN INDUSTRIAL

DISRUPTIONS OF PUBLIC EDUCATION IN VALLEDUPAR IN THE FACE OF THE FOURTH INDUSTRIAL REVOLUTION

Gina Paola Reales Alfaro

Institución Educativa Leonidas Acuña, Valledupar. Colombia

gipareal@gmail.com

ORCID: 0000-0002-4438-3483

RESUMEN

Este estudio está orientado a conocer qué tanto está preparado y se viene desarrollando uno de los municipios de la región Caribe Colombiano, Valledupar, en el sector público de su ámbito educativo, nivel de básica y media, en contraste con lo que demanda la sociedad actual regida por una nueva era de revolución industrial 4.0. El estudio tiene un enfoque cuantitativo y se emplea como instrumento de investigación la encuesta virtual, dada la situación de pandemia actual, a 20 docentes de 10 instituciones oficiales (2 docentes por institución) del casco urbano del municipio. Los aspectos tenidos en cuenta para el diseño de la encuesta fueron el currículo, la formación docente, los recursos, la transversalidad y las competencias. Como resultado se obtuvo que el municipio está adaptándose a la era digital a través de la modificación significativa del currículo en la mayoría de las áreas de conocimiento, pero aún se requiere la interdisciplinariedad y una mayor formación docente en tecnología e innovación.

Palabras clave: Innovación, tecnología, cuarta revolución, educación pública

ABSTRACT

This study is aimed at knowing how well one of the municipalities of the Colombian Caribbean region, Valledupar, is prepared and is developing in the public sector of its educational field, basic and secondary level, in contrast to what the current society demands. for a new era of industrial revolution 4.0. The study has a quantitative approach and the virtual survey is used as a research instrument, given the current pandemic situation, to 20 teachers from 10 official institutions (2 teachers per institution) from the urban area of the municipality. The aspects taken into account for the design of the survey were the curriculum, teacher training, resources, transversality and skills. As a result, it was found that the municipality is adapting to the digital age through the significant modification of the curriculum in

most areas of knowledge, but interdisciplinarity and greater teacher training in technology and innovation are still required.

Keywords: Innovation, technology, fourth revolution, public education

Introducción

La era digital está caracterizada por el desarrollo de avances tecnológicos aplicados en los distintos ámbitos de la vida cotidiana, que va a pasos agigantados, marcando una cuarta revolución industrial con el surgimiento de campos como la Inteligencia Artificial, la Robótica, Internet de las cosas, vehículos autónomos, nanotecnología, biotecnología, entre otros, (Schwab, 2016). Esto exige un estudio del tema para aprovechar el potencial que puede brindar al desarrollo de la sociedad en aspectos sociales, económicos, laborales y humano.

Los cambios devenidos de la Cuarta Revolución Industrial dejan entrever los paradigmas que han caracterizado las formas tradicionales que comúnmente se dan a nivel del trabajo, pues estas coartan al emprendimiento y por tanto el pensamiento innovador y disruptivo es la respuesta ante las necesidades de cualquier persona, organización o empresa para poder vivir bien. Se requiere pues conocer los retos que enfrenta los gobiernos en materia de innovación y competitividad, teniendo como base fundamental las herramientas que brinda el fenómeno social que ha causado la cuarta Revolución Industrial.

El trabajo en conjunto del Estado con los investigadores académicos y la ciudadanía en general juega un papel importante en la generación y evaluación de políticas públicas que permitan direccionar eficientemente la transformación de la sociedad según lo demanda la cuarta revolución industrial. Es así como de las relaciones entre estos distintos actores o subsistemas dependerá la creación de sistemas de conocimientos útiles que puedan cubrir la demanda de la sociedad actual. Lamentablemente los subsistemas de educación e investigación de muchos países no se ajustan al reto de preparar ciudadanos y líderes para cumplir con los requerimientos de un sistema de conocimiento eficiente, capaces de dirigir los cambios que la nueva era trae consigo.

Es posible que muchas personas no hayan dimensionado en sus justas proporciones el impacto que la cuarta revolución industrial ha causado en la educación. Ello implica la habilidad para reconocer cambios sustanciales, no solo en la forma como se educan los seres humanos, sino también en el tipo de formación. Las instituciones educativas, para mantenerse relevantes, deben ofrecer una formación transversal y adaptable a un mercado laboral que cambia con gran velocidad.

Basado en esta preocupación, se propone dar una mirada exhaustiva sobre cuál es el escenario en el que se mueve la educación, qué implica esta revolución en su sector público y si ese cambio es tanto en la forma como en lo que se enseña. Así, se desea contrastar lo que demanda este tiempo de revolución 4.0 con lo que se viene realizando y con lo que se cuenta en el sector público de la

educación de una muestra poblacional como lo es un municipio de la región Caribe de Colombia.

Fundamentación teórica

Investigar sobre la cuarta revolución industrial, sus características y los retos que demanda, es un tema fundamental para comprender hacia dónde vamos como sociedad. Se requiere una inducción inicial sobre su conceptualización para facilitar la asimilación de este estudio, el análisis de los resultados que arroje y las posibilidades potenciales de generar conocimiento útil a futuros planes de acción. Por tanto, el punto de partida será esclarecer en qué consiste la cuarta revolución industrial, y para ello se hace necesario dar un vistazo global y breve de las distintas revoluciones a lo largo de la historia como referente para entender su surgimiento.

Contexto histórico de la cuarta revolución industrial

Una revolución industrial consiste en una serie de cambios presentados en los aspectos tecnológico, económico y social de una sociedad de manera que genera un entorno muy distinto del que se tenía inicialmente provocando fuertes rupturas en los sistemas existentes. En la historia de la humanidad se han llevado a cabo hasta el momento cuatro rupturas de esta magnitud que han transformado la sociedad en distintas etapas, como se puede observar en la figura 1.

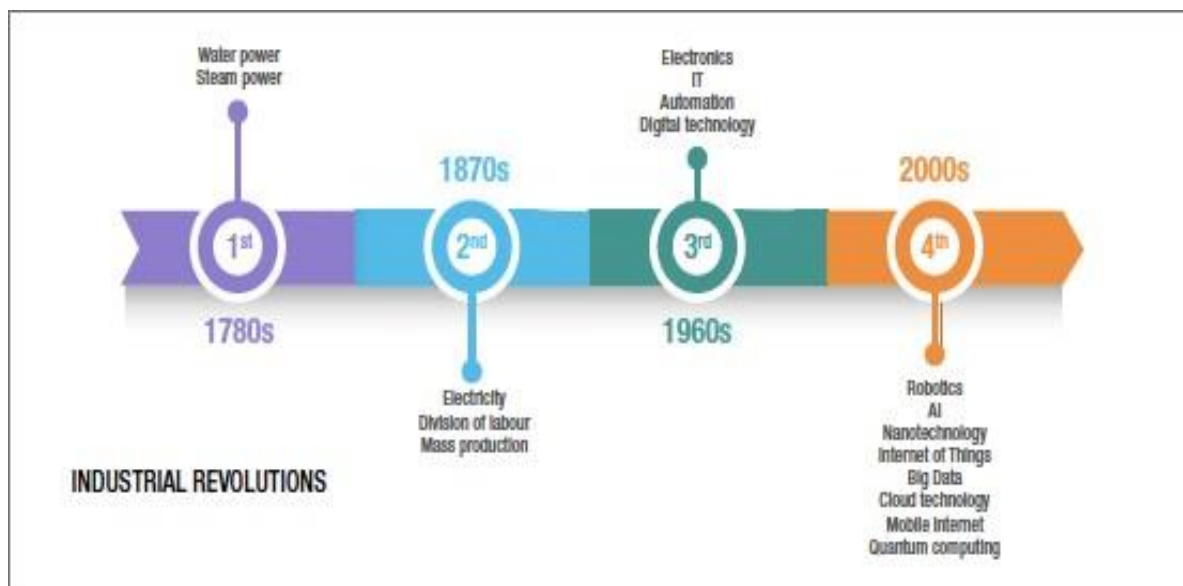


Figura 1. Revoluciones industriales a lo largo de la historia.

Fuente: Pellini, Weyrauch, Malho, & Carden, (2019)

La primera revolución industrial crea una transición de lo rural a lo urbano, del campo a la ciudad, apoyándose en la fuerza mecánica gracias a la máquina de vapor, aumentando la productividad, permitiendo el desarrollo del transporte y al comercio expandirse. Luego el avance en el uso de la energía eléctrica lleva a mayor escala lo conseguido en esta primera revolución, de tal manera que se logra internacionalizar el comercio y los cambios no solo son dados en el transporte, sino en el empleo de distintas fuentes de energía y el fomento de nuevos medios de comunicación, marcando así una segunda revolución industrial.

Por otra parte, una tercera revolución industrial llega gracias a un avance más de tipo científico, pasando de lo análogo a lo digital lo que promovió la personalización de los productos demandados por una clase media incrementada en número debido a los beneficios conseguidos en la anterior revolución. En esta revolución se da mayor importancia al capital intelectual y, con ayuda de la microelectrónica, surgen nuevas tecnologías de información y comunicación que permite la globalización del conocimiento a través de la facilidad de acceso a la información, se opta por el desarrollo sostenible y se abordan otras fuentes de energía llamadas limpias.

¿En qué consiste la cuarta revolución industrial?

A comienzos del siglo actual una nueva transformación se vino dando gracias, no al desarrollo de nuevas tecnologías sino, a la convergencia y aplicación de las tecnologías de distintos tipos en los sistemas creados sobre las bases digitales desarrolladas por la tercera revolución industrial. Es así como el objeto de esta cuarta revolución no está en el surgimiento de nuevas tecnologías, sino de enlazar directamente todos los elementos que hacen parte de un sistema, de manera que, por ejemplo, el usuario final no se limita a recibir un producto o servicio, sino que también participa de su elaboración o diseño; las condiciones laborales se transforman cambiando el paradigma en su organización y metodología debido a la interconexión ofrecida por la Internet, llevando a que los procesos adquieran una funcionalidad inteligente.

Por tanto, esta integración y aplicación de tecnologías e innovaciones a los distintos campos existentes, totalmente conectados a través de Internet, orientada al acercamiento de los distintos actores ligados a un sistema, promueve el empleo de tecnologías como el internet de las cosas, la nanotecnología, los sistemas ciberfísicos, Big Data, inteligencia artificial, la robótica, entre otros, que constituyen en sí la base de esta transformación 4.0. Todo esto cualifica a la cuarta revolución industrial, como se observa en la figura 2, en cuanto a cómo se dan los cambios que produce y cuál es el impacto en los diversos ámbitos.



Figura 2. Características generales de la cuarta revolución industrial.

Fuente: Caro (2017)

Retos en la Educación de la cuarta revolución industrial

En esta nueva era, donde es muy importante el capital humano en cuanto al manejo de las tecnologías que implica la cuarta revolución industrial, se hace necesaria una reestructuración en los métodos de formación, limitando el índice con el que se puede contar para cumplir con lo que demanda la sociedad actual. En Colombia se presentan debilidades en la formación en las ciencias básicas, como matemáticas, física, biología, lógica, entre otros (Álvarez en González, 2020), por deficiencias en la calidad de la educación básica y media. De esta manera, y teniendo en cuenta el conocimiento necesario para ir a la vanguardia, se enuncian a continuación los retos a los que se enfrenta el sector educativo ante estos tiempos de revolución 4.0:

- La programación es una nueva forma de literatura que tendrá que comenzar desde la educación primaria, desarrollando así el pensamiento computacional, a fin a las tecnologías que emergen de esta revolución.
- Los sistemas educativos deben hacer énfasis en el pensamiento crítico y en las habilidades de colaboración.
- Una combinación de la educación con las artes que fomente la creatividad, componente que fortalece el pensamiento lógico y computacional.

- Los trabajadores del futuro tendrán que ser capaces de aprender nuevas destrezas y desaprender las viejas.
- La educación formal seguirá siendo importante para la sociedad pero se requieren crear además espacios para una educación continuada para adultos promoviendo un aprendizaje duradero con la colaboración conjunta de Instituciones de Educación Superior, los gobiernos y la industria.
- Las instituciones educativas deben crear mecanismos para replantear la enseñanza y los objetivos de aprendizaje de los cursos diseñados en escuelas y destacar los cambios tecnológicos y sus efectos en las aplicaciones industriales y la vida.
- El sector privado podría ayudar a organizar el aprendizaje para el trabajo y promover carreras a través de campañas públicas, trayectorias vocacionales en educación e inversión en sistemas de entrenamiento vocacional y técnica.

La Educación en Colombia y la Revolución 4.0

La misión de sabios, una iniciativa del Gobierno Nacional desde 1993 para el avance de la ciencia, la tecnología y la innovación, ejemplo gestor de conocimiento, en su foco temático sobre tecnologías convergentes e industrias 4.0 de 2019, un trabajo conjunto de científicos colombianos con cooperación internacional, (Niño-Ruiz, Allain, Montoya, Mejía, Eisenhauer, Noriega, Arroyave, Álvarez-Láinez, Cadavid, Quintero-Montoya, Ayala, Abello y Osswald, Volumen 9, 2020) expone el panorama de Colombia ante lo que demanda la industria 4.0 no sin antes explicar los desafíos a los que se enfrenta en contraste con lo que se cuenta y con base en ello propone estrategias para cubrir tales demandas.

Explica, por una parte, que el origen del término cuarta revolución industrial no se puede desligar de su origen, las tecnologías convergentes, es decir, la integración necesaria de las máquinas, las personas y la internet de lo cual, a su vez, surge el término NBIC (Nano-Bio- Info-Cogno) que articula a la nanotecnología, la biotecnología, las tecnologías de la información y las ciencias cognitivas cuyos elementos ejes son el átomo, la célula, los bits y la sinapsis neuronal (figura 3). Por otra parte, explica, además, que el término Industria 4.0 cubre su aplicación no sólo a la industria sino a diversos campos de desarrollo del país como las comunicaciones, la agricultura, entre otros, donde la integración de los ejes de las tecnologías convergentes mencionadas dan lugar a tecnologías como los sistemas ciberfísicos y demás.

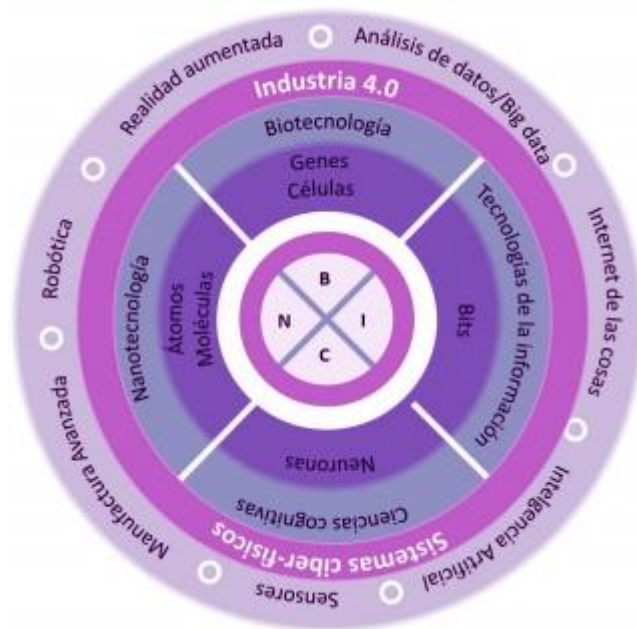


Figura 3. Las tecnologías convergentes NBIC y sus cuatro escenarios.

Fuente: Niño-Ruiz, Allain, Montoya, Mejía, Eisenhauer, Noriega, Arroyave, Álvarez-Láinez, Cadavid, Quintero-Montoya, Ayala, Abello y Osswald (Volumen 9, 2020)

Como abre bocas, además, a las reflexiones contenidas en este documento de la Misión de Sabios 2019 (Niño-Ruiz y Otros, Volumen 9, 2020), el rector de la Universidad EAFIT, Juan Luis Mejía Arango, propone diez retos a los que se debe enfrentar todo educador ante este tiempo de industria 4.0 a tener en cuenta, junto con el panorama nacional con respecto a este asunto, para plantear y poner en marcha estrategias que permitan cumplir con las demandas actuales:

- El educador debe dar el ejemplo de ser un aprendiz permanente mostrando una flexibilidad en sus conocimientos y destrezas, su actitud, su práctica, sin perder el rigor científico y académico de manera que lleva a una flexibilidad curricular en cuanto a áreas interdisciplinarias, proyectos, problemas.
- La importancia de la formación integral, en el ser, el saber y el hacer, en tanto que la convergencia de tecnologías abre a infinidad de posibilidades que sin el ser podría crear consecuencias inmensurables.
- El impacto positivo al desarrollo sostenible de la humanidad a través de la alineación y conexión de las instituciones en general y de las actividades propias de las mismas en cuanto a docencia, investigación y proyección social.
- La sintonía y reciprocidad del sector académico con el sector privado (empresa), el Estado y la sociedad a la que le sirve donde la transferencia de

conocimiento es bidireccional como trabaja articulado en beneficio del desarrollo nacional.

- La inclusión de la cultura en el proceso de formación que fomenta la creación y la transformación permitiendo adaptarse además a las rupturas.
- El proceso educativo debe ser para toda la vida, fomentando el aprender a aprender con un pensamiento crítico, una educación continuada que pueda ser para todas las generaciones de manera que vive en constante cambio.
- La relevancia de identificar problemas y necesidades desde su ser no puede ser dejada de lado a pesar de la automatización de funciones o roles, por el contrario, es necesario su acompañamiento a los cambios que proveen las nuevas tecnologías.
- El desarrollo del pensamiento computacional, del autoaprendizaje y de la investigación son fundamentales para la sociedad del futuro.
- El desarrollo y apoyo de la ciencia que permita generar conocimiento con miras a cumplir con las demandas de la sociedad y, por ende, evitar subestimar el gran capital humano creado.
- Todo el aspecto estructural debe cambiar acorde con los cambios y el ritmo que promueven las nuevas tecnologías.
- A nivel general, se expone del panorama de Colombia con respecto a este tema que tiene debilidades en ciencia básica, hay poca relación entre la universidad, la empresa y el Estado, se hace necesario más apoyo financiero de los diversos fondos existentes o potenciales y que la regulación vaya acorde con el ritmo de los cambios que lleva la ciencia y el conocimiento.

En concordancia con lo expuesto por el rector de la universidad EAFIT, el documento presenta un diagnóstico del progreso del país en el tema de la transformación digital y la convergencia tecnológica con base en la información dada por Colciencias (hoy Minciencias), el Departamento Nacional de Estadística (DANE), el Ministerio de Educación, el Observatorio Nacional de Ciencia y Tecnología y el Departamento Nacional de Planeación; a partir de conversaciones con académicos y protagonistas del sistema CTI en Colombia; así como a partir de la comunicación directa con actores estratégicos del sector productivo.

Este diagnóstico tuvo como ejes temáticos: los recursos humanos, la producción científica, la atracción de dinero inteligente y la participación del sector privado. En el aspecto de capital humano, Colombia ocupa uno de los últimos puestos en el índice de preparación, según la información dada por la Unidad de Inteligencia de Negocios (EIU) que estudia la preparación de diversos países del mundo para esta revolución, mostrando una deficiencia significativa en la educación de los ciudadanos, la cual es demostrada mediante las estadísticas del país según el DANE y el Sistema Nacional de Información de la Educación Superior (SNIES) sobre el número de personas formadas en educación superior, los niveles de formación del capital humano vinculado al sistema laboral y el número de grupos de investigación.

En Colombia hay una cuantificación positiva y en aumento de formación en educación superior en áreas de ingeniería y ciencias, desde el año 2000 hasta el

2019, un bajo índice de trabajadores formados en este nivel educativo, siendo mayoría el nivel educación secundaria, de manera que es inversamente proporcional el nivel educativo con el índice de formados, y gran parte de los formados en doctorado laboran en el exterior; en investigación, solo una minoría trabaja en el tema de tecnologías convergentes como foco.

Siguiendo el aspecto de investigación, la producción científica es visible en el conjunto de publicaciones latinoamericanas, pero no significativas, es alta en áreas independientes pero escasas en las convergencias de ellas de las que se tiene con mayor nivel de interacción nanotecnología-biotecnología y tecnologías de la información-biotecnología además de darse un rápido crecimiento de sus publicaciones en la última década.

A nivel general, Colombia sigue siendo uno de los países más desiguales a escala mundial, a pesar de que ha tenido una mejora significativa en la última década, según informe presentado por Niño-Ruiz y otros (Volumen1, 2020), no ha alcanzado a cerrar las brechas causadas por los aspectos económicos, productivos y de innovación que se afectan bilateralmente entre sí, en gran parte por la cobertura educativa y la diversidad en opciones laborales. Con base en esto y aterrizando en la educación secundaria y media, la misión de sabios propone el acceso universal a este nivel de formación y su conexión curricular con las potencialidades de la comunidad y economía local del medio en el que se devuelve cada institución, a modo de evitar la deserción, fomentar la transversalidad mediante la articulación de contenidos en todas las áreas, y de paso generar una cohesión entre la academia y el sector privado.

Metodología

Para conocer qué se viene realizando y con qué se cuenta ante los retos que demanda la cuarta revolución industrial, se lleva a cabo una investigación con enfoque cuantitativo no experimental meramente descriptivo, debido a que el objetivo del estudio implica conocer la realidad cotidiana de la población objeto de estudio (Valenzuela y Flores, 2012), tal cual como está o viene; no se hace un control ni se manipulan las variables involucradas que son el sector educativo público y la cuarta revolución industrial, previamente mencionadas.

Como unidad de análisis del estudio se tiene a una población finita correspondiente a los docentes de la educación básica y media vocacional (los dos últimos grados de la educación formal básica antes de continuar la universitaria; en Colombia son los grados 10^o y 11^o) de las instituciones educativas públicas del casco urbano del municipio de Valledupar, perteneciente a la región caribe colombiana, seleccionado por conveniencia al ser lugar de residencia y laboral del investigador. Estos actores educativos son los directamente responsables de la transformación en la formación de los estudiantes en cuanto a la propuesta y mediación del proceso de enseñanza como lo son los docentes.

En este contexto hay 30 instituciones educativas públicas cuyo muestreo se hace de forma aleatoria simple, ya que hay cierta homogeneidad entre estas

instituciones por los lineamientos que los rigen, establecidas por el Ministerio de Educación Nacional y supervisadas localmente por la Secretaría de Educación Municipal. De estas 30 instituciones, el tamaño de la muestra corresponde a la cantidad de docentes según acceso y disposición de diligenciamiento de los mismos al instrumento aplicado, siendo en este caso 2 docentes por institución: 20 docentes y 10 instituciones en total.

El instrumento de recolección de datos a utilizar será una encuesta de forma virtual, elaborada en Google Forms, popularmente conocida en el gremio docente, esto, siendo coherente por la difícil accesibilidad a las fuentes a consultar por la época de transición de un año escolar a otra mediada por vacaciones y por las restricciones de bioseguridad, debido al momento de pandemia que se está viviendo actualmente en la ciudad. Este instrumento estará dirigido a docentes en general desde la naturaleza de su función en la institución.

Teniendo en cuenta en las demandas de la cuarta revolución industrial en el ámbito educativo expuestas por Álvarez (en Gonzalez, 2020) y Niño-Ruiz y otros (Volumen 9, 2020), se definen indicadores, a partir de los cuales se formulan las preguntas de la encuesta a aplicar, así:

- Sector educativo público: currículo y formación docente.
- Cuarta revolución industrial: recursos, transversalidad, competencias a desarrollar.

Es así como la encuesta consta de preguntas de opción múltiple en dos modalidades: selección de una lista de opciones de respuesta y de escala Likert. Como no hay un contacto directo en la aplicación de la encuesta, sino que es distribuida a través del canal de comunicación más empleado en este ámbito, en los últimos meses, grupo de WhatsApp, se incluye entre los datos solicitados sólo el nombre de la institución y el área del docente, el primero para delimitar el tamaño de la muestra en cuanto a su contexto local; el segundo para distinguir las diversas áreas de conocimiento participantes, sin limitarnos a la de tecnología, de los cuales se presupone está más inmersa en el tema de la revolución. En su sección inicial tiene una breve introducción explicando el objetivo de la encuesta y el tratamiento de los datos solicitados, entre ellos el no uso del nombre de la institución para su posterior mención en particular sino con la sola finalidad explicada previamente.

Luego de recabar la información requerida, los datos, por su naturaleza cuantitativa, son analizados a través de una herramienta estadística, en este caso el parámetro descriptivo de tendencia central, la media, representada en promedio por porcentaje, por lo que es un estudio meramente descriptivo, donde se desea conocer el estado del sector educativo en ciertos aspectos que demanda la cuarta revolución industrial, pero no necesariamente su relación entre sí. Como la herramienta Google Forms genera una hoja de cálculo con las respuestas recopiladas, se hace uso de ella para emplear el formato de Excel versión 2016, al que se tiene acceso en el análisis estadístico a través de sus funciones y gráficas, tanto de la hoja de cálculo como de la funcionalidad del formulario de Google.

Resultados de la investigación

Partiendo de los indicadores fijados para diseñar la encuesta y en la que se encuentra categorizada la batería de preguntas que la conforma, se presentan los resultados obtenidos diferenciados en los mismos:

En el aspecto de currículo se hicieron dos preguntas, una de tipo selección múltiple (figura 4) en el que se obtuvo un porcentaje mayoritario del 70% de docentes que adaptaron su currículo ante los cambios que proveen los avances tecnológicos y otra de escala Likert en el que 1 indicaba Nada y 5 Mucho, donde se obtuvo un mayor porcentaje en una de las escalas mayores 4 seguido de la escala media en proporción.

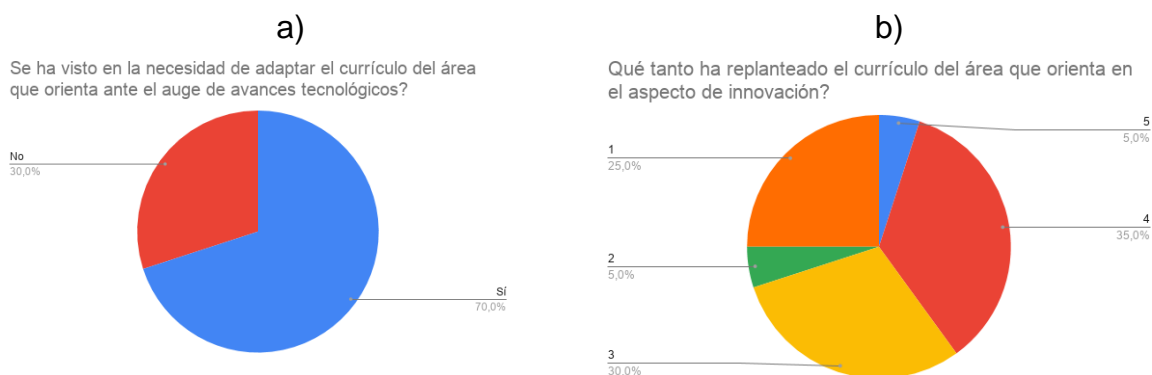


Figura 4. Resultado Adaptación del currículo.

Fuente: Elaboración propia (2022)

En el aspecto de formación docente se formularon cuatro preguntas, tres de tipo selección múltiple y una de escala, donde un porcentaje mayoritario de docentes sí la ha recibido (figura 5), pero diferenciado en sólo un 5% con respecto al índice de los que no; de esa mayoría, gran parte la ha obtenido a través de sitios web gratuitos seguidos de programas del Estado y en menor medida por recursos propios, como se observa en la figura 7.

Ha recibido formación en el campo de tecnología e innovación?

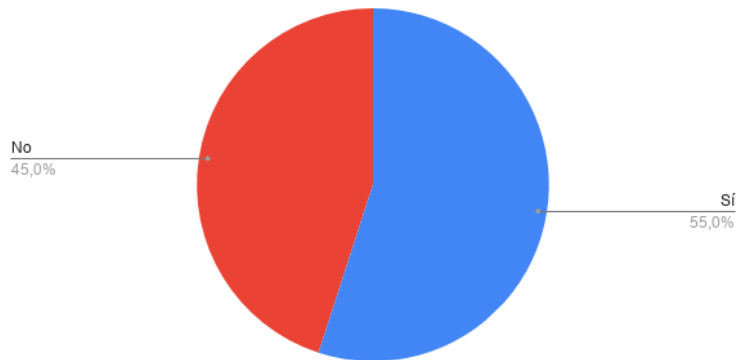


Figura 5. Resultado Formación docente.
Fuente: Elaboración propia (2022)

Con qué frecuencia actualiza sus conocimientos y/o destrezas en tecnología e innovación?

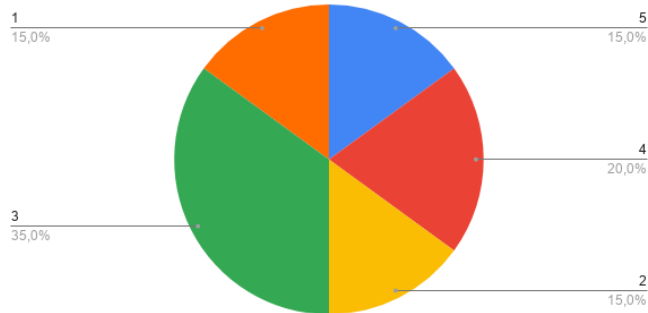


Figura 6. Resultado frecuencia de actualización.
Fuente: Elaboración propia (2022)

Cuando ha recibido formación en tecnología e innovación ha sido desde:

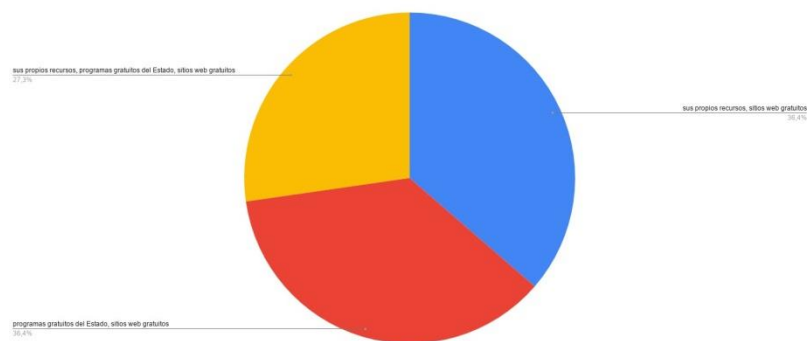


Figura 7. Resultado Medios de formación.
Fuente: Elaboración propia (2022)

Por otro lado, la mitad de los docentes se capacitan con frecuencia de acuerdo a la figura 6 donde la escala menor es indicada por 1 y la mayor por 5; la correspondencia entre los que no han recibido formación y los que se actualizan poco o nada (figuras 5 y 6) en contraste con el grado de conocimiento que poseen (figura 8) indica una adquisición de saberes de manera empírica por parte de algunos docentes.



Figura 8. Resultado Nivel de conocimientos y/o destrezas.

Fuente: Elaboración propia (2022)

En el aspecto de recursos, un alto porcentaje de docentes, como lo indica la figura 9a, cuentan con los recursos tecnológicos suficientes tanto en casa como en su trabajo, donde el dispositivo más adquirido es el teléfono inteligente seguido del computador, pero según la figura 9b, cuya pregunta fue tipo escala del 1 al 5 donde 1 es Muy poco y 5 es Constantemente, sólo la mitad de los encuestados hace uso frecuente de los recursos con los que cuenta.

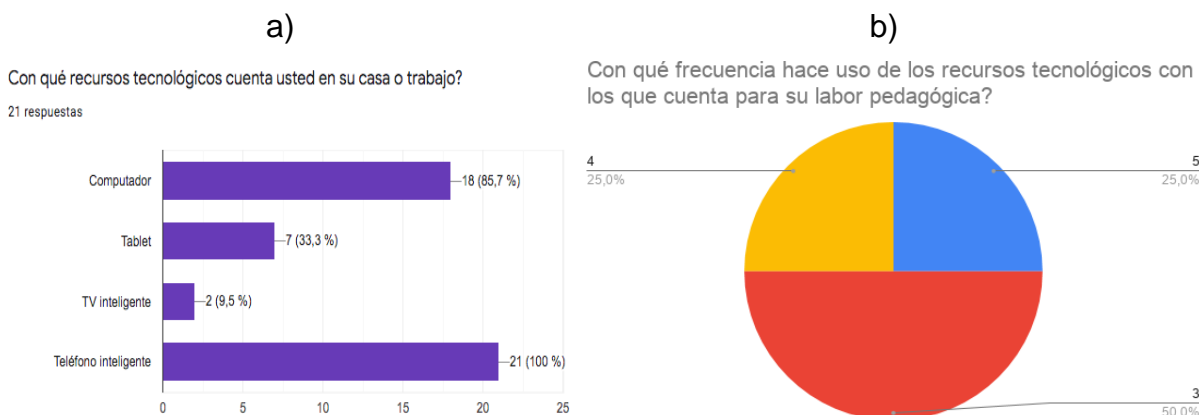


Figura 9. Resultado Disponibilidad y uso de recursos tecnológicos.

Fuente: Elaboración propia (2022)

En el aspecto de transversalidad, el grado de articulación de las áreas que orientan los docentes encuestados con otras áreas de conocimiento, fue medida en una escala del 1 al 5 donde 1 es Nada y 5 Mucho, de acuerdo a la figura 10 es media en gran parte representada en este caso con la escala 3. Por su parte, el área más integrada al currículo de las demás, según la figura 11, es Física seguida de Matemáticas, Ciencias Naturales y Tecnología e Informática a través de proyectos institucionales en un porcentaje significativo (figura 12), siendo éstos obligatorios y propenden por tal integración; estos dos últimos datos fueron resultante de una pregunta de selección múltiple con múltiple respuesta.

Qué tanto articula el desarrollo de los contenidos del área que orienta con otras áreas?

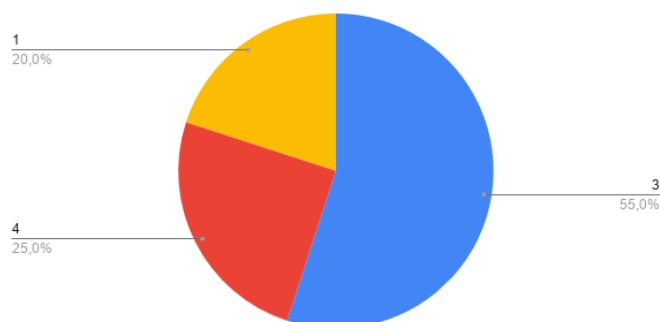


Figura 10. Resultado Grado de integración curricular.

Fuente: Elaboración propia (2022)

Qué áreas integra a su currículo? (Puede escoger mas de una)

17 respuestas

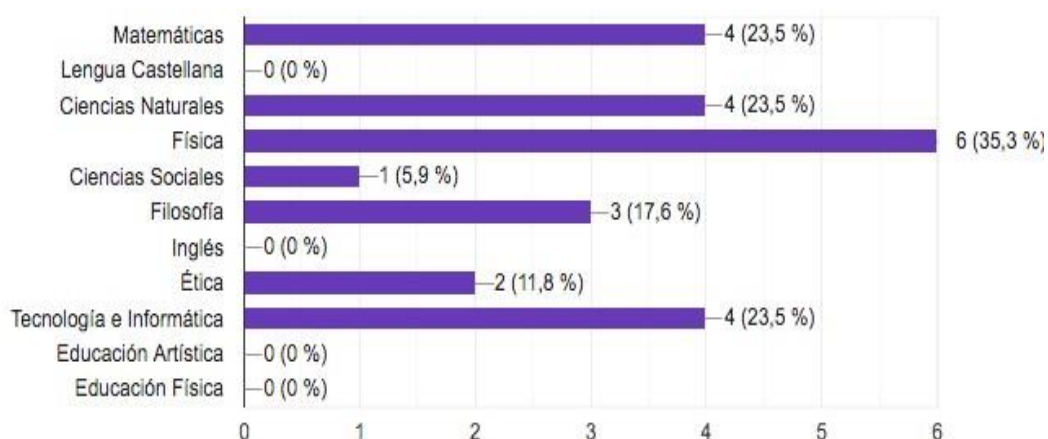


Figura 11. Resultados áreas articuladas.

Fuente: Elaboración propia (2022)

El modo de integrar el área que orienta con otras áreas es a través de:

17 respuestas

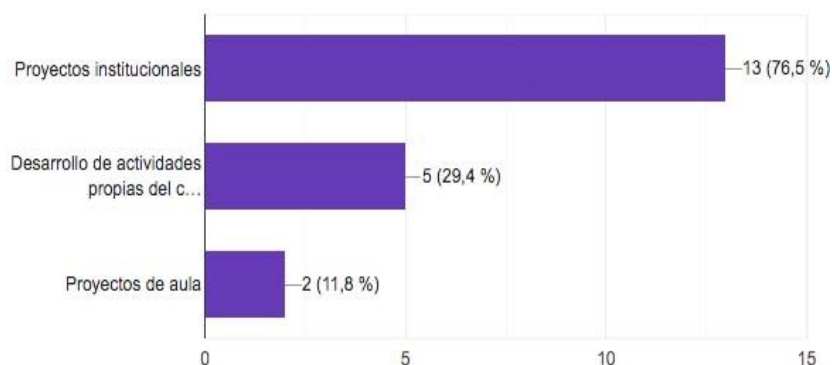


Figura 12. Resultado Métodos de integración curricular.

Fuente: Elaboración propia (2022)

Finalmente, en el aspecto de desarrollo de competencias, formuladas de acuerdo a la revisión de literatura relacionada a la cuarta revolución industrial y los retos que plantea mediante una pregunta de selección múltiple con múltiple respuesta, se observó un mayor enfoque en el trabajo colaborativo seguido sin tanta diferencia del pensamiento crítico y luego del pensamiento lógico y el aprendizaje autónomo en una proporción considerable.

¿Qué habilidad (es) considera fundamental (es) desarrollar con el contenido temático, la didáctica y la metodología propuestos del área que orienta?

21 respuestas

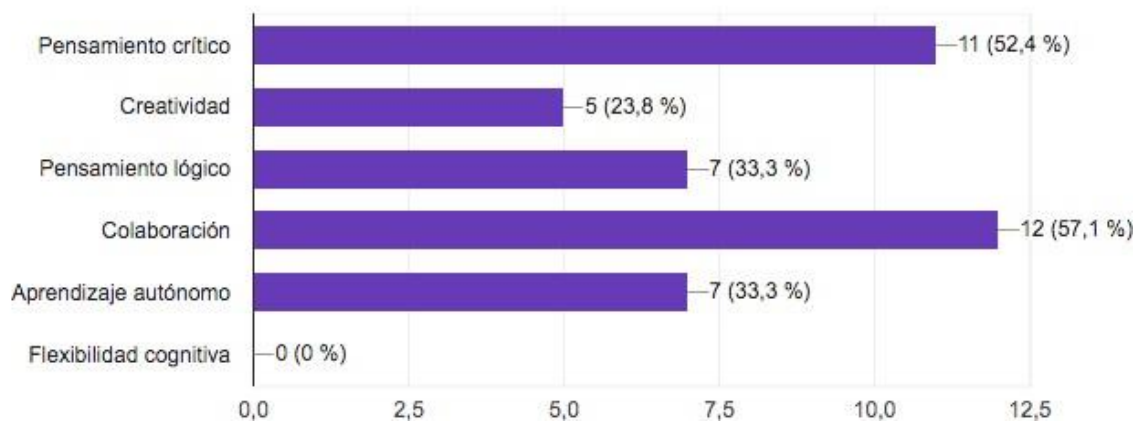


Figura 13. Resultado Desarrollo de habilidades en el área.

Fuente: Elaboración propia (2022)

Tabla 1. Respuestas por área

ÁREA DE CONOCIMIENTO QUE ORIENTA	Ante el auge de avances tecnológicos, no sólo de dispositivos sino de innovaciones a nivel general y sus aplicaciones hoy en día, usted se ha visto en la necesidad de adaptar el currículo del área que orienta?	Qué tanto ha replantado el currículo del área que orienta en el aspecto de innovación?	Ha recibido formación en el campo de tecnología e innovación?	Con qué frecuencia actualiza sus conocimientos y/o destrezas en tecnología e innovación?	Considera que el nivel de sus conocimientos y/o destrezas en el campo de tecnología e innovación es:	Con qué frecuencia hace uso de los recursos tecnológicos con los que cuenta para su labor pedagógica?	Qué tanto articula el desarrollo de los contenidos del área que orienta con otras áreas?
TECNOLOGÍA E INFORMÁTICA	Sí	5	Sí	5	5	5	3
TECNOLOGÍA E INFORMÁTICA	Sí	4	Sí	5	5	5	3
TECNOLOGÍA E INFORMÁTICA	Sí	4	Sí	5	5	5	4
TECNOLOGÍA E INFORMÁTICA	Sí	4	Sí	4	5	5	4
CIENCIAS SOCIALES	Sí	3	No	2	3	3	3
CIENCIAS NATURALES	Sí	4	No	3	3	4	3
LENGUA CASTELLANA	No	2	No	1	2	3	3
MATEMÁTICAS	Sí	3	Sí	3	3	3	3
EDUCACIÓN ARTÍSTICA	No	1	No	2	2	3	1
CIENCIAS NATURALES	Sí	4	No	3	3	3	3
CIENCIAS SOCIALES	No	1	No	1	1	3	1
INGLÉS	Sí	3	Sí	4	4	4	3
CIENCIAS SOCIALES	No	1	No	1	1	3	1
CIENCIAS SOCIALES	Sí	3	No	3	3	3	4
LENGUA CASTELLANA	Sí	3	Sí	3	3	3	3
CIENCIAS NATURALES	No	1	No	2	2	3	1
LENGUA CASTELLANA	No	1	Sí	3	3	4	3
INGLÉS	Sí	3	Sí	3	4	4	3
MATEMÁTICAS	Sí	4	Sí	4	4	5	4
MATEMÁTICAS	Sí	4	Sí	4	4	4	4

Fuente: Elaboración propia (2022)

Por otra parte, al observar la tabla 1 y haciendo cruce de respuestas por área se puede evidenciar una mayor relevancia del tema de tecnología e innovación en las ciencias formales (matemáticas y ciencias de la computación) y las ciencias naturales en cuanto a adaptación del currículo y el uso de recursos tecnológicos para su quehacer educativo, además del interés por formarse en ese campo conllevando a la integración de tales conocimientos a su currículo.

Resultados de la investigación

Contrastando la figura 8 con la figura 9b se puede observar que, a pesar de no contar con la suficiente pericia en el manejo de herramientas tecnológicas, los docentes se han visto en la obligación de hacer uso de ellas para llevar a cabo su labor pedagógica, hecho que refleja la influencia del momento de pandemia actual y que confirma lo que Niño-Ruiz y otros (Volumen 9, 2020) exponen sobre el aceleramiento en el empleo de la tecnología debido a esta circunstancia.

De acuerdo a lo que propone el rector de la universidad EAFIT, Juan Luis Mejía Arango, en cuanto a las actitudes y roles del educador para enfrentar los desafíos de la cuarta revolución industrial (Niño-Ruiz y otros, 2020) está el ser un aprendiz permanente, lo que implica que debe estar en constante actualización de saberes, en lo que se observó una debilidad en cuanto a la formación docente que a pesar de que la mayoría sí la ha tenido, no es tan significativa en porcentaje con respecto a los que no y la frecuencia con que lo hacen no es alta en gran parte confirmando lo expuesto por la misión de sabios 2019 en su volumen 1 (Niño-Ruiz y otros, 2020) donde el grado de formación de trabajadores en Colombia tiende a ser inversamente proporcional al número de formados.

Al comparar las figuras 9b con las figuras 8 y 9^a, además, se puede evidenciar la influencia del déficit de conocimiento y destrezas sobre herramientas de innovación en el uso de recursos tecnológicos a pesar de contar con los suficientes para la puesta en práctica de su labor pedagógica pero que al cruzar los datos obtenidos por áreas hay una mayor tendencia en las ciencias formales (matemáticas y ciencias de la computación) y ciencias naturales en el uso de los recursos además de un interés en su dominio e integración de los mismos en el currículo. Esto puede contribuir a superar en parte las dificultades en la formación de las ciencias básicas que plantea Álvarez (en González, 2020) y, por ende, en mejorar la calidad de la educación básica y media.

Es así como la integración de las diversas áreas de conocimiento propenden por esta finalidad además de formar jóvenes competentes en tiempos de la industria 4.0, su relevancia es propuesta por la misión de sabios 2019 en su volumen 1 (Niño-Ruiz y otros, 2020) y que de acuerdo a los resultados de la encuesta aún se está en proceso de articulación curricular, especialmente en las ciencias básicas mencionadas que tienen mayor acercamiento a lo que se propone en esta nueva era pero mayormente mediante los proyectos institucionales obligatorios que exige el Ministerio de Educación Nacional (MEN) siendo sólo una parte de lo que se propone en el foco temático de tecnologías convergentes en su volumen 9 (Niño-Ruiz y otros, 2020).

Todas estas acciones conllevan al desarrollo de competencias propias de la cuarta revolución industrial, según explica Álvarez en González (2020) al igual que el rector Juan Luis Mejía en el volumen 9 de la misión de sabios 2019 (Niño-Ruiz y otros, 2020), de los cuales, de acuerdo a los resultados obtenidos se ha enfocado en el trabajo colaborativo y el pensamiento crítico en un mayor porcentaje en la educación básica y media del municipio de Valledupar.

Conclusiones

Luego de una revisión de literatura relacionada a la cuarta revolución industrial y su relación con la educación, se pudo diseñar una encuesta como instrumento de recolección de datos con base en los aspectos que la caracteriza y los retos que exige para llevarla a cabo con éxito, con miras a indagar sobre el escenario local en su educación base como antesala a una educación superior. De allí se pudo resaltar aspectos como la formación de los trabajadores, en este caso los docentes, la flexibilidad curricular, la articulación de las diversas áreas de conocimiento, ya que la cuarta revolución industrial se basa precisamente en eso, el desarrollo de competencias como el pensamiento crítico, el pensamiento lógico o computacional, el aprendizaje autónomo, la creatividad, entre otros que permiten hacer frente a las disruptivas que genera este cambio en la sociedad actual.

Tomando esto como referente el sector educativo público en su nivel básico y medio dentro del casco urbano de Valledupar, se encuentra en un proceso de

transición y adaptación curricular con miras a cumplir los requerimientos de esta nueva era digital y del conocimiento, pero no al ritmo que lo demanda, a pesar de contar en sus instalaciones y con los recursos suficientes para hacerlo. La causa de ello se pudo evidenciar en las debilidades encontradas a través de este estudio en los aspectos de formación docente y de interdisciplinariedad del conocimiento, lo que recae a su vez en el desarrollo de las competencias descritas previamente.

Se hace necesaria la concientización y formación en el tema de la industria 4.0 en cuanto a las competencias que exige del nuevo ciudadano que se integra a esta sociedad del conocimiento, de manera que conozcan la importancia de las acciones propuestas por los diversos autores y que genere una actitud de transformación en el ser, el saber y el hacer. Es así, que sería interesante y productivo llegar a la acción en cuanto a un estudio aplicado de estrategias efectivas que permitan cumplir con las demandas de la sociedad actual en el tema de la industria 4.0 comenzando desde la educación básica y empalmado con la educación superior, observar esa conexión entre estos dos niveles de educación y la influencia de las acciones de una en la otra, además de ampliar, a su vez, el campo de la muestra llegando a lo rural y escudriñar sobre las brechas existentes.

Referencias bibliográficas

- Blanco, F.; Castro, J.; Gayoso, R. y Santana, W. (2019). *Las Claves de la Cuarta Revolución Industrial*. Barcelona-Madrid: libros de cabecera.
- Caro, E. (2017). *La Cuarta Revolución Industrial*. Universidad de Sevilla.
- Gonzalo, J. (2020). *8 Retos en el Camino hacia la Cuarta Revolución Industrial*. Revista Universidad EAFIT: Tecnologías Convergentes e Industrias 4.0
- Niño-Ruiz, E.; Allain, J.; Montoya, J.; Mejía, J.; Eisenhauer, M.; Noriega, M.; Arroyave, M.; Álvarez-Láinez, M.; Cadavid, N.; Quintero-Montoya, O.; Ayala, O.; Abello, O. y Osswald, T. (2020). *Colombia hacia una Sociedad del Conocimiento*, Volumen 1. Bogotá, Colombia.
- Niño-Ruiz, E.; Allain, J.; Montoya, J.; Mejía, J.; Eisenhauer, M.; Noriega, M.; Arroyave, M.; Álvarez-Láinez, M.; Cadavid, N.; Quintero-Montoya, O.; Ayala, O.; Abello, O. y Osswald, T. (2020). *Colombia y la nueva revolución industrial*, Volumen 9. Medellín, Colombia: Ministerio de Ciencia, Tecnología e Innovación, Universidad EAFIT.
- Pellini, A.; Weyrauch, V.; Malho, M. y Carden, F. (2019). *State Capability, Policymaking and the Fourth Industrial Revolution: Do Knowledge Systems Matter?* HELVETAS Swiss Intercooperation
- Schwab, K. (2016). *The Fourth Industrial Revolution*. Geneva: World Economic Forum.
- Valenzuela, J. y Flores, M. (2012). *Fundamentos de Investigación Educativa*, Volumen 2. México: Editorial Digital Tecnológico de Monterrey.

**REPENSANDO LA GESTIÓN UNIVERSITARIA EN TIEMPOS DE COVID-19
BASADO EN EL LIDERAZGO ADAPTATIVO, CASO: UNIVERSIDADES
PRIVADAS**

RETHINKING UNIVERSITY MANAGEMENT IN TIMES OF COVID 19, BASED ON
ADAPTIVE LEADERSHIP, CASE: PRIVATE UNIVERSITIES

Aurelio Francisco Rodríguez Ríos

Universidad Privada Dr. Rafael Bellosillo Chacín (URBE, Venezuela)

arodrig44@gmail.com

ORCID: 0000-0001-8365-4269

RESUMEN

El presente trabajo es una revisión de la gestión en las universidades privadas en tiempos de COVID-19, analizando los efectos que esto supuso en la actividad académica y administrativa, así como, el surgimiento de liderazgo para la adopción de decisiones rápidas y asertivas, afrontando el cambio organizacional. La investigación se abordó desde la perspectiva de un paradigma positivista, con un alcance documental. Se obtuvieron datos de diversos textos y artículos académicos que abordaron temas como la gestión universitaria, el liderazgo adaptativo y el cambio organizacional. Para finalizar se realizaron algunas conclusiones sobre el surgimiento de un nuevo modelo educativo, y la necesidad de un liderazgo adaptativo capaz de guiar a las universidades por este camino, minimizando los efectos y consecuencias por el rechazo al cambio que genera todo proceso transformador.

Palabras clave: Gestión, COVID-19, liderazgo adaptativo, cambio organizacional.

ABSTRACT

The present work is a review of management in private universities in times of COVID-19, analyzing the effects that this had on academic and administrative activity, as well as the emergence of leadership for rapid and assertive decision-making, facing organizational change. The research was approached from the perspective of a positivist paradigm, with a documentary scope. Data was obtained from various texts and academic articles that addressed topics such as university management, adaptive leadership and organizational change. Finally, some conclusions were made about the emergence of a new educational model, and the need for an adaptive leadership capable of guiding universities along this path, minimizing the effects and consequences of rejecting the change generated by any transformative process.

Keywords: Management, COVID-19, adaptive leadership, organizational change.

Introducción

El mundo está viviendo grandes e intensos cambios a todos los niveles, algunos cambios son positivos generando crecimiento y progreso, pero otros, por el contrario, generan incertidumbre, atraso e inestabilidad general en la población. En las últimas dos décadas y en el comienzo de esta, Venezuela no escapa a estas grandes transformaciones, el país se encuentra envuelto en un tsunami de situaciones sociales, políticas, económicas, entre otras, que han ocasionado un sin número de efectos negativos en su mayoría, pero transformacionales si se analizan sus efectos y se replantean las estrategias.

A estas situaciones que generan cambios a nivel mundial y nacional, se incorporó en 2019 la pandemia COVID-19, la cual, en palabras del director general de la Organización Mundial de la Salud (OMS) Adhanom (2020), el 11 de marzo de 2020 indica que la situación del COVID-19 puede ser considerada pandemia y exhorta a todos los países a tomar las medidas preventivas.

En este mismo orden de ideas según: Hernández, Garcés y Hernández (2020) indican que en Venezuela el 13 de marzo de 2020 se confirman los dos primeros casos positivos de COVID-19, ese mismo día por decreto presidencial, se declara “estado de alarma” y se suspenden las actividades académicas en todo el territorio nacional, y el 16 de marzo vista la incidencia de nuevos casos de la enfermedad, el Ejecutivo Nacional ordena la “cuarentena colectiva y social” en todo el país.

En abril de 2020 el Ministerio del Poder Popular para la Educación Universitaria (MPPEU) publicó en conjunto con la Oficina de Planificación del Sector Universitario (OPSU) el “Plan nacional de prevención y contención del coronavirus (COVID-19) en el sector universitario”. Posteriormente el gobierno anunció la implementación de un plan llamado “Universidad en casa” en el cual se dan los lineamientos a seguir para la prosecución de estudios mientras dure la cuarentena.

Por su parte, la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO), a través de su organismo Instituto Internacional para la Educación Superior en América (IESALC) (2020), realiza una revisión de los portales web de distintas universidades de la región, sondeando, como éstas se preparaban para afrontar la crisis ocasionada por la pandemia mundial y los retos que se le planteaban para asumir la continuidad de los estudios de educación superior, a lo que expresaban es su artículo:

Se pudo constatar que algunas instituciones ya contaban con plataformas digitales y sistemas de trabajo a distancia que facilitaron el paso de las clases presenciales a virtuales, tanto para profesores como para estudiantes, con planes y modalidades por facultad o departamentos. Mientras que para otras la interrupción formativa significó enfrentarse a nuevos desafíos en el corto plazo para dar una respuesta oportuna ante la emergencia. IESALC (2020).

Estos desafíos de los cuales habla el artículo fueron desde la adquisición de plataformas tecnológicas para el diseño de las aulas virtuales, hasta la formación de alumnos y docentes en el uso de los espacios de educación a distancia, a fin de que el tiempo inactivo fuese el menor posible y se retomaran las actividades tanto académicas como administrativas.

A los puntos anteriormente señalados se sumaron otros aspectos cotidianos no relacionados con el Covid-19, que pusieron en riesgo la prosecución de los estudios universitarios. Según el portal Civilis Derechos Humanos (CDH) (2021), menciona las limitaciones de realizar estudios universitarios en casa, si bien el artículo hace referencia a las universidades públicas del país, muchos de los aspectos que mencionan son extrapolables a las universidades de gestión privada, como son la crisis del sistema eléctrico nacional que se agudizó finalizando el año 2005, la cual fue decretada por el Presidente de la República en el año 2010 como una “emergencia nacional”.

Adicional a la crisis eléctrica, CDH (2021) menciona la escasez de combustible que se acentúa a finales del año 2019 y comienzos del 2020, lo cual imposibilita el traslado de personal, estudiantes y para poder mantener las plantas eléctricas activas. Continúa el artículo mencionando la precariedad de las comunicaciones a Internet, bien sea por las continuas fallas eléctricas o por el deficiente servicio que presta la empresa de telecomunicaciones del Estado, adicionalmente a los elevados costos de los servicios de Internet por empresas operadoras.

En este mismo orden de ideas esta revisión da a conocer los resultados de una encuesta realizada por el Observatorio de Universidades (OBU), el cual resalta que entre el 39% y el 47% de los universitarios no cuentan con equipos personales de computación.

Como colofón, CDH (2021), hace referencia al deficiente salario que perciben profesores y trabajadores universitarios, lo cual imposibilita que estos adquieran servicios de datos o conexiones a internet, según los estudios realizados la Federación de Profesores Universitarios (FAPUV), entre 2001 y 2020, el sueldo de los docentes universitarios ha perdido el 99% de su valor. Todos estos aspectos mencionados, concluye el artículo hace difícil la puesta en marcha del plan del MPPED “Universidad en Casa”.

Es evidente según las observaciones realizadas por CDH (2021) que la gestión universitaria en el país se vio seriamente afectada, en un momento la actividad a la que se estaba acostumbrado cambió y no había preparación. El trabajo que se realizaba netamente presencial pasó a ser de forma remota bajo la modalidad de teletrabajo, las actividades académicas se transformaron abruptamente en clases virtuales, que, si bien en muchas universidades ya se utilizaba esta metodología, lo hacían en muchos casos como apoyo a la presencialidad y no como oferta académica netamente a distancia.

Para adecuarse a las exigencias que se requerían en el momento había que replantear las estrategias, se dedicó tiempo y recursos que no estaban presupuestados para la formación de docentes y alumnos en aulas virtuales, el rechazo al cambio no se hizo esperar, en la plantilla docentes muchos desistieron de la propuesta y dejaron sus cátedras, esto generó otro gran problema, la oferta

académica quedó incompleta y había que ocupar las vacantes pero no fue fácil la selección de personal de forma remota. Al igual que los docentes muchos trabajadores por diversos motivos cuando se retomaron actividades presenciales no regresaron a sus puestos de trabajo, reasignando las actividades entre el personal restante.

Sortear todos estos obstáculos no fue fácil, la diversidad de situaciones que se presentaron en el acontecer diario requería de personas formadas y con alto criterio para liderar estos procesos de cambio, donde la clave estuvo en la adaptación al momento y en lograr que el equipo siguiera comprometido.

Nieto (2021) escribe un artículo para cerrar el año 2021 donde destaca los logros obtenidos por algunos venezolanos en el exterior, entre ellos destaca profesionales en la música dirigiendo orquestas internacionales, deportistas con marcas mundiales, olímpicas y Récord Guinnees, triunfadores en gastronomía, reconocimiento a médicos que ejercen de forma impecable su profesión en otros países y finaliza con jóvenes promesas que resaltan por sus estudios y por el descubrimiento de un asteroide. En fin, un sinnúmero de personas que a nivel mundial destacan y dejan en alto el nombre del país, evidenciando la existencia de una alta formación profesional, así como, de la capacidad de estos para adaptarse o enfrentarse a nuevas situaciones.

Los líderes venezolanos en su mayoría formados en el país, crean competencias que los hacen acreedores de incontables herramientas para resolver las distintas situaciones que se les presentan en el acontecer diario, sin embargo, esto no es suficiente, resolver la rutina diaria no significa liderar, no es crecer, no es proyectarse a sí mismo y a la organización, en definitiva, estos líderes son especialistas en resolver crisis, pero les queda poco tiempo para pensar y reinventarse.

En este mismo orden de ideas, la gestión en las organizaciones está en constante revisión, diferentes investigadores analizan y teorizan sobre las diversas formas de liderar en las organizaciones, uno de ellos es Heifetz (1994) citado por Torner (2020), a por con su teoría del Liderazgo Adaptativo, lo define como la práctica de movilizar a las personas para que afronten desafíos difíciles y prosperen, así mismo, Torner (2020) plantea que el COVID-19 no deja de ser una situación nueva en nuestra generación y por lo tanto requiere de la aplicación de nuevas estrategias y enfoques, líderes que se adapten al nuevo contexto aplicando medidas innovadoras, ágiles y que sean moldeables de acuerdo a la situación.

Fundamentación Teórica

Liderazgo

El liderazgo es un campo muy estudiado por diversos autores y cada uno de ellos bajo su concepción fundamental encuentra un punto común que es ejercer influencia. Para Chiavenato (1999) citado por Gómez-Rada (2011) el liderazgo es un proceso de influir en los colaboradores. Es un proceso de interacción social que

debe ser analizado como las relaciones existentes o que se crean entre el equipo y no como una lista de requisitos que debe cumplir un trabajador para liderar el grupo.

Esta conceptualización que realiza Chiavenato esta en total sincronía con lo expresado por Maxwell (1996), citado por Khamlichi (2022):

Es la facultad de hacer que las personas mejoren en ciertas áreas a través de la orientación o la guía de un líder que pueda demarcar el rumbo por el cual se deben regir los demás integrantes del equipo; influenciando de forma directa a estas personas para la consecución de un objetivo común.

A juicio de del autor, esta influencia de la que habla Maxwell (1996) funciona de dos formas diferentes, negativa y positiva; independientemente de la forma, lo que realmente importa a la hora de generar influencia es tener una actitud positiva, irradiando ésta positividad hacia el equipo, manteniendo la cohesión entre sus miembros y generando sinergia entre ellos, de forma tal que se cumplan los objetivos de forma precisa y oportuna. Por lo tanto, la efectividad del liderazgo depende de la capacidad del líder para guiar al grupo y que a su vez esto será determinante en la efectividad y la eficiencia con la que se realicen las actividades. Por su parte Senge (1999), citado por Carapaica y Ortega (2009) define el liderazgo como:

La creación de un ámbito en el que los seres humanos continuamente profundizan en su comprensión de la realidad y se vuelven más capaces de participar en el acontecer mundial, por lo que tiene que ver con la creación de nuevas realidades.

Esta visión va más allá, profundiza sobre la comprensión de la realidad y el desarrollo de capacidades y la intervención de este liderazgo emergente en el acontecer mundial y el desarrollo de nuevas realidades. Comentan al respecto Carapaica y Ortega (2009) que los planteamientos de realizados por Senge (1999), a la fecha mantienen total vigencia, mostrando como las organizaciones reaccionan ante las dificultades sobreponiéndose a las amenazas y aprovechando las nuevas oportunidades que se presentan, redimensionando sus estrategias y creando entornos más humanos, ecológicos y sociales.

En este mismo orden de ideas, pero enfocando la mirada hacia el liderazgo de las instituciones universitarias, Hinojosa y Chrinos (2011) refieren que el liderazgo ejercido en los institutos de educación universitaria es un liderazgo con un enfoque marcado por la institucionalidad, conservando siempre el direccionamiento bajo los mismos patrones que permanecen desde mucho tiempo, sin tomar en cuenta los grandes cambios que están ocurriendo.

Según las investigadoras, las universidades necesitan desarrollar liderazgos emergentes conduciendo las instituciones al mejoramiento continuo y el desarrollo competitivo, involucrando a todos los miembros, garantizando la calidad educativa y una cultura organizacional cohesionada con los valores y principios organizacionales.

Liderazgo adaptativo

Este modelo fue definido por Heifetz en 1975, está enfocado en lo que se aprende del entorno, modificando el comportamiento y adaptándose al mismo, es la práctica de movilizar a las personas, para que afronten desafíos difíciles y prosperen. Para Heifetz, Grashow y Linsky (2007) es comparable con los estudios de la biología evolutiva en la adaptación exitosa del ADN en sus tres (3) características: a) preservar el ADN garantizando la supervivencia de la especie; b) descartando el ADN que ya no es relevante ni necesario; y c) crea nuevas estructuras de ADN, dotando a la especie de nuevas estructuras capaces de adaptarse a nuevos entornos más desafiantes.

Es por esto que Ferreira (2020) señala que esta metodología permite reflexionar sobre el contexto de las situaciones actuales frente al cambio y la incertidumbre, analizar cómo proceder frente a la resistencia y los conflictos que surgen generalmente y a como movilizar a la gente de forma tal que sean parte del cambio, empoderándolos y otorgando herramientas que ayuden a los líderes a sobreponerse en tiempos difíciles.

El concepto central del liderazgo adaptativo señala que hay dos tipos de problemas o desafíos, los técnicos y los adaptativos; y que el mayor problema de los líderes es no saber reconocer la diferencia entre ellos. Según Ruiz (2021), refiere que el liderazgo adaptativo señala que los problemas en las organizaciones son de dos clases: técnicos o adaptativos. Los problemas técnicos tienen que ver con tecnología y procesos, se pueden planificar y son concretos. Los problemas adaptativos requieren aprendizaje, no siguen un camino predecible, tienen que ver con la adaptación de las personas e implican gestionar la resistencia de éstas.

Desafío Técnico	Desafío Adaptativo
a. Está directamente relacionado con tecnologías y procesos.	a. Tiene que ver con la adaptación de las personas.
b. Es concreto, tiene inicio y fin.	b. No es un camino claro y predecible.
c. Se puede planificar.	c. Se deben gestionar las resistencias.

Las pautas para ejercitarlo se basan en: observar, reflexionar e interpretar el entorno laboral del equipo y del líder mismo, tratando de realizarlo de la manera más objetiva posible y, por último, diseñar intervenciones, que deben estar

basadas en lo observado e interpretado, en lo que está sucediendo con el equipo en el ambiente laboral, Heifetz (2015) define estas pautas o pasos como:

- a) Ir al balcón o subir al balcón: es una forma de alejarse o abstraerse del entorno problemático para observar y analizar que está sucediendo, como está involucrado el equipo en la situación de cambio. Analizar todas las acciones no verbales del equipo para poder tener claridad en la definición de estrategias a seguir.
- b) Identificar el desafío adaptativo: lo que está sucediendo hoy que está fuera del control o de las posibles soluciones o que se pueda resolver desde el radio de acción del líder.
- c) Regular el desequilibrio: reconocer el momento que cada uno está viviendo, tratando de generar confianza y compasión, pero también siendo honesto y transparente sobre situaciones que están fuera de su capacidad o control.
- d) Mantener el foco: mantener la comunicación, fijar metas a corto y mediano plazo, crear o diseñar estrategias y pensar con el equipo soluciones innovadoras para el trabajo. Adicionalmente es primordial crear un espacio para fortalecer nuevas habilidades y capacidades.
- e) “Devolver la pelota” al equipo: es fundamental compartir tareas y responsabilidades con el equipo, trabajar para empoderar a cada miembro en su rol; sobre todo con el trabajo remoto, que se basa en la confianza.

Señala Vanhoegaerden (2016), que el liderazgo adaptativo va más allá de adaptarse a los problemas y retos diarios, se trata de cambiar, donde el cambio es de gran envergadura o muy profundo; en este tipo de situaciones se necesita ir más allá de las soluciones de corto plazo, se trata de retar a la organización y a los individuos, lo que conlleva una gran cantidad de riesgos para el líder involucrado.

El cambio organizacional

El cambio organizacional sucede cuando una organización experimenta una transición importante que afecta a la mayoría o a todos sus empleados. Según MacNeil (2022) este tipo de cambio es de gran alcance por el impacto que genera en la cultura, las tecnologías, los procesos internos y hasta en la infraestructura de la organización. En otras palabras, el cambio organizacional altera la experiencia diaria del equipo de trabajo. Algunas veces estas transiciones se planifican de forma tal, que la afectación sea menor y con poco rechazo, y otras veces se producen sin previo aviso, como lo sucedido con la cuarentena por la pandemia del COVID-19.

Según Robbins y Judge (2009) si no existieran cambios todo estaría estáticamente igual:

Si los ambientes fueran perfectamente estáticos, si las aptitudes y capacidades siempre estuvieran actualizadas y

no fueran susceptibles a deteriorarse, y si el mañana fuera exactamente igual al ahora, el cambio organizacional tendría poca o ninguna relevancia para los gerentes. No obstante, el mundo real es turbulento, lo que requiere que las organizaciones y sus miembros pasen por un cambio dinámico si es que han de mantenerse en niveles competitivos.

El cambio organizacional es el proceso de adaptación y modificación que afecta la estructura de la organización, los colaboradores o la tecnología utilizada, para lograr que la organización sea capaz de responder, rápida y eficientemente, a las demandas del entorno donde desarrolla su actividad. Por lo tanto, sostiene Kluwer (2009) el cambio implica hacer algo distinto, incluso en ocasiones, en un espacio muy corto de tiempo. No es una modificación simplemente formal de las actitudes, comportamientos, sistemas organizativos, equipos, sino la implementación de verdaderas innovaciones.

Las fuerzas para el cambio

Existen fuerzas internas y externas que generan la necesidad de cambio, estas fuerzas las explican Robbins y Coulter (2014) como las externas que crean necesidad de cambio y provienen de fuentes diversas como:

- a) Gubernamentales: por la aparición o actualización de leyes y reglamentos impositivos
- b) Tecnológicos: por lo acelerado de los cambios en todos los aspectos relacionados con tecnología.
- c) Laborales: Por la alta rotación de trabajadores y las necesidades de personal capacitado.
- d) Económicos: La gran recesión económica que afecta el país.

Las fuerzas internas que se originan principalmente por motivación de la organización, aunque también se pueden presentar por la presión ejercida por las fuerzas externas, dentro de ellas se encuentran:

- a) La redefinición o cambios de estrategias que requieren replantear objetivos y tomar decisiones.
- b) La fuerza laboral, por cambios en las condiciones trabajo o necesidades de personal calificado.
- c) La introducción de nueva tecnología o nuevos equipos, lo que genera cambios en la tecnificación de los procesos y generará cambios en el proceso productivo.

- d) Actitud de los empleados, esta se genera por insatisfacción en las condiciones laborales, desmotivación o por la alta migración.

A todas estas fuerzas impulsoras de cambio se incorporó desde el 2020 la Pandemia COVID-19, que, si bien es un elemento netamente externo, es una condición totalmente nueva para la generación presente, tomando en cuenta que la última pandemia declarada data de hace más de 100 años. Los efectos que ha generado aún son caso de análisis en las distintas organizaciones, pero afectaron la economía, el mercado, la fuerza laboral, y las políticas organizacionales.

La resistencia al cambio

Uno de los hechos más estudiados y documentados del comportamiento de los individuos y las organizaciones es la resistencia al cambio, a juicio de Robbins y Judge (2009), la resistencia puede ser manifiesta, implícita, inmediata o diferida, estos autores dividen la resistencia al cambio como:

- a) Resistencia individual que residen en las características humanas básicas como son: el temor a lo desconocido, los hábitos, seguridad, factores económicos y el procesamiento selectivo de información.
- b) Resistencia organizacional que está relacionada directamente con lo conservadoras que suelen ser las organizaciones, y dentro de los factores que aluden se encuentran: la amenaza a la asignación establecida de recursos, amenazas a las relaciones de poder, amenazas a la experiencia, inercia del grupo, inercia estructural y el enfoque limitado del cambio.

Universidades

Se conoce como Universidad al establecimiento educacional dedicado a la enseñanza de educación superior, la cual además está facultada para la entrega de títulos por grados profesionales. Comenta Ucha (2008) que en la mayor parte del mundo existen universidades de carácter público y otras de gestión privada, pero ambas están reguladas por el Ministerio del Poder Popular para la Educación Universitaria. Y estas están caracterizadas por: la autonomía universitaria, el carácter científico, la colegialidad y la universalidad.

Es decir, una universidad es una institución académica que forma a los individuos en la investigación y los capacita para la resolución de problemas. Esta institución tiene la autoridad y el reconocimiento suficiente para certificar el nivel profesional de sus egresados por medio de la emisión de un título.

Universidades privadas

Una universidad privada o un centro privado de educación superior es una universidad que no es gestionada por un gobierno ni recibe financiación pública,

pero se rige por la Ley de Universidades y es regulada por el Ministerio del Poder Popular para la Educación Universitaria. Las universidades privadas se financian con sus propios ingresos, que suelen provenir de las matrículas de los alumnos, de donaciones particulares o de patentes registradas por sus equipos de investigación.

Los institutos de educación superior de gestión privada su principal fuente de financiamiento ha sido vía matrícula estudiantil, dejando un pequeño margen de ingresos para las actividades de extensión o por otras vías alternas de generación de recursos que puedan ser retribuidas o reinvertidas en las actividades universitarias y en su planta física.

Las universidades tienen una variedad de costos asociados como cualquier otro tipo de institución, pero los costos y gastos más importantes y relevantes en las universidades son en planta física, talento docente y personal administrativo, estos tres son los pilares fundamentales para la correcta gestión universitaria.

Al respecto Scharifker (2021) comenta “Si no podemos afrontar el costo del talento, la Universidad no puede funcionar y el talento está representado, fundamentalmente, por los profesores, pero también por los estudiantes y el personal administrativo que pueda garantizar una serie de servicios”.

Los aportes que recibieron de los fundadores en la mayoría de los casos se suscribe al aporte inicial de apertura, posterior a eso no existe continuidad en la recepción de cuotas adicionales, igual es el caso para las empresas, cámaras y fundaciones, su participación generalmente fue ante la formalización del instituto universitario, posterior a eso solo se limitan a la firma de convenios interinstitucionales, donde la mayoría de estos convenios solo se quedan en el registro y firma, quizás actividades iniciales post firma de convenios, pero esto no genera obligación para ninguna de las dos partes.

En la gestión académica, los rankings internacionales de universidades venezolanas presentan serias deficiencias en cuanto a colocación en los gustos y preferencias por estudiantes nacionales. En la revisión de algunos rankings internacionales como son: Ranking Web Universidades, Laboratorio de Cibermetría del Consejo Superior de Investigaciones Científicas (CSIC) de España, QS Top Universities, entre otros, se puede observar que las universidades venezolanas están siempre por debajo de las 700 primeras universidades a nivel mundial, y filtrando en estos portales solamente las universidades nacionales, en la mayoría de los casos el ranking liderado por universidades de gestión pública.

Metodología

La presente investigación fue abordada desde la perspectiva de un paradigma positivista, con un alcance documental, según Rodríguez (2014) se refiere:

La investigación documental es aquella que se ocupa de la realidad planteada en términos teóricos, abordando su estudio mediante la obtención de la información a través de la búsqueda.

Recopilación, organización, valoración y crítica de materiales impresos, audiovisuales y/o electrónicos.

La investigación documental presenta como modalidades: (a) Investigación bibliográfica, (b) Investigación archivística, y, (c) Investigación hemerográfica. Donde la Investigación bibliográfica es aquella que se efectúa mediante la consulta de libros, revistas científicas, e-books, revistas académicas electrónicas y otros similares (Rodríguez, 2014, p. 19)

Se empleó la reflexividad paradigmática para el análisis de las lecturas, la organización y las reflexiones finales de todos los trabajos utilizados en la investigación.

Conclusiones y recomendaciones

Los efectos del COVID-19 se hicieron sentir a nivel mundial en todos los aspectos de la vida cotidiana, y las instituciones de educación superior no fueron una excepción. Las rápidas medidas que se tomaron por la entrada en vigencia de la cuarentena y el distanciamiento social, forzaron al teletrabajo y los estudios a distancia.

La rapidez con la que se tuvieron que tomar decisiones no dejaron tiempo a la planeación y creación de equipos de trabajo, la cotidianidad se ha visto sacudida por grandes cambios, cambios que sin lugar a dudas requieren que se replanteen los objetivos y estrategias y se enfoquen los esfuerzos organizacionales hacia los nuevos tiempos.

Según Heifetz, Grashow y Linsky (2007) el liderazgo adaptativo trata específicamente del cambio, de la capacidad de prosperar, donde los entornos nuevos requieren estrategias y capacidades nuevas y de líderes capaces de organizar y guiar al equipo con éxito, ayudando a las organizaciones a afrontar con éxito y prosperar en circunstancias desafiantes, por lo tanto, el nuevo liderazgo ha de enfrentarse a los aspectos de valor, de propósito y de proceso, y debe poder identificar que parte del patrimonio de la organización son imprescindibles conservar y que partes se puede dejar atrás.

Visto esto, en opinión de Coll (2021) frente a las necesidades inminentes de las organizaciones de poseer capacidades de adaptarse debido a entornos cada día más cambiantes, las estrategias de cambio organizacional se hacen de imperiosa necesidad para que se puedan realizar los cambios requeridos y disminuir de esta forma el rechazo al cambio.

Los cambios en las estructuras organizativas y didácticas de las universidades se convirtieron en desafíos adaptativos, los líderes que para este momento histórico ejercían roles protagónicos dentro de las instituciones con poco tiempo para actuar, debieron tomar decisiones que comprendían un gran cambio organizacional y que afectarían la gestión de las instituciones, muchos de estos cambios fueron temporales, pero otros llegaron para quedarse.

Como era de esperar, se generó un gran rechazo al cambio por parte de los estudiantes y los trabajadores tanto los administrativos como los docentes, muchos asumieron el reto para continuar, llevando a adelante su rol dentro de la organización, otros simplemente se declararon incompetente o no dispuestos a seguir pasando a retiro o simplemente esperando a que pasara la contingencia.

Según Banco Interamericano de Desarrollo (BID) y Universia Banco Santander (2020), los rectores de las universidades de América Latina indican que emergió un nuevo modelo universitario que trasciende a la emergencia creada por el COVID-19, más que la implementación de una estructura de estudios a distancia, se está desarrollando un proceso de educación remota emergente.

Adicionalmente reconocieron que este modelo educativo tiene características y metodologías pedagógicas diferentes a las presenciales, y se debería de formalizar un modelo que combine los estudios a distancia con la modalidad presencial, pero hay que desarrollar estrategias que sostengan este nuevo modelo en el mediano plazo.

Las autoridades universitarias deben asumir la importancia de esta transformación y crear un liderazgo sobre el nuevo paradigma universitario, incorporando las tecnologías a los planes estratégicos universitarios como parte formal de las estrategias pedagógicas.

Referencias bibliográficas

- Banco Interamericano de Desarrollo. (2020). La Educación Superior en tiempos de COVID-19. <https://economipedia.com/definiciones/cambio-organizacional.html>. Consulta: [04-06-2022].
- Carapaica, L. y Ortega, D. (2009). Peter Senge, La Quinta Disciplina. <http://gerenciaycambio.blogspot.com/2009/05/peter-senge-la-quinta-disciplina.html>.
- Chirinos, N., Hinojosa, L. (2011). Liderazgo gerencial y dirección en la educación superior privada en Venezuela: modelos y perspectivas. <https://produccioncientificaluz.org/index.php/impacto/article/view/33154>
- Civilis Derechos Humanos. (2021). Limitaciones a la educación universitaria en Venezuela durante la cuarentena por COVID-19 en 2020. <https://www.civilisac.org/emergencia-humanitaria-compleja/>.
- Coll, F. (2021). Cambio Organizacional. <https://economipedia.com/definiciones/cambio-organizacional.html>.
- Ferreira, C. (2020). Liderazgo Adaptativo y como navegar en tiempos de incertidumbre. <https://ucu.edu.uy/es/liderazgo-adaptativo-y-como-navegar-en-tiempos-de-incertidumbre>.
- Gómez-Rada, C. (2011). Liderazgo; concepto, teorías y hallazgos relevantes. <http://www.elmayorportaldegerencia.com/Libros/Liderazgo/%5BPD%5D%20Libros%20-%20Liderazgo.pdf>.

- Heifetz, Grashow y Linsky (2007). La práctica del liderazgo adaptativo. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=20649705014>.
- Heifetz, R. (2015). Conferencia: El liderazgo, con o sin autoridad, necesita una estrategia educativa. <https://www.youtube.com/watch?v=Qwgd7DjQz0A>. x
- Hernández, Garcés, Hernández. (2020). http://saber.ucv.ve/ojs/index.php/rev_ACSVBE/article/download/19193/144814485575.
- Instituto Internacional para la Educación Superior en América. (2020). Acciones de las universidades ante el COVID-19 Disponible en: <https://www.iesalc.unesco.org/2020/05/05/acciones-de-las-universidades-ante-el-covid-19/>. Consulta: [04-06-2022].
- Khamlichi, M. (2022). ¿Qué es el liderazgo según Jhon Maxwell?. <https://www.cientifiko.com/liderazgo-segun-john-maxwell/>.
- Kluwer, W. (2009). Cambio Organizacional. <https://guiasjuridicas.wolterskluwer.es/Content/Documento.aspx>.
- MacNeil, C. (2022). Como abordar el Cambio Organizacional. <https://asana.com/es/resources/organizational-change>.
- Ministerio del Poder Popular para la Educación Universitaria. (2021). <https://www.asambleanacional.gob.ve/noticias/ministro-trompiz-presenta-informe-sobre-incidencia-del-plan-universidad-en-casa>.
- Nieto, E. (2021) Estos son algunos logros de venezolanos por el mundo, 2021. <https://www.elimpulso.com/2021/12/28/video-estos-son-algunos-logros-de-venezolanos-por-el-mundo-en-2021-28dic/>.
- Organización Panamericana de la Salud. (2020). <https://www.paho.org/es/noticias/11-3-2020-oms-caracteriza-covid-19-como-pandemia>.
- Robbins y Coulter (2014). Cambio Organizacional. https://www.academia.edu/29083935/Administracion_libro_12_edicion.
- Robbins, S. y Judge, T. (2009). Comportamiento Organizacional. Disponible en: https://frrq.cvg.utn.edu.ar/pluginfile.php/15550/mod_resource/content/0/ROB_BINS%20comportamiento-organizacional-13a-ed-_nodrm.pdf.
- Rodríguez, J. (2021). Manual de Posgrado para la elaboración, presentación y evaluación de trabajos de investigación. Universidad Tecnológica del Centro.
- Ruiz, M. (2021). Liderazgo Adaptativo: clave para liderar en entornos VUCA, o ya...BANI. <https://stepsfortalent.com/liderazgo-adaptativo/>.

- Sharifker, B. (2021). El negocio de la universidad es el conocimiento, pero no se valora como producto. <https://talcualdigital.com/scharifker-el-negocio-de-la-universidad-es-el-conocimiento-pero-no-se-valor-como-producto/>.
- Torner, C. (2020). Pandemia Covid 19 y liderazgo adaptativo. Importancia de su relación en una organización del sector eléctrico colombiano. Cuadernos Latinoamericanos de Administración. 16(31). <https://doi.org/10.18270/cuaderlam.v16i31.3209>.
- Vanhoegaerden, J. (2016). El Liderazgo Adaptativo, una guía para sobrevivir como un líder. <https://revistaempresarial.com/actualidad-empresarial/novedades/el-liderazgo-adaptativo-una-guia-para-sobrevivir-como-un-lider/>.
- Venezuela Cluster Educación. (2020). Marco de acción sector educación ante el COVID-19. https://resource-centre-uploads.s3.amazonaws.com/uploads/marco_de_accion_cluster_educacion_venezuela_covid-19.pdf.
- Ucha, F. (2008). Definición de Universidad. <https://www.definicionabc.com/general/universidad.php>.

**LA IMPORTANCIA DE EDUCAR Y PROMOVER ACTITUDES FAVORABLES
PARA EL DESARROLLO SOSTENIBLE**

THE IMPORTANCE OF EDUCATING AND PROMOTING FAVORABLE
ATTITUDES FOR SUSTAINABLE DEVELOPMENT

Angélica María Fernández Castaño

Institución Educativa Privada Colegio Nazareth, Barranquilla-Colombia.

afernandez-10@hotmail.com

ORCID: 0000-0002-8781-7392

Estefany Leones Blanco

Institución Educativa Técnica Comercial de Ponedera, Barranquilla-Colombia.

15valeon@gmail.com

ORCID: 0000-0003-1998-5076

RESUMEN

Sin lugar a duda, el mundo ha vivido un proceso de transformación desde el estallido de la pandemia por el Covid-19, sufriendo variados ajustes en materia política, económica, cultural y como no podía ser de otra manera: ambiental. Es así como la sociedad se enfrenta a un nuevo panorama dentro del marco de un posible movimiento hacia el desarrollo sostenible, a través del cual se propende a la generación de un sistema que permita un equilibrio real entre el progreso y la responsabilidad ecológica. La crisis ambiental ha llegado a un grado tan alarmante que ahora se hace necesario, por medio de la educación, tomar conciencia de la importancia de cambiar las formas de producción y bienestar social, que son condiciones que posibilitan la existencia de vida en el planeta. Se hace entonces evidente la importancia de la educación ambiental, como una de las alternativas para el manejo adecuado y conservación de los recursos naturales. En los últimos años, la educación ambiental ha sido vinculada al desarrollo sustentable. A partir de la publicación del Informe Nuestro Futuro Común en 1987, también conocido como Reporte Brundtland se difundió internacionalmente el concepto de desarrollo sustentable, como aquél que satisface las necesidades del presente, sin comprometer la capacidad de que las futuras generaciones puedan satisfacer las propias. De esta manera, se plantea que el futuro del planeta depende en gran medida de acciones y actitudes favorables que estén orientadas a un manejo adecuado de los recursos naturales.

Palabras clave: Educación, desarrollo sostenible, medio ambiente

ABSTRACT

Without a doubt, the world has undergone a process of transformation since the outbreak of the Covid-19 pandemic, undergoing various adjustments in political, economic, cultural and how could it be otherwise: environmental. This is how society faces a new scenario within the framework of a possible movement towards sustainable development, through which it tends to generate a system that allows a real balance between progress and ecological responsibility. The environmental crisis has reached such an alarming degree that it is now necessary, through education, to become aware of the importance of changing the forms of production and social welfare, which are conditions that enable the existence of life on the planet. The importance of environmental education becomes evident, as one of the alternatives for the proper management and conservation of natural resources. In recent years, environmental education has been linked to sustainable development. Starting with the publication of the Our Common Future Report in 1987, also known as the Brundtland Report, the concept of sustainable development spread internationally, as one that meets the needs of the present, without compromising the ability of future generations to meet their own. In this way, it is stated that the future of the planet depends to a great extent on favorable actions and attitudes that are oriented to an adequate management of natural resources.

Keywords: Education, sustainable development, environment

Introducción

La Colombia Post pandemia

En el escenario actual de la Colombia post pandemia, surgen varias preguntas de cara a los procesos de estabilización ecológica y las herramientas disponibles para lograrlo, aún más cuando el debate sobre el fracking y la exploración minera están, hoy más que nunca, sobre la mesa. En ese sentido, las políticas públicas, si bien se han visto influenciadas por las tendencias mundiales, siguen siendo un desafío para el actual gobierno, de cara ante un planteamiento que se debate entre la economía y la responsabilidad ambiental.

Por consiguiente, cabe resaltar en este punto la diferencia entre producción y desarrollo sostenible, siendo el primero un concepto basado en la expansión (sea territorial o económica) mediante la utilización de los recursos disponibles, y el segundo una consistente optimización de dichos recursos, con el pleno conocimiento de lo que conlleva su uso, generando así una discusión más consciente en cuanto a los límites que existen entre la implementación de políticas medidas y la sobreexplotación.

Actualmente, y desde hace varios años, los permisos y licitaciones concedidos por parte del estado para la fracturación hidráulica (fracking) han supuesto una espada de doble filo, en la medida que los minerales, el petróleo y en general los

recursos no renovables se han convertido en una realidad para la nación. Ante la gran demanda mundial, y junto a los hallazgos de nuevos yacimientos, producto de las exploraciones que se siguen llevando a cabo dentro del territorio nacional, han creado un concepto de oportunidad competitiva para su mantenimiento y potencialización dentro de los mercados globales.

Sin embargo, lo que para unos supone encontrar la gallina de los huevos de oro, para otros representa un verdadero retroceso en cuanto a responsabilidad ambiental y social. Resulta necesario, entonces, llevar a cabo una primera revisión del proceso de fracturación hidráulica o fracking para entender en qué consiste y cuáles son sus riesgos a corto plazo. Tal y como lo explican Vergel, Martha y Becerra, Lili (2020):

Esta técnica se basa en inyectar a través de pozos anteriormente excavados una composición de agua con aditivos químicos y arena a elevadas presiones para lograr que las rocas se fracturen, liberando de esta manera los hidrocarburos que contiene, y a través de sistemas de bombeo se almacenan para su posterior distribución. Basta con traer a consideración la ruta de este proceso extractivista para considerarlo una amenaza real a lo que en materia ambiental se refiere.

Siguiendo esta línea, es de máxima importancia traer a colación las dos consecuencias más comunes a partir de esta práctica: La generación de sismos y el uso irresponsable del agua, de manera que dentro del contexto colombiano se sitúa como un tema de gran consideración, a razón de la escasez del recurso hídrico en muchas zonas del territorio. El primero de los efectos se produce a razón de la fuerte presión que es ejercida al momento de generar la extracción, utilizando grandes cantidades de agua, lo cual provoca pequeños sismos dentro de la corteza terrestre, y representa un daño directo hacia el medio ambiente. El segundo de los efectos es aún más problemático, siendo el agua un recurso ausente para una gran parte de la población colombiana.

Dicha información se contrasta inmediatamente con la revisión de zonas específicas como La Guajira, una de las más afectadas a nivel nacional. Es así que, con el objetivo de validar los datos expuestos, traemos a colación las cifras de El Departamento Administrativo Nacional de Estadística -DANE- en su más reciente consulta de 2018, donde indica que el 13.8% de la población colombiana no tiene acceso al agua potable. Y no son solo los estragos que conllevan el nulo acceso al recurso, sino también la amenaza a una calidad de vida integral, que vele por el bienestar social, desde el cual se desarrolla la ejecución de otros derechos fundamentales, como el de tener una vida saludable.

Lo anterior, nos anticipa un gran daño a diversos sectores de la sociedad colombiana, lo cual pone en jaque, una vez más, la permisividad de los entes gubernamentales ante el fracking y alimenta la creciente preocupación que ha nacido desde grupos ambientales y ciertos sectores del país, los cuales

consideran como un verdadero atentado la poca consciencia ante el uso desmedido del agua en procesos de extracción.

Siguiendo esta línea, los niveles de consumo solo parecen aumentar, y el horizonte hacia unas posibilidades de producción se ven lejanos en un país que ha empezado a depender económicamente de un producto que, a su vez, lo está destruyendo desde dentro, a nivel ambiental y social, puesto que los procesos de minería suponen igualmente el aumento en la brecha de desigualdad social y la capacidad de generación de empleo, con lo cual los principales afectados seguirán siendo los colombianos de a pie.

Energías limpias, una esperanza para el futuro

Es así, como surge la propuesta sobre desarrollo sostenible y, asimismo, el empleo de energías renovables o limpias. En el panorama actual, se prevé como un cambio complejo la transformación de un sistema de producción hacia otro totalmente distinto. Es por esto, que además de una estricta planeación, es necesaria la voluntad del estado para propender hacia opciones mucho más responsables con el medio ambiente que las actuales dependencias.

Por ende, y como se hizo mención, las posibilidades más cercanas son las energías renovables, o también conocidas como energías limpias, las cuales suponen un cambio de panorama dentro de los procesos de consumo y una alternativa ante el daño causado por la exploración y explotación de hidrocarburos a nivel mundial.

Enfocados hacia ese concepto, resulta útil recordar que las energías limpias son aquellas que cuentan con una capacidad inagotable, por tanto, llegan hacia la tierra de manera espontánea, como por ejemplo la luz solar, y es ese uno de sus principales beneficios, puesto que, a diferencia de los hidrocarburos, esta energía es capaz de renovarse con cada día, siendo una herramienta mucho más responsable en cuanto a consciencia ecológica y social se refiere.

De esta forma, es posible clasificar la energía en 3 tipos: primaria, secundaria y útil, siendo la primera la que se consigue directamente desde la naturaleza, sin la necesidad de una transformación previa, y dentro de la cual podemos mencionar las energías renovables. Por ende, dentro de esta categoría, encontramos una serie de diferentes tipos de energías limpias, entre los cuales destacamos:

- La energía eólica, encargada de producir electricidad a partir de la fuerza del viento, tomando la energía cinética de las corrientes de aire y a través de aerogeneradores, convirtiéndola en energía eléctrica
- La energía hidráulica, encargada de generar energía eléctrica a través de grandes infraestructuras que permiten extraer el mayor potencial del agua, generando así un alto rendimiento energético.
- La energía geotérmica, aquella producida a través del calor interno de aguas que yacen bajo tierra, lo cual sumado a la alta presión y a la reconducción de dicho calor genera energía eléctrica.

- La energía mareomotriz, que como su nombre indica, se encarga del aprovechamiento de las corrientes marinas, además del ascenso y descenso del agua, producidos por las fuerzas gravitatorias de la luna y del sol.

- Biodiesel, el cual se produce a partir de materias primas como los aceites de soja y girasol, además de grasas animales, convirtiéndose en un biocarburante con propiedades muy similares a las del gas OIL, de origen fósil.

Siguiendo esta línea, nos encontramos con las energías secundarias, las cuales son obtenidas a partir de la transformación que se origina con las energías primarias. Un ejemplo de este tipo de energía es la gasolina, combustible que se produce a partir de una serie de procesos que conllevan el uso de una energía primaria.

Por último, nos encontramos con la energía útil, la cual es obtenida después de un último proceso de conversión que es llevado a cabo con elementos propios, tal y como es el caso de una bombilla eléctrica, ejemplo en cual se identifica un uso de energía, a disposición de un artefacto diseñado para su aprovechamiento. De esta manera, podemos constatar que la capacidad de las energías limpias es básicamente inagotable, en la medida en que son recursos disponibles en la naturaleza y con una capacidad de autogeneración que supone un gran paso en el camino por abandonar una dependencia energética basada en la explotación y los recursos no renovables.

Es así como además del gran reto ante el virus del covid-19 se suma una realidad que hace décadas viene asomándose: el cambio climático, materia que hoy en día, muy pocos se atreven a desligar de la contaminación producida por el hombre, y en la cual tiene mucho que ver la combustión fósil y las emisiones de gases de efecto invernadero y donde precisamente, el rol de las energías renovables será vital. Se nos presenta así uno de los mayores retos del siglo, donde las decisiones que se tomen en esta década serán fundamentales para la sostenibilidad del planeta de cara a futuras y cercanas generaciones.

Por otra parte, en el ámbito social se prevé que con la ejecución de políticas orientadas hacia las energías limpias logre generarse un fortalecimiento de las economías locales, tal y como se explica en el apartado de Acciona:

La transición hacia un sistema energético basado en tecnologías renovables tendrá asimismo efectos económicos muy positivos para la economía global y el desarrollo. Según Agencia Internacional de Energías Renovables (AIER), alcanzar los Acuerdos de París exige duplicar la cuota de renovables en la generación eléctrica hasta situarla en el 57% a nivel mundial en 2030. Ello requiere elevar las inversiones anuales en energía renovable desde los 330 mil millones de dólares actuales hasta los 750 mil millones, con el consiguiente impulso a la creación de empleo y al crecimiento vinculados a la economía verde.

Y es que precisamente, en un contexto como el colombiano, una migración hacia nuevos modelos energéticos se hace necesaria no solo por el beneficio ambiental que esto representa, sino también por la capacidad de generar nuevas plazas de empleo y con esto, un fortalecimiento de la economía nacional. El proceso debe ser medido, un abandono inmediato de la práctica extractivista

podría suponer una caída económica bastante fuerte, en el sentido en que la nación lleva varios años apostándole a estos procesos, pero sí hay que recalcar la importancia de iniciar un tránsito hacia el cambio, una oportunidad para que el país goce de la implementación de políticas comprometidas con mejorar la calidad de vida de sus ciudadanos y asegurar un futuro decente para las generaciones venideras.

Ahora bien, cuando se menciona desarrollo sostenible es pertinente tener en cuenta que dicho concepto encierra una serie de procesos que van incluso más allá de la economía y la sociedad, siendo así un modelo que aboga por el desarrollo humano y el bienestar general, y cuyo impacto se ve a gran escala, siendo así una consideración a nivel mundial, tal y como lo expone Jeffrey D. Sachs

El desarrollo sostenible implica también un enfoque normativo sobre el planeta, en el sentido de que recomienda una serie de objetivos a los que el mundo debería aspirar. Los países se disponen a aprobar los ODS precisamente como guía para el desarrollo futuro de la economía y la sociedad en el planeta. En este aspecto normativo (o ético), el desarrollo sostenible pretende construir un mundo donde el progreso económico esté lo más extendido posible; la pobreza extrema sea eliminada; la confianza social encuentre apoyo en políticas orientadas al refuerzo de las comunidades; y el medio ambiente esté protegido frente a degradaciones inducidas por el hombre. Debe subrayarse que el desarrollo sostenible sugiere un enfoque holístico, en el sentido de que la sociedad debe perseguir simultáneamente objetivos económicos, sociales y ambientales. Estas ideas se resumen habitualmente diciendo que los ODS promueven un crecimiento económico socialmente inclusivo y ambientalmente sostenible.

Resulta entonces necesario dirigir la mirada hacia nuevos campos de aprendizaje que le permitan a las nuevas generaciones construir una conciencia ambiental a través de la cual sean posibles los cambios y la producción sin un alto riesgo de daños ambientales. Es posible entonces abarcar un proceso de desarrollo sostenible que involucre varias esferas de la sociedad, desde el ámbito político y económico hasta el ambiental, siendo este último el eje central de una nueva era, donde la responsabilidad ecológica nos permita disfrutar de recursos inagotables y de esa manera completar una transición completa hacia un modelo de vida sustentable y renovado, de la mano de las energías limpias.

Educar para el desarrollo sostenible

La educación es una de las herramientas que transforma vidas, es un medio poderoso de la cual se puede utilizar al inducir los cambios requeridos para alcanzar un desarrollo sostenible. La educación para el desarrollo sostenible

puede facilitar a los educandos conocimientos, competencias, valores y los mecanismos de acción necesarios para superar todos los desafíos y adversidades el cómo debemos hacer frente, al cambio climático, la pérdida de biodiversidad, la utilización no sostenible de los recursos y las desigualdades. (UNESCO, 2022).

Desde las escuelas es posible iniciar el cambio, apuntando siempre a mitigar la necesidad apremiante de actuar a favor del medio ambiente, y de la cual es posible con el desarrollo de proyectos donde participe la comunidad educativa y se implementan diversas estrategias para lograr un desarrollo sostenible. Entre esas estrategias que mencionaremos está el desarrollo de ludotecas y el fomento de una conciencia ambiental para la generación de actitudes reflexivas frente a las acciones negativas hacia la naturaleza.

De esta manera el fomento de una conciencia ambiental permite descubrir o redescubrir el medio de vida, explorar el aquí, el ahora de las realidades cotidianas con una mirada nueva, apreciativa además de establecer o reforzar el vínculo de pertenencia con la naturaleza, adquirir conocimientos básicos de los fenómenos y problemáticas ambientales de su contexto, relacionar la teoría, la práctica, la ciudadanía y el ambiente, desarrollar competencia para reforzar el sentimiento de poder hacer algo, aprender a vivir, trabajar juntos y finalmente construir un sistema de valores ambientales.

Así mismo la conciencia ambiental se refiere a definir factores psicológicos relacionados con la propensión de las personas a realizar comportamientos proambientales, definiéndose como un concepto multidimensional por lo que es afectiva, cognitiva, disposicional y conductual, en otras palabras, se deben permitir una relación comunicativa entre el ser humano y la naturaleza, y un engranaje regulador del comportamiento humano (Tonello y Vallades, 2015).

Según Jiménez (2010, p. 731) el concepto de conciencia ambiental es la “suma total de aquello que nos rodea, afecta y condiciona, especialmente las circunstancias en la vida de las personas o la sociedad (...). La conciencia ambiental significa conocer el entorno para cuidarlo y que las próximas generaciones también puedan disfrutarlo”. Es este sentido se comprende y se involucra todos los seres vivos de un lugar con la finalidad de establecer vínculos afectivos para las protección y cuidado del medio ambiente, con aptitudes de autocontrol y fortaleza moral;

Para que un individuo adquiriera un compromiso con el desarrollo sostenible tal que integre la variable ambiental como valor en su toma de decisiones es necesario que este alcance un grado adecuado de Conciencia Ambiental a partir de unos niveles mínimos en las dimensiones antes citadas. Estos niveles actúan de forma sinérgica y dependen del ámbito geográfico, social, económico, cultural o educativo en el cual el individuo se posiciona (Sauvé 2003, citado por Acebal 2010, p. 50).

En la actualidad a través de los medios se puede percibir la necesidad de fortalecer una conciencia ambiental; el ser humano requiere comprender su papel

fundamental en la naturaleza, ser parte de todo este engranaje haciendo necesario tomar conciencia de sus deberes ambientales, defienda sus derechos ecológicos, reclamando y obligando a otras instituciones gubernamentales a cumplir con la preservación y construcciones de un ambiente sano (PRADA, 2013).

Pero la defensa del ambiente es una tarea eminentemente comunitaria, en donde los niños y adultos deben comprometerse conjuntamente. No es necesario señalar cuán formativo puede resultar para los educandos el hecho de participar concretamente, con los adultos, en acciones y reflexión sobre la protección del ambiente. “Los espacios de aprendizaje deben transformarse en espacios democráticos de acceso y producción de conocimiento” (Macedo y Salgado, 2007, p.36). En ese sentido la educación referente al ambiente debe transformarse en una pedagógica continua, susceptible de esclarecer sus finalidades, sus métodos de proporcionar ayuda y de precisar la manera más oportuna de formar a los maestros.

Por ende, para el desarrollo de una conciencia ambiental se determina un proceso largo, complejo que incluye la asunción de conceptos, de procedimientos, en especial, de valores y actitudes. De la cual requiere la disposición favorable de la persona y la comprensión de su necesidad; difícilmente se puede imponer por decreto. Se debe tener en cuenta factores sociológicos, de contexto de factores psicológicos, de las características personales de las personas implicadas, pero también factores escolares, de diseño curricular, que articule contenidos académicos, formación pedagógica y didáctica.

Por lo anterior, es conveniente estrategias y procedimientos variados, como talleres, jornadas, espacios educativos apuntando al desarrollo de proyectos de innovación individuales o colectivos para que los estudiantes se percaten de su propio medio de vida, establezcan el vínculo de pertenencia con la naturaleza, desarrollen competencias para reforzar el sentimiento de proteger el ambiente y aprendan a buscar informaciones pertinentes contribuyendo así a disminuir el deterioro ambiental.

En este proceso no se puede dejar de lado la formación del maestro su rol importante reside en la orientación de los educandos por lo tanto debe ser creativo, innovador, un agente de cambio un conocedor de los nuevos paradigmas ambientales, una persona activa de la segunda estrategia que se mencionó al inicio que consiste en la implementación de proyectos pedagógicos como las ludotecas; estableciendo objetivos claros será posible contribuir al mejoramiento ambiental y al desarrollo sostenible de los recursos de nuestro planeta.

La implementación de ludotecas genera espacios educativos donde los jóvenes además de divertirse y compartir también aprenden, en otras palabras, como se menciona en el lineamiento de ludotecas debe ser un lugar de juegos, de aprendizaje digno, incluyente al mismo tiempo seguro, en el cual los niños y adolescentes realicen encuentros consigo mismos, con los otros, con el entorno, generando la construcción de vínculos afectivos, ejercer sus derechos y desarrollar de habilidades para la vida (Lineamientos Ludotecas en Colombia, 2017).

En este sentido las ludotecas son “un recurso para el desarrollo del conocimiento, para la ejercitación de estrategias de pensamiento creativo”, con influencia en los resultados del proceso docente. Esta comprensión es esencial para aceptarla, no como un simple espacio de juego que resuelva las necesidades recreativas en el tiempo ocioso de los alumnos, sino sobre todo como una institución indispensable en el contexto escolar, en función de una pedagogía lúdico-creativa más acorde con la formación integral del ser humano.

Por lo tanto, la implementación de las ludotecas como herramientas para fomentar un desarrollo sostenible a favor del medio ambiente, se desarrollara hacia una educación en valores mediante diversas actividades con la finalidad de alcanzar objetivos sostenibles como proteger el planeta haciendo usos de materiales reutilizables, motivar hacia el reciclaje, mejoramiento de malas prácticas como botas basuras en las calles y arroyos, uso racional de recursos no renovables; motivar el desarrollo del conocimiento con pedagogía ambiental.

De acuerdo con lo anterior es necesario potenciar conciencia ambiental en los niños y jóvenes mediante el desarrollo de su pensamiento creativo, sembrar la pedagogía ambiental junto con la guía de sus docentes será posible alcanzar los objetivos sostenibles que tanto se apremian del contexto. Esta comprensión es esencial para aceptarla no como un simple espacio de juego donde se resuelva las necesidades recreativas en el tiempo ocioso de los alumnos, sino apuntar a solventar la necesidad de su contexto que contribuya con la formación integral del ser humano (Rodríguez, Cordovi y Castillo 2018).

Según Cárdenas ludotecario municipal de Naves Cafeteritos

La ludoteca brinda herramientas para que se mejoren las habilidades sociales y para que los niños y jóvenes se den cuenta de que el juego produce efectos como: sana convivencia, posibilidad de compartir de compartir y actitud para tener en cuenta la opinión del otro. Se demuestra que el juego no es un espacio de conflicto donde nos desahogamos gritando (Corporación Juego y Niñez, 2018).

Más compromiso con el medio ambiente

La participación de la ciudadanía para atender la necesidad que exige el planeta es apremiante, no podemos cerrar los ojos a la problemática ambiental del planeta. La transformación de conciencia empieza de entornos pequeños desde casa, la escuela, de nuestro diario vivir; impulsando acciones a favor de la mitigación del daño ambiental, superar las barreras que impiden una buena gestión de los recursos naturales.

El rol de la escuela como herramienta social, es trascendental para iniciar los cambios de transformación hacia un desarrollo sostenible, reconocer el impacto del comportamiento humano y su cooperación con otros afectará la calidad de vida de los implicados de manera positiva o negativa; por eso, se resalta la

implementación de reconocer, reflexionar sobre nuestras acciones donde se interrelacionan los integrantes de la comunidad.

Ahora bien, la responsabilidad del compromiso con el ambiente no solo recae en las instituciones educativas, sino “debe ser compartida con instituciones de formación profesional, cultural, científica y religiosas, quienes no toman la problemática de sus territorios como factores propios a solventar” (Colon y Sureda, 1999, citados por Aveñado 2012, p. 94) el objetivo primordial de la educación ambiental es la generación de cambios, por lo cual la obligación no puede ser solo desde la escuela sino toda la comunidad en general hacia el desarrollo sostenible.

No obstante, la visión de la educación ambiental es el de contribuir al fomento de una conciencia ambiental a favor de medio, a la formación de valores, a contribuir a los procesos de desarrollo sustentables; de los cual son posibles involucrar cambios y mejoras de estilo de vida hacia el uso de recursos, de nuevas formas de pensamiento, de organizarse de manera adecuada y de respetar los principios éticos a favor de ambiente; apuntando siempre a mejorar la actitud hacia la naturaleza.

Así mismo, adquirir compromiso con el medio ambiente se requiere tomar decisiones de la cual intervengan al mejoramiento de la calidad de vida de las personas “respetando las condiciones y límites de la naturaleza” (Novo, 1985; citado por Aveñado, 2012, p. 105). En este orden de ideas surge una “contemplación distinta del ser humano como eje social, no como dueño de la naturaleza sino como parte de ella, que, con su capacidad de responsabilidad, esta retado a entenderse y desarrollarse en armonía con el resto de la biosfera” (Aveñado, 2012, p. 105).

Es así como surge la importancia de educar para producir cambios sociales donde el propósito trascendental sea la transformación integral del ser humano, que sus acciones sean causa y efecto de la sustentabilidad y compromiso global, donde asuma responsabilidad por sus acciones hacia la biosfera haciendo un uso racional y consciente de los recursos naturales de su comunidad y soluciona de forma sustentable problemas de su ambiente (Aveñado 2012, p. 106).

Conclusión

La educación ambiental representa una solución o alternativa básica a la problemática socio-ambiental. Para ello, se deben promover nuevos estilos pedagógicos que conduzcan a la revalorización del individuo como ser social, cultural, independiente y capaz de potenciar cambios en la sociedad postmodernista. (Martínez, 2007, p. 10)

Por lo tanto, se resalta la importancia de educar a favor de medio, fomentar la generación de conciencia ambiental contribuyendo a la adopción de medidas que están afectando el medio ambiente apuntando a la construcción de estrategias que mitiguen la problemática ambiental partiendo desde la comunidad hacia el exterior, el cambio inicia desde el interior de cada persona; los maestros y líderes tenemos el reto de motivar a los niños y jóvenes para generación del cambio de

actitud a favor del medio ambiente y poder dejar un legado a las siguientes generaciones.

Referencias bibliográficas

Acebal, M. (2010). Conciencia Ambiental y formación de maestras y maestros. Universidad de Málaga. p50.

Avedaño, W. (2012). La educación ambiental (ea) como herramienta de la responsabilidad social. *Revista Luna Azul*, núm. 35, julio-diciembre, 2012, pp. 94-115.

Azul, R. L. y Completo, N. (s/f). Cómo citar el artículo. *Redalyc.org*. el 22 de junio de 2022, de <https://www.redalyc.org/pdf/3217/321727349006.pdf>

Castillo G.; Cordovi, C. y Rodríguez, R. (2015). Juegos recreativos que contribuyan a la educación ambiental desde las ludotecas escolares. EFDeportes.com. *Revista Digital*. Buenos Aires - Año 20 - N° 205. <https://efdeportes.com/efd205/educacion-ambiental-desde-las-ludotecas.htm>

Corporación juego y niñez (22 diciembre 2018). En la ludoteca se superan problemáticas ambientales y de convivencia <https://juegoyninez.org/en-la-ludoteca-se-superan-problematicas-ambientales-y-de-convivencia/>

Gomera, A.; Noviembre, M. y Gomera, A. (s/f). La conciencia ambiental como herramienta para la educación ambiental: conclusiones y reflexiones de un estudio en el ámbito universitario. *Saneambiente.co*. 22 de junio de 2022, de <https://saneambiente.co/wp-content/uploads/2016/05/01/articulo-conciencia-ambiental.pdf>

Jiménez, M. (2010). Definición y medición de la conciencia ambiental. *Revista internacional de sociología*. Vol. 6. págs. 731-755.

La importancia de las energías renovables. (s/f). *Acciona.com*. 22 de junio de 2022, de https://www.acciona.com/es/energias-renovables/?_adin=02021864894

Lineamiento Ludotecas en Colombia (2017). Pag 13 <https://juegoyninez.org/wp-content/uploads/2022/02/LINEAMIENTO-LUDOTECAS-COLOMBIA-2017.pdf>

Macedo, B. y Salgado, C. (2007), Educación ambiental y educación para el desarrollo sostenible en América Latina. *OREALC/UNESCO* Santiago.

Prada, E. (2013). Conciencia, Concientización y Educación Ambiental: Conceptos y Relaciones. *Revistas Temás*. <http://revistas.ustabuca.edu.co/index.php/TEMAS/article/view/585>

Tonello, G. y Valladares, N. (2015). Conciencia ambiental y conducta sustentable relacionada con el uso de energía para iluminación. *Red de Revistas*

Científicas de América Latina y el Caribe, España y Portugal (Redalyc)-
Gestión y Ambiente, vol. 18, núm. 1, junio, 2015, pp. 45-59.
<https://www.redalyc.org/pdf/1694/169439782003.pdf>

UNESCO (5 de mayo 2022). Qué debe saber acerca de la Educación para el
Desarrollo Sostenible. [https://www.unesco.org/es/education/sustainable-
development/need-know](https://www.unesco.org/es/education/sustainable-development/need-know)

Vista de Desarrollo sostenible en Colombia una utopía, una necesidad del
presente y un alivio para el futuro. (s/f). Edu.co.22 de junio de 2022, de
<https://revistas.ugca.edu.co/index.php/contexto/article/view/288/427>

**LA UNIVERSIDAD COMO ESCENARIO DE PAZ EN LA RELACIÓN
FORMACIÓN - APRENDIZAJE**

THE UNIVERSITY AS A STAGE OF PEACE IN THE TRAINING-LEARNING
RELATIONSHIP

Sandro José Pérez Quevedo

Universidad Privada Dr. Rafael Bellosó Chacín (URBE, Venezuela)

sandro.perez@urbe.edu.ve

ORCID: <http://orcid.org/0000-0002-7018-5835>

Ramón Antonio Casanova Ferrer

Universidad Privada Dr. Rafael Bellosó Chacín (URBE, Venezuela)

racasanova@urbe.edu.ve

ORCID: <http://orcid.org/0000-0002-5334-8786>

RESUMEN

La universidad desde una concepción muy amplia debe ser entendida como un escenario donde sus actores principales: docentes y estudiantes cobijen con sus acciones la paz desde toda perspectiva, considerando las interrelaciones académicas y sociales generadas entre ambos en el contexto universitario, estas pasan por un clima con la confianza, tolerancia y respeto requeridos. Se concreta en los procesos propios asociados con la dinámica educativa los cuales tienen que ver con la formación y evaluación del aprendizaje. Desde este marco, es necesario resaltar la autonomía por ser un concepto aplicado como ejercicio cotidiano en la clase, abarcando aspectos naturales que promueven un cuerpo integrado por valores basados en relaciones positivas. Este estudio está focalizado en proporcionar argumentos teóricos sobre la universidad como escenario de paz en la relación formación - aprendizaje. Teniendo como fundamentos científicos los aportados por: Virtuoso, Bozo, Carvajal, Rachadell, Larralde y Añez (2013), Ley de Universidades (1970), Ríos, Bozzo, Marchant y Fernández (2010), entre otros. La metodología es descriptiva – documental con un diseño bibliográfico, empleando la técnica análisis de contenido. Se destaca que el salón de clase en la universidad se asume como un ambiente armonioso, minimizado de conflictos, posible para que el estudiante participe activamente en su proceso formativo mediante sus intervenciones y toma de decisiones en la construcción de un pensamiento libre y emancipador. Es apremiante modificar la práctica formativa al poner de manifiesto otras formas de suscitar un aprendizaje de calidad, mediante: el trabajo cooperativo, la investigación permanente y mediación de pares.

Palabras Clave: Universidad, paz, formación – aprendizaje.

ABSTRACT

The university from a very broad conception must be understood as a scenario where its main actors: teachers and students shelter peace with their actions from every perspective, considering the academic and social interrelationships generated between both in the university context, these go through a climate with the required trust, tolerance and respect. It is specified in the own processes associated with the educational dynamics which have to do with the formation and evaluation of learning; aspects inserted in university functions. From this framework, it is necessary to highlight autonomy as a concept applied as a daily exercise in the classroom, encompassing natural aspects that promote a body made up of values based on positive relationships. For such purposes, this study is focused on providing theoretical arguments about the university as a scenario of peace in the training-learning relationship. Having as scientific foundations those provided by: Virtuoso, Bozo, Carvajal, Rachadell, Larralde and Añez (2013), Law of Universities (1970), Ríos, Bozzo, Marchant and Fernández (2010), among others. The methodology is descriptive - documentary with a bibliographic design, using the content analysis technique. It is emphasized that the classroom at the university is assumed as a harmonious environment, minimized conflicts, possible for the student to actively participate in their training process through their interventions and decision-making in the construction of free and emancipatory thinking. It is urgent to modify the training practice by highlighting other ways of promoting quality learning, through: cooperative work, permanent research and peer mediation.

Keywords: University, peace, training - learning.

Introducción

La universidad es una organización socialmente comprometida con la comunidad cuya principal acción es buscar alternativas de solución a los problemas que le aquejan. Como institución autónoma caracterizada por los principios de soberanía, independencia, libertad y autodeterminación, ha de generar espacios sostenibles para reafirmarse en sus propósitos: Capacitar profesionalmente y educar las nuevas generaciones en concordancia con demandas a nivel local, nacional y mundial.

De acuerdo con la Ley de Universidades (1970), Título I, Disposiciones fundamentales Art. 3, plantea:

Las Universidades deben realizar una función rectora en la educación, la cultura y la ciencia. Para cumplir, sus actividades se dirigirán a crear, a similar y difundir el saber mediante la investigación y la enseñanza; a completar la formación integral iniciada en los ciclos educacionales anteriores, y a formar los equipos profesionales y técnicos que necesita la Nación para su desarrollo y progreso.

Plantea Virtuoso, Bozo, Carvajal, Rachadell, García y Añez (2013), que el contexto educativo a nivel universitario en este afán de buscar el desarrollo centra su misión en generar conocimientos dirigidos a solucionar los problemas en este ámbito en los que la institución está inserta y a la construcción de capacidades coadyuvantes al desarrollo humano y sustentable.

Los señalamientos anteriores, sostienen que la organización está orientada a investigar concentrando el talento de profesores y estudiantes, en los que se edifica la formación y el aprendizaje a partir de ambientes de investigación de avanzada, es decir, en procura de calidad educativa.

En este sentido, los efectos de los procesos formativos implementados en el interior del recinto universitario han de revelarse en el desempeño de individuos en su contexto personal y laboral, de cara al marco productivo, económico, político y cultural de nuestras naciones. De acuerdo con Corchuelo (2008, p.15) la universidad “tiene una responsabilidad enorme en fomentar nuevos paradigmas para cultivar en la mente de los jóvenes la conveniencia de una armónica convivencia de las pequeñas y grandes comunidades de los seres humanos”.

Desde este marco, la universidad en su función rectora desde el plano de docencia debe cobijar entre sus aulas la paz; sinónimo de desarrollo y transformación. Propiciar ambientes armónicos de participación, respeto, tolerancia, democracia y justicia, son base para el sostenimiento y el equilibrio personal entre sus cohabitantes. Suscitar una convivencia sana en el proceso de enseñanza - aprendizaje en el que todos los estudiantes con sus profesores construyan conocimientos, repercute favorablemente en el desempeño a futuro de estos en el ámbito social, formando personas que contribuyan construyendo una sociedad pacífica y estructuras más equitativas conforme con las necesidades básicas de los seres humanos.

En el contexto de la universidad, es necesario capitalizar desde el aula cambios centrados en la linealidad de los procesos académicos, donde el docente en su acto formativo representa supremacía en el conocimiento, develando con ello un ámbito hostil caracterizado por la egolatría ante el saber y como erudito en la sapiencia. El profesor que presenta este esquema cognitivo en la universidad, se define por el tecnicismo y academicismo enmarcado dentro del conocimiento absoluto conforme a la realidad. Mientras que los estudiantes se relegan en sus funciones básicas como aprendiente, a ser simplemente solidarios con el pensamiento docente e irrespetando en sí mismo la autonomía y autodeterminación para gestionar su propio conocimiento ante la experiencia que le ha valido su proceso investigativo.

La diagnosis efectuada por los investigadores en los contextos de las universidades han precisado escenarios caracterizados por una rutina en el aula de clase, lugar donde se generan climas con estados de ánimo cargados de mucho resentimiento hacia el profesor, quien es catalogado de catedrático del saber, más no de una persona: afable, empática y respetuosa del pensamiento de sus estudiantes. Siendo así, la formación que debe contribuir a elevar el nivel de reflexión y conciencia crítica de lo que se aprende producto de las interacciones

entre ambos: docentes y estudiantes, se transforma en diferencias donde cada quien pretende anteponer el conocimiento sobre el otro.

Aseguran, Ríos, Bozzo, Marchant y Fernández (2010), que los cambios en las aulas universitarias son importantes, sobre todo porque hoy día se realizan los procesos de enseñanza y aprendizaje con clases frontales, en la que predomina la técnica vertical en el docente, por lo que pareciera no existir un interés manifiesto por otras formas en promover un aprendizaje con calidad, cuyo énfasis radique en la colaboración entre estudiantes, el desarrollo investigativo permanente y la mediación, entre otros. Siendo así, los estudiantes poco cubren sus aspiraciones; participar activamente en los procesos formativos para un aprendizaje profesional en el campo disciplinario donde ubica el conocimiento.

Atendiendo a lo anterior, la relación formación – aprendizaje, caracteriza al docente con su rol formador y facilitador del conocimiento, y al estudiante como sujeto que aprende considerando la dinámica suscitada en la clase, ambos actores en los procesos de enseñanza y aprendizaje requieren apoyarse mutuamente, sin que ello los aleje en sus funciones primarias y responsabilidades en el ámbito académico, estableciendo relaciones centradas en el entendimiento, la comprensión, los intereses y las motivaciones para que se dé el aprendizaje y en consecuencia se revele un clima basado en la cordialidad, respeto y confianza, siendo así, la clase se proyecta como un escenario para la paz, propio en la emancipación del ser garantizado tanto por el crecimiento como por el desarrollo personal.

Otro aspecto destacado por los investigadores, es que la universidad y muy concretamente en el aula de clase, se muestra afectado por la evaluación, siendo esta herramienta en la dinámica educativa que mayor dificultad presenta al momento de aplicarse. Teniendo en cuenta que no se evalúa para transformar la realidad social-personal-académica, sino para cuantificar el conocimiento. En su defecto, se desecha el proceso para acudir al producto, se precisa la subjetividad con un carácter irreal por encima de la objetividad basada en la observación.

Según lo planteado, repercute directamente en el clima del aula y provoca reacciones en quienes han sido sometidos a la evaluación, por tanto se propician altercados, opiniones basadas en tonos de voz fuertes que en el mayor de los casos desata actitudes agresivas en los estudiantes. Estas características desatinadas en la evaluación desfavorecen un ejercicio evaluativo que privilegia la integralidad del ser, expresados en los valores; relaciones interpersonales positivas, convivencia sana y respeto al conocimiento del otro (Molina y Pérez, 2006).

Ahora bien, si la universidad desde el concepto de autonomía es esencialmente democracia porque dentro de ella se promueve la toma de decisiones por parte de los actores implicados en el proceso educativo, por qué entonces el docente tiene tan afianzado el proceso evaluativo como suyo, que discurre con la linealidad, la unidireccionalidad y la calificación exclusiva hacia el otro. Esta práctica desestima la autoevaluación, coevaluación y la evaluación compartida como formas propias de una evaluación andragógica, donde el adulto también tiene pertinencia directa en dicho acto valorativo de su desempeño.

Otro aspecto de interés que frecuentemente se presenta en el ambiente de aprendizaje de las universidades, y que promueve climas negativos adversos a la construcción de conocimientos por parte de los estudiantes es la investigación (Molina y Pérez, 2006); pues el proceso propio se cae ante la imposibilidad de crear espacios para investigar, o si se producen no constituyen ninguna fuente de construcción de experiencias significativas por medio de las cuales se pueda aportar en la solución de problemas de orden académico y social.

La investigación vista a sí, se convierte en un acto trivial, al no despertar el interés y la motivación de los estudiantes hacia la búsqueda de información, la documentación de situaciones y la reflexión crítica del conocimiento. Desde esta realidad sinuosa, la confrontación sale a flote, pero no para el rebatimiento de ideas, que sería ideal para la aplicación de esta estrategia, sino para opinar desfavorablemente hacia banalidades y superficialidades en un plano subjetivo meramente del conocimiento, todo ello porque no se asume la investigación para aprehender el conocimiento, sino para reproducirlo.

Evidentemente lo anterior, fomenta un clima negativo en el aula de clase el clima que de acuerdo con Ríos, Bozzo, Marchant y Fernández (2010), contribuyen con relaciones reactivas entre el docente y los estudiantes, traducidas en indisciplina, mal manejo de grupo, escasa o nula participación de los alumnos en las actividades académicas, irrespeto entre ambos actores, bajas expectativas, que dificulta un proceso de enseñanza y aprendizaje coherente con la práctica académica disciplinada. Acciones como estas, relegan la figura del docente en términos de calidad, como persona desatinada en su desempeño, desconociendo así su compromiso ante los estudiantes respecto al aprendizaje que debe fomentarse en el ámbito educativo.

En este marco, el docente en la sociedad actual dentro de la universidad requiere asumir profundamente su ejercicio como un profesional de la docencia, responsable con su función, a tono con las exigencias de la educación superior y en correspondencia con los desafíos de la globalización del conocimiento y las demandas que en torno a la realidad del aula y las relaciones entre estudiantes deben darse para fomentar experiencias favorables que conlleven a la formación en competencias integrales facilitadoras de climas positivos, de paz y armonía, por parte de quienes depositan su confianza respecto al conocimiento.

En ese sentido, el rol de facilitador del aprendizaje según Ríos, Bozzo, Marchant y Fernández (2010), se caracteriza por un profesional de la docencia interesado en la formación integral de sus estudiantes, que busca de manera permanente nuevas metodologías de clase que apunten al aprendizaje profundo, procesos de evaluación más justos, así como, una forma de promover y mejorar la relación docente-estudiante.

El rol de facilitador antes mencionado, sustituye los efectos negativos promovidos en el aula por parte del educador al no canalizar efectivamente sus actuaciones en correspondencia con las necesidades de los estudiantes. En palabras de Castillo y Cabrerizo (2005) la concepción de docente en la actualidad pasa de ser un simple ejecutor – transmisor de contenidos instruccionales predeterminados, a ser una persona responsable profesionalmente conocedor de

la diversidad de personas y contextos que favorece el aprendizaje y desarrollo de cada estudiante, con habilidades y estrategias en los modos de socialización del conocimiento, de control del clima en la dinámica del aula y de las formas de evaluación de los aprendizajes.

Cabe señalar, que cuando el profesor propicia un clima positivo constituido por un trato cordial y respetuoso hacia los estudiantes, es capaz de promover su participación efectiva, al motivarlos y retroalimentarlos de forma objetiva luego de sus intervenciones, donde además la empatía y buena disposición son piezas clave para resolver sus inquietudes; aspecto vital para el sostenimiento del ambiente de clase en cuanto a la disciplina y el manejo de situaciones conductuales irregulares que pudiesen presentarse en la dinámica social de la clase.

Desde el plano anterior, asumir la formación del estudiante como un proceso complejo, dinámico y vinculante del ámbito educativo en la universidad, es posibilitar en sus escenarios la paz del aula, lo que sin duda alguna se constituye en uno de los principales desafíos que debe caracterizar a la educación superior, sobre todo en los debates que se producen a razón del establecimiento de la gestación de cambios para mejorar la calidad educativa, los cuales deben respetar la autonomía en consonancia con lo dispuesto en la Ley de Universidades.

Lo anterior exige tanto a las universidades como a sus docentes, repensar en la manera de cómo al paso de estas últimas décadas vienen desempeñando sus funciones, pues tradicionalmente se caracterizaron por formar en una profesión específica del saber, cuyos conocimientos son parcelados, asilados, descontextualizados de la realidad. Lo anterior, es contrario a la visión que se tiene del docente, el cual se interesa por la formación integral de sus estudiantes, caracterizado por generar procesos de investigación orientados a la búsqueda de nuevas metodologías de clase cuyo propósito es desarrollar un aprendizaje profundo, una evaluación que incluya a todos por igual valorada con el estandarte de la objetividad por encima de la subjetividad personal, pero también, que entre las acciones se promueva la mejora en la relación docente-estudiante (Ríos, et al., 2010).

De acuerdo con lo señalado, es necesario cimentar un nuevo escenario de educación en la universidad con la finalidad de educar personas calificadas para desenvolverse en un contexto social que por demás es exigente, complejo y cambiante, donde se conjuguen pedagogías generadas por ambientes adecuados y adaptados a los procesos de enseñanza y aprendizaje, como parte del resultado de escenarios motivadores que sostienen y enganchan a los estudiantes en estos recintos de educación superior.

Sobre todo, que esas reflexiones en cuanto a los cambios que deben favorecer a la educación desde este contexto, conduzcan en nuevas formas de educar al ser humano de manera integral, donde el profesor no esté enquistado y ataviado con esquemas paradigmáticos centrados en el individualismo, la autoridad y en la jerarquía. A su vez, se requiere que este se apropie de sus saberes conscientemente orientados al desarrollo de experiencias placenteras, sobre todo en idear mecanismos proclives a elevar la conciencia crítica y reflexiva del

estudiante que le permita la emancipación del conocimiento a partir de su propia iniciativa.

Es así que la universidad como escenario de paz, ha de generar relaciones positivas entre docentes y estudiantes, con procesos andragógicos pertinentes, donde la evaluación del aprendizaje se constituye en fuente de conocimiento y transformación, a partir de ella sostener climas armoniosos basados en una cultura de paz, instituida por la participación de todos y concebida a partir de los valores que forman parte de cada uno de los actores.

Desarrollo

Procesos de enseñanza y aprendizaje: Espacio para la paz

Los procesos de enseñanza y aprendizaje en el contexto universitario se constituyen en el acto que atiende al docente y en el que participa el estudiante. Este, debe ser gestionado en el desarrollo de la cátedra, garantizando que todas las acciones planificadas conjuntamente con los estudiantes, entre las que se incluye la evaluación se caracterizan por la apertura, la mediación y negociación con el grupo, quienes en este proceso son los aprendientes de las experiencias suscitadas en el aula de clase.

Desde este plano, es importante diferenciar ambos procesos sin caer en contraposiciones que afecten su relación directa con la formación del estudiante. De acuerdo con Castillo y Cabrerizo (2005, p.p.27-29), la enseñanza “es una acción intencional que adquiere sentido didáctico en la medida en que trata de llevar a alguien hacia el aprendizaje”. Mientras que el aprendizaje como tarea del estudiante “es una actividad del que aprende”, se produce en un contexto de enseñanza, que incluye el conjunto de factores y actuaciones que llevan al estudiante a aprender.

De acuerdo con lo anterior, los procesos de enseñanza y aprendizaje en el contexto de la educación universitaria es un espacio donde el docente como facilitador del conocimiento, mediante una intencionalidad formativa lleva el aprendizaje al estudiante para que este aprenda a partir de un conjunto de situaciones o factores educacionales planificados. Este debe ser un proceso que focaliza al docente como un sujeto con competencias específicas de su profesión, cualificado integralmente por la experiencia y con disposición de facilitar el aprendizaje considerando las necesidades de los participantes, que incluye al estudiante como un ser activo en dicho proceso, capaz de participar y autogestionar su aprendizaje a partir de las estrategias propiciadas por los educadores.

Los procesos de enseñanza y aprendizaje en el contexto de la universidad deben aproximar encuentros positivos entre docentes y estudiantes, cohabitar juntos bajo el aspecto académico, es sinónimo de una formación integral; accedido por la cordialidad, el respeto, la reflexión y la puesta en práctica de un marco de relaciones interpersonales basadas en una convivencia positiva.

En este sentido, el docente ha de modelar conductas apegadas a la ética y la formación en valores, mientras que los estudiantes, requieren atender sus propias necesidades, comprendiendo que las actividades tienen como foco de atención: aprender de la experiencia en conjunto, de la investigación de manera autónoma y de la participación colectiva. De ello se infiere, que cuando esto se gesta en el aula de clase, se tiene entendido que todo lo demás fluye favorablemente, en consecuencia se convierte en un espacio para la paz.

Desde este marco, es importante que tanto estudiantes como docentes en los procesos de enseñanza y aprendizaje asuman conjuntamente el compromiso de llevar el proceso formativo acorde con los presupuestos que demanda establecer la paz en el ámbito del aula, por lo que es importante considerar la definición que plantea Ceballos (2013), citado por Paz (2018, p.177), significándola como una “construcción colectiva que camina de la mano junto con la democracia, para la edificación de una sociedad con un apropiado grado de madurez que posibilite lograr el desarrollo humano de sus ciudadanos y garantizar el respeto de los derechos humanos”.

El proceso educativo concentrado en la enseñanza y aprendizaje, desde todo concepto debe fomentar la construcción de una sociedad más pacífica, es decir, a través de una educación para la paz, como acción propia que no sólo ha de representarse a nivel de contenidos en el currículo, sino que ésta debe permear como un eje transversal en todo el desarrollo formativo-cognoscitivo del estudiante, por tanto, debe atenderse prioritariamente desde las políticas de la universidad, la dinámica de la clase por parte del docente que se focaliza a través de la aplicación de estrategias y mediante las conductas devenidas de los estudiantes cuando interactúa con sus pares y profesores.

Sostiene Corchuelo (2008, p.19), que educar para la paz “significa abrir mentes y los corazones para acoger los valores básicos de una sociedad pacífica: respeto a la dignidad humana, la verdad, la justicia, la equidad, la unidad, la convivencia armoniosa y la libertad”.

De cara a este planteamiento, en los procesos de enseñanza y aprendizaje, es necesario la construcción de un escenario de paz, a partir de todos estos valores, de las competencias específicas del docente, de una metodología motivadora, de una práctica de evaluación justa y del establecimiento de una interacción basada en el respeto con los estudiantes. Es así, que el salón de clase en la universidad se asume como un ambiente armonioso, minimizado de conflictos, posible para que el estudiante participe activamente en su proceso formativo mediante sus intervenciones y toma de decisiones en la construcción de un pensamiento libre y emancipador.

Conclusiones

El objetivo de este trabajo fue proporcionar argumentos teóricos sobre la universidad como escenario de paz en la relación formación - aprendizaje. El acercamiento a las diversas teorías permitieron establecer algunos análisis y

reflexiones respecto al fenómeno de estudio, las cuales fueron contrastadas con la experiencia, a partir de estas se concluye que:

La universidad en el afán de buscar el desarrollo centra su misión en generar conocimientos dirigidos a la solución de problemas de los contextos en los que la institución está inserta.

La universidad en su función rectora desde el plano de la docencia debe cobijar entre sus aulas la paz; sinónimo de desarrollo y transformación. Propiciar ambientes armónicos de participación, respeto, tolerancia, democracia y justicia, son base para el sostenimiento y el equilibrio de las personas que cohabitan en ella.

La relación formación – aprendizaje, caracteriza al docente en su rol de formador y facilitador del conocimiento, y al estudiante como un sujeto activo y participativo que aprende a partir de la dinámica suscitada en la clase, ambos requieren apoyarse mutuamente sin perder de vista las funciones y responsabilidades que respecto al proceso educativo tiene cada uno.

Los procesos de enseñanza y aprendizaje en el contexto de la universidad deben aproximar encuentros positivos entre docentes y estudiantes, cohabitar bajo el aspecto académico como sinónimo de una formación integral, con el propósito de garantizar la cordialidad, el respeto, la reflexión y la puesta en práctica de un marco de relaciones interpersonales basadas en una convivencia positiva.

El salón de clase en la universidad se asume como un ambiente armonioso, minimizado de conflictos, posible para que el estudiante participe activamente en su proceso formativo mediante sus intervenciones y toma de decisiones en la construcción de un pensamiento libre y emancipador.

Propuesta

Las propuestas que a continuación se presentan giran en torno a la interrogante: ¿Cómo se gestiona un escenario de paz en el proceso de enseñanza y aprendizaje de la universidad?

1. Estableciendo procesos de formación permanente en el equipo docente.
2. Revalorizando la Ley de Universidades desde fundamentos axiológicos.
3. Valorizando la carrera docente en la universidad a partir de la meritocracia.
4. Impulsando una educación transversalizada por los valores.
5. Mejorando las condiciones presupuestarias de la universidad (Condición socioeconómica del trabajador universitario, funciones de la universidad: Docencia, investigación y extensión, mobiliario e infraestructura).
6. Impulsando la sostenibilidad de la universidad a partir de su soberanía y autonomía.
7. Propiciando climas de paz y armonía en la praxis andragógica.
8. Estableciendo espacios seguros en la universidad para la recreación y el esparcimiento.
9. Promoviendo una cultura de paz y no violencia en la universidad.
10. Estableciendo un currículo por competencias de manera integral.

Referencias bibliográficas

- Castillo, S. y Cabrerizo, J. (2005). *Formación del profesorado en educación superior: didáctica y currículum*. Volumen I. Editorial. McGraw-Hill, Impreso en España.
- Ceballos, P. (2013). Educación para la paz y para la democracia. *Revista Ra Ximhai* 9 (1), 35-48.
- Corchuelo, F. (2008). La universidad y la promoción de una cultura de paz. *Revista Questiones Disputate*. Temas en Debate. Vol. Nro. 2.
- Ley de Universidades. (Gaceta Oficial No.1429, Extraordinario, del 8 de septiembre de 1970).
- Molina, N. y Pérez, I. (2006). El clima de relaciones interpersonales en el aula un caso de estudio. *Paradigma* v.27 n.2 Maracay dic. 2006. http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1011-22512006000200010
- Paz, E. (2019). Educación para la paz: una mirada desde la Universidad Nacional. *Innovación Educativa*, ISSN: 1665-2673 vol. 19, número 79. enero-abril, 2019.
- Ríos, D.; Bozzo, N.; Marchant, J. y Fernández, P. (2010). Factores que inciden en el clima de aula universitario. *Revista Latinoamericana de Estudios Educativos*. vol. XL, núm. 3-4, pp.105-126. Centro de Estudios Educativos, A.C. Distrito Federal, México.
- Virtuoso, F.; Bozo, A.; Carvajal, C.; Rachadell, M.; García, H. y Añez, R. (2013). *Gobernabilidad y calidad educativa para la universidad venezolana*. Primera Edición. Universidad Católica Andrés Bello. Caracas: Montalbán.

CRITERIOS LA MARCA PERSONAL DE LOS COACHES EN VENEZUELA
CRITERIA THE PERSONAL BRAND OF COACHES IN VENEZUELA

Paola Villasmil

Universidad Privada Dr. Rafael Beloso Chacín (URBE, Venezuela)
Universidad del Zulia (LUZ). Venezuela

pcvillasmil3@urbe.edu.ve

ORCID: 0000-0002-5171-4922

RESUMEN

Esta investigación tuvo como propósito Identificar los criterios la marca personal de los coaches en Venezuela sustentándose en los aportes teóricos de Pérez, Schawbel, Araya, Villaroel, Cano, entre otros. La metodología fue descriptiva, cuantitativa, no experimental, transversal y de campo. Para recolectar los datos se aplicó un cuestionario con 64 ítems, con preguntas cerradas de escala likert y dicotómicas, el cual fue sometido a la validación de 5 expertos, con una confiabilidad de 0.93 (coeficiente de Alpha de Crombach). Este instrumento se aplicó a una muestra poblacional de 10 coaches venezolanos internacionales certificados por las principales comunidades de coaching internacionales. Los resultados fueron tabulados a través de una matriz de múltiples entradas y su tratamiento estadístico fue descriptivo, utilizando el paquete estadístico SPSS versión 21, aplicándose análisis de frecuencia, análisis descriptivos e intervalo de confianza de la media poblacional. Se analizaron los indicadores propósito, misión personal y valores, donde se concluyó la necesidad de definición y conocimiento de un plan de vida del ámbito personal-profesional, el cual es flexible, adaptable a las necesidades y objetivos del coach, además se debe conocer cuál es su misión, es decir, el aporte que desea dejar en el mundo. Por otra parte, debe existir congruencia entre los objetivos planteados con los valores y metas para lograr cumplirlos.

Palabras clave: Coaches, marca personal, marketing persona

ABSTRACT

The purpose of this research was to identify the personal brand criteria of coaches in Venezuela based on the theoretical contributions of Pérez, Schawbel, Araya, Villaroel, Cano, among others. The methodology was descriptive, quantitative, non-experimental, cross-sectional and field. To collect the data, a questionnaire with 64 items was applied, with closed questions on the Likert scale and dichotomous, which was submitted to the validation of 5 experts, with a reliability of 0.93 (Crombach's Alpha coefficient). This instrument was applied to a population sample of 10 international Venezuelan coaches certified by the main international

coaching communities. The results were tabulated through a multiple entry matrix and its statistical treatment was descriptive, using the statistical package SPSS version 21, applying frequency analysis, descriptive analysis and confidence interval of the population mean. The purpose, personal mission and values indicators were analyzed, where the definition of a personal-professional life plan was highlighted, which is flexible, adaptable to the needs and objectives of the coach, in addition to knowing what their mission is, in other words, the contribution you want to make in the world. On the other hand, there must be congruence between the objectives set with the values and goals in order to achieve them.

Keywords: Coaches, personal brand, personal marketing

Introducción

Los últimos años el entorno de las empresas ha experimentado cambios significativos, desde la forma de gestión propia, hasta la manera en la que se relacionan con sus agentes externos, clientes y proveedores, incluyendo en sí mismo la manera de hacer marketing. La innovación, nuevas tecnologías, redes sociales y globalización han transformado el mundo de los negocios y el modelo empresarial cambiando paradigmas de modo que no se comprende el ambiente de los negocios como se hacía un par de décadas atrás.

En este sentido, el nuevo concepto gerencial resalta la importancia de las personas dentro de las organizaciones, destacando la idea de que la marca personal de cada uno es un elemento determinante e influyente sobre la creación de la imagen corporativa. En este orden de ideas, Pérez (2008) expresa que el propósito de la marca personal es conseguir identificar aquello que hace valioso, útil y fiable a un individuo para que se perciba como la persona y/o profesional con quién vale la pena estar o trabajar. El objetivo final de la misma sea personal o comercial, es exactamente ese: que se considere ser la mejor opción, así como seleccionado para trabajar.

En este orden de ideas, Peters (2005, p. 14) pionero en el desarrollo de la marca personal expresó: “Las grandes compañías entienden la importancia de las marcas. Hoy, en la era de las personas, tú debes ser tu propia marca”. Entendiendo de esta manera la marca personal como estrategia central para el posicionamiento que se tiene como persona en un entorno globalizado hiperconectado donde se presentan numerosas ofertas de productos y servicios profesionales, fungiendo entonces como elemento diferenciador para lograr el posicionamiento en la mente del público en pro de sus intereses.

Asimismo, Pérez (2008) señala que para un profesional ser escogido se debe generar un valor agregado diferenciador que conforme el branding personal del profesional y constituya un elemento de valor perceptible para los clientes en dicha relación. El mismo autor, puntualiza la marca personal haciendo referencia a la gestión de un perfil propio, es decir, consiste en descubrir certezas y particularidades de el mismo y comunicar a otros lo que le diferencia de los demás, es una propuesta de valor única, una herramienta potente de marketing.

Se debe identificar y comunicar las características que hacen a la persona ser visible en un entorno homogéneo, cambiante y competitivo.

En este orden de ideas, Temple (2013) puntualiza sobre la necesidad de definición de un área de especialidad para el desarrollo de una marca personal, así como la definición de otros factores como fortalezas, competencias, valores y nivel de experiencia. Igualmente se debe dar a conocer su capacidad de alcanzar determinados logros para una organización. Igualmente detalla que es importante manejar niveles de carisma, de complicidad positiva, y de establecimiento de relaciones o formación de contactos durante el proceso de construcción de la marca personal.

En Europa, específicamente en el Vaticano, se presenta uno de los casos de marca personal más importante del continente Jorge Mario Bergoglio representado en el Papa Francisco, como lo expresa Aguilar (2014) quien posee 14 millones de seguidores, así como es líder internacional con más menciones en internet, caracterizado en sus declaraciones por la sencillez, humanidad y humildad. En este sentido es su conducta basada en valores y su comunicación a la población en general la que le ha permitido diferenciarse de los 266 pontífices anteriores convirtiéndose en la actualidad en una de las figuras públicas más relevantes de la época formando incluso en una medida para evaluar ya que se escucha en varios medios “es como el Papa Francisco”, Ciudad Nueva (2014).

Schawbel (2011) por su parte, precisa en América del Norte la marca personal Obama perteneciente al presidente de los Estados Unidos como la más importante e influyente del continente Americano destacando principalmente su elemento de imagen de marca personal representada principalmente por su sonrisa inalterable, promoviendo su mensaje de optimismo a los jóvenes para cambiarlo todo mediante estrategias comunicacionales y de marketing personal Logro a través de Internet y de otras tecnologías digitales movilizar emocionalmente a Jóvenes y profesionales para transformar su panorama político. .

En las últimas décadas han surgido cambios transformacionales de fondo en la manera como se administran y direccionan las empresas en el mundo producto del innegable fracaso de la gerencia tradicional para afrontar los constantes cambios del entorno. En virtud de lo anteriormente mencionado surgen las nuevas tendencias de gestión del siglo XXI basadas en el desarrollo del talento humano en las organizaciones como base y pilar fundamental en el alcance de los objetivos y metas corporativas, donde se tomó el coaching como modelo a impulsar en cultura organizacional moderna entendiendo al coaching “como una conducta empresarial que está en el extremo opuesto del ordeno y mando” según Whitmore (2011, p. 35), quien es considerado uno de los padres del coaching moderno.

En este sentido el autor expresa que el coaching y una cultura de aprendizaje ofrecen la mejor oportunidad de atravesar la inquietante ola de cambios que las empresas afrontan. Dentro de este marco a los efectos de esta investigación es preciso entonces definir al Coach, como al profesional que ejerce el proceso de coaching bien sea en libre ejercicio del mismo o dentro de una organización realizando una labor integral.

Según el mismo estudio la distribución geográfica de estos profesionales en el

mundo se encuentra concentrada principalmente en Europa Occidental 37% representando 17.800 coaches, seguido de América del Norte 33% con 15.800 profesionales certificados, Latinoamérica y el Caribe 5% con 2600, Europa Oriental 7% conformado por 3500, Oriente medio y África 4% con 2100, Asia 7% precisando 3300, Oceanía 5% con 2400 para una muestra total de 47.500 coaches.

En este orden de ideas, cabe destacar las diferentes especialidades en las cuales se distribuyen coaching de liderazgo 2760 coaches conformado el 23%, organizacional y ejecutivo igualmente con 1800 profesionales cada uno representando el 15% agregado cada uno, de vida 1560, 13%, carrera 840 7%, Ontológico 1200 profesionales iguales al 10% y deportivo 840 concentrados en el 7% , según la encuesta realizada en el año 2012 por la ICF titulada Estudio Global de Coaching en la cual se tomó una muestra de 12.000 coaches distribuidos en 100 países.

Por otra parte, en el caso de Venezuela dentro de Suramérica en particular existe un especial conocimiento de la dirección y promoción del negocio de coaching producto de la presencia en el país de uno de los padres de la corriente americana de esta herramienta de negocios Wolfgang Hoffmann quien representa la principal asociación de América, segunda en el mundo” la Comunidad Internacional de Coaching (ICC según sus siglas en inglés)” con más de 11.000 profesionales certificados repartidos entre 60 países. En este sentido, la ICC es la organización de principal prestigio y reconocimiento global en Venezuela poseyendo 475 coaches en sus programas en las diferentes especialidades.

Importante destacar que el anteriormente mencionado representante de la ICC, y especialista del área Wolfgang Hoffmann considera que para el año 2014 en el país existen 2500 coaches certificados mediante las comunidades internacionales. Es de hacer notar que se conoce que, aunque dicha comunidad es la de mayor prestigio en Venezuela no es la de mayor número de colegiados en el país con 650 profesionales, sino que la Comunidad Integrativa de Coaches de España mediante su Master coach autorizado en el país y la empresa comercial Acción para el éxito C.A al menos 500 coaches certificados para el año 2015. Asimismo, se debe señalar que no existen estudios en Venezuela y el Zulia referentes a los atributos valorados para la marca personal de los coaches o sobre los aspectos que determinen la internacionalización de los mismos.

En este sentido, se conoce según información estadística del año 2015 de la empresas Acción para el Éxito representante de la Comunidad Integrativa de Coaches de España en Venezuela, sus colegiados solo el 10% del total de profesionales que realizan el programa de formación y certificación logra efectivamente introducirse en el mercado del negocio del coaching en el país evidenciado en la oferta de profesionales como oferta de servicios de coaching que existe en el estado Zulia en el área, así como en el número de profesionales que efectivamente se desarrolla en el área solicitando la validación de competencias con especialistas de la comunidad avalista en el campo propio de acción.

Es así como se evidencia la situación actual de al menos el 90% los

profesionales en coaching de Venezuela, donde según la principal comunidad internacional de la región se identifica como principal causa el desconocimiento de estrategias de marketing personal para lograr la introducción al mercado gerencial como profesional independiente, igualmente destacando como factor cultural el índice de formación en la gestión empresarial se encuentra en proceso de transformación a nuevos modelos de gerencia basados en el desarrollo de talento principalmente en grandes empresas aun cuando en el sector PYME prevalecen los modelos de autoritarismo principalmente. En consecuencia, el mercado de formación gerencia empresarial y de talento humano aplicada al coaching como modelo de gestión en Venezuela ejercida por profesionales certificados y avalados internacionalmente puede minimizarse a una menor expresión en el país, disminuyendo la oferta de profesionales en coaching, decreciendo el importante desarrollo que posee en la actualidad dentro de la región suramericana.

Marca personal

Al respecto, Pérez (2012), la define como la huella individual que combina tres características: la utilidad, la fiabilidad y la visibilidad, representando un modelo fundamentado en la idea de que los profesionales deben pensar y actuar como empresas, como proveedores de servicios. Cada uno de estos elementos debe actuar conjuntamente ya que sería inútil hacerlo por separado, así como no tiene ningún valor si no se ofrece a los demás. Señala además que la marca personal trata sobre el control del proceso que afecta a la forma en que los demás perciben al otro y de gestionar esos procesos estratégicamente para ayudar a conseguir objetivos específicos. La marca personal no se inventa ni se diseña en un estudio. El descubrimiento de una marca personal empieza por las motivaciones, los valores, los objetivos, que pueden aportarse.

McNally y Speak (2009) identifica la marca personal como una relación, entre una imagen basada en las características del individuo y el reflejo de sus dimensiones personales de una forma auténtica. No se trata de inventar una imagen y un propósito para vender sino de una relación de confianza basada en la conexión directa entre sus sistemas de valores y su potencial para desarrollar planes de alto impacto profesional.

Finalmente, los aspectos presentados por los autores se evidencian discrepancias en la naturaleza propia del individuo y de su ser para la construcción de su marca personal, observándose dos enfoques, uno expuesto por Pérez (2012) orientado hacia la estrategia corporativa de plan y administración de profesionales integrales, mientras McNally y Speak (2009) están orientado más al sentido filosófico del ser.

A los efectos de este estudio se define la marca personal como el conjunto de elementos intrínsecos que definen a los coaches profesionales integra y ampliamente abarcando la definición del ser humano tales como propósito de vida, sistema de valores y creencias, actitudes así como el profesional desde el servicio que ofrece, su valor agregado, el posicionamiento y la comunicación del mismo a sus clientes y competidores para garantizar la perdurabilidad en el tiempo dentro de los mercados de negocios y su expansión a territorio extranjero.

Criterio de la marca personal

En este particular, Pérez (2012) señala la marca personal como resultado de la aplicación de los criterios personales y filosofías que hemos establecido para nuestra vida personal y profesional. Destacando el papel fundamental de la misión en la estrategia personal para alcanzar objetivos planteados, indica el autor que, sin un propósito, una misión, unos valores, y objetivos todo lo que se realizaría durante la vida sería bajo un camino incierto, lleno de dudas mientras que se pierden oportunidades.

A tal efecto, cuanto más definido se encuentre la persona sobre saber por qué hace lo que se hace, es decir, su propósito, mayores posibilidades tendrá de conseguir las metas establecidas. Por otra parte, esta claridad no ocurre automáticamente, y conlleva un proceso de reflexión respecto a la persona en cuestión, intereses, hobbies, aspiraciones, representando un importante papel a la hora de determinar su éxito o fracaso. (McNally y Speak, 2009)

Mientras que Rampersad (2009) por su parte destaca la implicación de un análisis profundo para definir “quiénes somos”, qué se es capaz de hacer y con qué recursos se cuentan. Cuando esto llega a ser descubierto y es aceptado, la persona se encuentra en mejor disposición para asumir riesgos, ser más creativo y tomar iniciativas todo esto desarrollado dentro del marco de su visión personal y profesional sobre sus aspiraciones.

Rampersad (200) señala como la base fundamental del criterio de marca las aspiraciones de las personas en su propósito de vida, misión, plan de vida, para la construcción de la marca personal. Mientras, Pérez (2012), ahonda en las aspiraciones estratégicas orientada a los objetivos personales. Por su parte, McNally y Speak (2009) consideran el criterio de marca como la definición de la identidad del ser per sé, para la consecución de objetivos.

Propósito

Se trata de la definición y clarificación sobre aquello que se quiere conseguir. Es imprescindible tener un fin último, un destino, una meta ambiciosa pero realista y conocerla. La función de ese objetivo va a ser la de guía y faro. Es importante el mantenerse centrado, evitando perder recursos (tiempo, dinero, materiales, entre otros). No se trata de obsesionarse por alcanzarlo, lo importante es ir tomando medidas que acerquen a la meta, pues eso va a facilitar la toma de decisiones, destacando la importancia de no apresurarse, pero llevando una toma de decisiones hacia el objetivo. (Pérez, 2008).

A los efectos de esta investigación se define el propósito como el conjunto de aspiraciones filosóficas que incluyen todas las facetas (personal, emocional, espiritual y profesional) para el desarrollo y crecimiento de los coaches hacia su visión personal de vida, su fin supremo y razón de ser, determinando aquello que lo empoderara entre sus recursos, para lograr el reconocimiento del mercado nacional, así como la internacionalización.

Misión personal

La misión define lo que se quiere ser cuando “se es mayor”, es decir, no es más que descubrir aquello que se aportara a terceros al alcanzar el sueño o visión planteada. No se trata de lo que se haga por sí mismo, ya que se trataría de objetivos, sino como se beneficiará a los demás. La misma, implica elementos tales como ¿qué vas a hacer?, ¿con qué vas a trabajar? ¿qué cambio vas a producirá?, ¿quién va a beneficiar? “*La misión es una forma de dejar huella, marca personal*”. (Pérez, 2008).

En este sentido, y a los efectos particulares de este estudio se establece la misión personal como el legado basado en valores que los coaches desean aportar al mundo, destacando igualmente la clarificación de la misma y su establecimiento como una ventaja competitiva en el desarrollo de marca personal para la internacionalización al ser de ayuda en la toma de decisiones, así como para generar credibilidad en el público.

Valores

Pérez (2008), afirma que los valores son creencias sólidas que pertenecen a una persona y que se convierten en referentes reconocibles de la marca como resultado de un proceso de branding personal. Los mismos proporcionan una pauta para formular metas y propósitos, personales o colectivos convirtiéndose en el reflejo de los intereses, sentimientos y convicciones más importantes en referencia a las aspiraciones y sueños más importantes de las personas.

En este orden de ideas, a los efectos del presente estudio se definen los valores como la estructura de verdades y principios filosóficos determinantes de la conducta, así como las actitudes de las personas actuando como elementos distintivos de la marca personal de los coaches, de manera que la identificación de los mismos ofrezca un valor agregado a su servicio para lograr la introducción en mercados extranjeros mediante la internacionalización.

Metodología

El diseño de la investigación es positivista de tipo cuantitativo, con diseño experimental de campo y transversal por cuanto se realizó en un periodo específico de tiempo. La población de estudio. a la población objeto de estudio, cuadro 2, como a los coaches venezolanos certificados por alguna de las comunidades de coaching internacionales de mayor prestigio mundial, en este sentido, según su trayectoria en formación y el número de coaches internacionales que poseen adscritos se definen dichas comunidades como la International Coach Federation (ICF), International Coaching Community (ICC), Asociación Internacional de Coaching (IAC); Destacando que se estudiará aquellos que posean credencial internacional para formar coaches profesionales por dichas comunidades internaciones de coaching u otras.

Resultados de la investigación

La tabla 1 muestra el indicador propósito respecto al criterio de la marca personal que un coach posee, indicando como se aprecia que el 80% de los encuestados está totalmente de acuerdo sobre la tenencia de un plan de vida definido, así como un 10% se encuentra de acuerdo, y un 10% se encuentra ni en acuerdo ni en desacuerdo al respecto. Así como la media en promedio de respuesta se ubicó en 4.70, lo cual según el baremo de interpretación evidencia alto acuerdo a la premisa, con desviación estándar de 0.67 puntos, muy baja dispersión, así como alta confiabilidad de la respuesta.

En cuanto al intervalo de confianza, con un 95% de seguridad se afirma que, si se aplica este estudio a coaches internacionales de otros países del mundo, la media de la respuesta de ellos se ubicaría mínima puntuación se ubicaría en 4.22 puntos y la máxima en 5.00 puntos indicando igualmente estar altamente de acuerdo con la estrategia. En referencia al plan de vida como guía al definir su trayectoria profesional el 100% de los coaches encuestados afirman estar totalmente de acuerdo de ser este la guía referencial de actuación profesional, con media de 5.00 puntos y desviación estándar de 0 puntos. Intervalo de confianza del 95% es de 5.00 puntos.

Tabla 1. Indicador Propósito

Un Coach	Posee un plan de vida definido		Siente su plan de vida como guía de referencia al definir su trayectoria profesional		Replantea sus objetivos personales en función de su plan de vida	
	Fa	Fr	Fa	Fr	Fa	Fr
Totalmente de acuerdo	8	80%	10	100%	8	80%
De acuerdo	1	10%	0	0%	2	20%
Ni en acuerdo, Ni en desacuerdo.	1	10%	0	0%	0	0%
En desacuerdo	0	0%	0	0%	0	0%
Totalmente en desacuerdo	0	0%	0	0%	0	0%
Total	10	100%	10	Total	10	100%
Medidas Descriptivas	Media	Desv. E.	Media	Desv. E.	Media	Desv. E.
	4.70	0.67	5.00	0.00	4.80	0.42
Intervalo de Confianza de 95%	Min	Max	Min	Max	Min	Max
	4.22	5.00	5.00	5.00	4.50	5.00
Media	4.83		Desviación E.		0.36	
Intervalo de Confianza	Min.	Max				
Interpretación según baremo	Altamente de Acuerdo			Muy baja distorsión de los datos Indicador muy confiable.		

Fuente: Elaboración propia (2017)

Por otra parte, en relación al replanteamiento de objetivos personales en función del plan de vida el 80% de la población afirmo estar totalmente de acuerdo, y el 20% restante está de acuerdo, lo que evidencia una tendencia positiva en relación a la media de 4.80 que es una premisa altamente aceptada por los coaches como

fundamento, se obtuvo desviación de 0.42 puntos muy baja dispersión. Se está 95% seguro de que la media poblacional total de los coaches está dentro del rango 4.50 - 5.00 puntos, altamente de acuerdo con la estrategia.

En cuanto a la media del indicador se ubicó en 4.80 puntos, destacando la valoración de la misma como altamente aceptada por los coaches con desviación estándar de 0.36 puntos muy baja dispersión y muy alta confiabilidad de la respuesta. El intervalo de confianza media poblacional se ubicó entre 4.57 - 5.00 puntos, indicando alto acuerdo con el indicador.

En este sentido, esto soporta lo dicho por Pérez (2012) al señalar que el propósito se trata de la definición y clarificación de aquello cuanto se quiere conseguir en la vida, siendo imprescindible tener un fin último, un destino, una meta ambiciosa pero realista y conocerla, ya que esto le permitirá mayores posibilidades de alcanzarla, así como las mismas se pueden ir modificando a lo largo de la vida a partir de los objetivos que se planteen alcanzar.

En este orden de ideas, igualmente soporta lo dicho por Pradas (2015) quien señala en relación a los criterios de la marca personal como instrumento para reforzar el liderazgo de quienes desempeñan cargos directivos en el ámbito educativo, siendo en este caso un medio de gestión del autoliderazgo de los coaches para direccionar sus esfuerzos personales y profesionales en pro de un fin específico que representa un aporte de valor a sus objetivos finales.

Con base a lo anteriormente mencionado, se observa la concordancia del fundamento teórico de esta investigación aplicada al sector de los coaches venezolanos, quienes poseen el propósito de vida estructurado que direcciona sus acciones y orienta su decisiones en pro de alcanzar los objetivos personales y profesionales que se plantean a lo largo de la vida, evidenciando así la necesidad en la claridad del destino del coach, quien está en pleno conocimiento del plan de vida que desea ejecutar así como de los recursos que posea para lograrlo, radicando acá la base estructural y pilar fundamental de las actividades que emprende, el por qué y para qué, esto indica aquello que el coach aspira a ser en la vida.

Indicador: Misión Personal

Tabla 2. Indicador Misión Personal

Un Coach	Conoce el legado de valor que desea ofrecer a terceros.		Crea legados de conocimientos en aporte a terceros dada su trayectoria profesional.	
	Fa	Fr	Fa	Fr
Totalmente de acuerdo	9	90%	7	70%
De acuerdo	0	0%	2	20%
Ni en acuerdo, Ni en desacuerdo.	1	10%	1	10%
En desacuerdo	0	0%	0	0%
Totalmente en desacuerdo	0	0%	0	0%
Total	10	100%	10	100%
Medidas Descriptivas	Media	Desv. E.	Media	Desv. E.
	4.80	0.63	4.60	0.69
Intervalo de Confianza 95%	Min	Max	Min	Max

	4.35	5.00	4.10	5.00
Media	4,70			
Intervalo de Confianza 95%	Min	Max	Desv. E.	0.66
	4.23	5.00		
Interpretación según baremo	Altamente de acuerdo		Muy baja dispersión.	

Fuente: Elaboración propia (2017)

La tabla 2 señala el indicador misión personal de un coach, el cual debe conocer el legado de valor que desea ofrecer a terceros según la tendencia positiva del 90% de los encuestados quienes se encuentran totalmente de acuerdo, mientras el 10% se encuentra ni en acuerdo ni en desacuerdo al respecto, en este particular la media 4.80 puntos indica que los coaches se encuentran altamente de acuerdo con la premisa, confirmándola como acertada según el baremo de interpretación, con una desviación estándar de 0.63 puntos muy baja dispersión de los datos y muy alta confiabilidad de la respuesta. Para el intervalo de confianza de media poblacional con 95% de seguridad se encuentra entre 4.35- 5.00 puntos altamente de acuerdo.

En este sentido, en relación a la creación de legados de conocimiento en aportes a terceros por trayectoria profesional el 70% se encuentra totalmente de acuerdo, el 20% de acuerdo, y un 10% ni en acuerdo ni en desacuerdo, destacando la tendencia positiva con 90% de los resultados hacia la creación de dicho legado, es así como con una media de 4.60 se establece como una afirmación con alta aceptación por parte de los coaches, con desviación estándar de 0.69 puntos, baja dispersión de los datos. Se está 95% seguro de que la media de la población total de los coaches está dentro del rango 4.10 - 5.00 puntos.

Con base a lo anteriormente mencionado se conoció la media por el indicador misión personal la cual se ubicó en 4.70 puntos altamente de acuerdo y desviación estándar de 0.66 puntos muy baja dispersión y muy alta confiabilidad de la respuesta. En cuanto refiere al intervalo de confianza, se afirma con un 95% de seguridad que, si se aplica este estudio a coaches internacionales de otros países del mundo, la media de la respuesta de ellos se ubicaría mínima puntuación se ubicaría en 4.23 puntos y la máxima en 5.00 puntos indicando igualmente estar altamente de acuerdo con la estrategia.

En este particular soporta lo dicho por Pérez (2012) quien define la misión personal como aquello que se aportara a terceros al alcanzar un sueño o visión planteada, siendo que no se trata de lo que se haga por sí mismo, ya que se trataría de objetivos, sino como se beneficiará a los demás de aquella visión planteada y alcanzada, en este caso por el coach, quien ofrece un aporte de valor a partir de su propósito de vida y del conocimiento que ha generado a lo largo de su carrera profesional.

En vista de los resultados obtenidos se evidencia en los coaches la necesidad de poseer una misión personal que lo acompañe a lo largo de su trayectoria profesional, así como la importancia del conocimiento respecto a la identificación del legado que se entregará a terceros a partir del ejercicio del coaching profesional, siendo

realmente la importancia para el coach de poseer una misión personal, el saber aquello en lo que aportará y beneficiará a su público objetivo.

Indicador: Valores

Tabla 3. Indicador Valores

	Los valores de un coach son referencia de las creencias reconocibles en su conducta.		El coach debe conocer los valores que identifican su ser.		Los valores de un coach deben ser congruentes con sus objetivos	
	Fa	Fr	Fa	Fr	Fa	Fr
Totalmente de acuerdo	8	80%	9	90%	10	100%
De acuerdo	2	20%	1	10%	0	0%
Ni en acuerdo, Ni en desacuerdo.	0	0%	0	0%	0	0%
En desacuerdo	0	0%	0	0%	0	0%
Totalmente en desacuerdo	0	0%	0	0%	0	0%
Total	10	100%	10	100%	10	100%
Medidas descriptivas	Media	Desv. E.	Media	Desv. E.	Media	Desv. E.
	4.80	0.42	4.90	0.31	5.00	0.00
Intervalo de Confianza del 95%	Min	Max	Min	Max	Min	Max
	4.50	5.00	4.67	5.00	5.00	5.00
Media	4.90					
Intervalo de Confianza del 95%	Min	Max	Desv. E.		0.24	
	4.26	5.00				
Interpretación según baremo	Altamente de acuerdo			Muy baja dispersión		

Fuente: Elaboración propia (2017)

En la tabla 5 se analiza el indicador Valores, señalando los valores de coach como referencia de las creencias reconocibles en su conducta con un 80% de los encuestados en total acuerdo, mientras que el 20% restante está de acuerdo, evidenciando la tendencia positiva de esta según su media de 4.80 puntos y desviación estándar muy baja de 0.42 puntos, señalando alta confiabilidad de la respuesta. A partir del intervalo de confianza de la media poblacional con 95% de confianza se establece entre mínimo 4.50 – 5.00 puntos máximo altamente de acuerdo con la estrategia.

Asimismo, en relación al conocimiento de los valores que identifican el coach del ser se obtuvo una calificación de 90% totalmente de acuerdo, y 10% de acuerdo, evidenciando junto a la media de 4.90 puntos la necesidad de la claridad de los valores en los profesionales del coaching. La desviación estándar se ubicó en 0.31 puntos muy baja dispersión y muy alta confiabilidad de la respuesta. En cuanto al intervalo de confianza con 95% de confianza se afirma que la media poblacional se encuentra entre 4.67 – 5.00 puntos, altamente de acuerdo con la premisa.

Por otra parte, para el indicador referente a la congruencia de los valores con los objetivos de los coaches se obtuvo un total acuerdo absoluto del 100% por parte de los encuestados. De esta manera la media para el indicador se ubica en su máxima expresión de 5.00 puntos, altamente de acuerdo con la estrategia y en cuanto a la desviación estándar, no existe dispersión de los datos con valor de 0 puntos. Se afirma con el 95% de confianza que 5.00 puntos es el valor de la media poblacional altamente de acuerdo con la premisa.

Asimismo, la media para el indicador se ubica en 4.90 puntos catalogándolo como altamente de acuerdo los encuestados con las premisas mencionadas en relación a la identificación y tenencia de valores por los coaches en busca de sus objetivos, en cuanto a la desviación estándar se ubicó en 0.24 puntos presentando muy baja dispersión y muy alta confiabilidad de la respuesta. Con base a lo anteriormente dicho, se establece el intervalo de confianza del 95% de la media poblacional entre mínimo 4.50 – 5.00 puntos máximo altamente de acuerdo con la estrategia.

Lo anteriormente expuesto concuerda por lo expresado por Pérez (2012) quien afirma que los valores son creencias sólidas que pertenecen a una persona y se convierten en referentes reconocibles de la marca como resultado de un proceso de branding personal. Los mismos proporcionan una pauta para formular metas, personales o colectivas convirtiéndose en el reflejo de los intereses, sentimientos y convicciones más importantes de manera que para los coaches profesionales es de vital importancia la clarificación e identificación de sus valores.

Asimismo, es congruente con los resultados obtenidos por Peña (2014) quien señala que es la estructura y propósito de la marca personal donde se encuentra la mayor concentración del mensaje de marca y no en la viralidad del contenido. En este sentido, si esta no posee un propósito claro, se afecta la imagen de marca, así como la distinción de la misma en el consumidor. Evidenciándose de esta manera la necesidad de congruencia entre los objetivos del coach con los valores que componen su marca personal como su ser.

Tabla 4. Dimensión Criterio de Marca personal

Indicador	Propósito		Misión personal		Valores	
	Media	Desv. E.	Media	Desv. E.	Media	Desv. E.
Medidas descriptivas	4,83	0.36	4.70	0.66	4.90	0.24
Intervalo de Confianza	Min	Max	Min	Max	Min	Max
	4.57	5.00	4.23	5.00	4.26	5.00
Media Dimensión.	4.80		Desv. E.		0.42	
Intervalo de Confianza	Min	Max				
		4.03	5.00	Interpretación según baremo		Muy baja dispersión. Muy alta confiabilidad del indicador
Interpretación según baremo	Altamente de acuerdo		Interpretación según baremo		Muy baja dispersión. Muy alta confiabilidad del indicador	

Fuente: Elaboración propia (2017)

En la tabla 4 se presenta la media para la dimensión criterio de marca personal, donde el indicador propósito obtuvo una media de 4.83 puntos desviación

estándar de 0.36 puntos, Intervalo de confianza del 95% entre 4.57 – 5.00 puntos; la misión personal media 4.70 puntos, con 0.66 de dispersión, Intervalo de confianza del 95% entre 4.23 – 5.00 puntos y valores con media 4.90 puntos así como dispersión de 0.24, Intervalo de confianza del 95% entre 4.26 – 5.00 puntos catalogándose las mismas como altamente de acuerdo los coaches con los fundamentos mencionados.

Igualmente, la media de la dimensión criterio de marca personal se ubicó en 4.80 puntos, destacando la valoración como altamente aceptada por los coaches, en cuanto a la desviación estándar se ubicó en 0.42 puntos muy baja dispersión y muy alta confiabilidad de la dimensión. En referencia al intervalo de confianza del 95% de la media poblacional de los coaches se ubicó en 4.03- 5.00 puntos, parcialmente de acuerdo y altamente de acuerdo con la dimensión.

De esta manera se soporta lo dicho por Pérez (2012) quien señala la marca personal como resultado de la aplicación de los criterios personales y filosofías que se establece la persona para su vida personal y profesional. Destacando el papel fundamental de la misión en la estrategia personal para alcanzar objetivos planteados, indica el autor, sin un propósito, una misión, unos valores, y objetivos, todo lo que se realizaría durante la vida sería bajo un camino incierto, lleno de dudas mientras que se pierden oportunidades.

Con base de los resultados obtenidos es imperativo destacar la definición estructural de los elementos que componen el criterio de la marca personal para un coach, radicando en ella el fundamento base y núcleo central que condicionan la conducta del coach, así como definen la identidad de su ser desde lo más profundo de sus creencias hasta la más evidente de sus acciones siendo este el motor de fuerza propulsor de todas las actividades que como coach profesional se proponga alcanzar.

Conclusiones

Con relación al objetivo de esta investigación identificar los criterios de la marca personal de los coaches en Venezuela, se analizaron los indicadores propósito, misión personal y valores, identificados como los elementos de la estructura del pensamiento así como del ser propio del coach que conforman el criterio de su marca personal, donde destacó la definición de un plan de vida del ámbito personal-profesional, el cual será el instrumento de referencia para las acciones que tomarán, este sin embargo es flexible, puede ser adaptado al replantearse los objetivos o necesidades del coach. Asimismo, debe conocer cuál es su misión personal como el aporte al mundo, que desea dejar en el dada su experiencia y su conocimiento.

En este particular es importante señalar la necesidad del modelaje de los valores del coach en su conducta, de manera que estos sean reconocibles tanto en sus actos como en su dialogo junto al mensaje que se expresa a terceros, de modo que sean identificados por su público como elementos distintivos de su ser pertenecientes a su marca. Por otra parte, en relación a los objetivos debe existir congruencia entre los valores que posean y las metas planteadas como requisito

indispensable para que puedan ser alcanzables los mismos, destacando así la importancia de la identificación como conocimiento real de los objetivos finales y de medio que posean los profesionales.

Referencias bibliográficas

- Aguilar, M. (2014). Marca al servicio de la comunicación institucional. <https://uvadoc.uva.es/bitstream/10324/6118/1/TFG-N.112.pdf> . Consultado el 15 de Enero de 2016
- Argenter, G. (2014). *Personal Branding en la empresa*. Creative Commons. Madrid. España.
- Federación Internacional de Coaching. Estudio global del coaching. (2012). <http://icf.files.cms-plus.com/includes/media/docs/ICF-Exec-Summary-FINAL-Spanish.pdf> Consultado el 16 de Diciembre de 2015.
- Jerez, J. y García, A. (2010). *Marketing internacional para la expansión de la empresa*. Primera Edición. Editorial ESIC. Madrid. España.
- McNally, D. y Speak, K. (2009). *Sea su propia marca destacando entre la multitud*. España. Gestión 2000.
- Pérez, A. (2008). *Marca Personal. Cómo convertirse en la opción preferente*. Editorial ESIC. Madrid España.
- Pérez, A. (2012). *Matriz de marca personal*. Editorial ESIC. Madrid España.
- Peters, T. (2005). *“50 claves para hacer de usted una marca”*. Ediciones Deusto. Barcelona. España.
- Rampersad, H. (2009). *Tú marca personal*. Editorial Lid. España.
- Schawbek, D. (2011). *Yo 2.0*. Primera edición. Editorial Conecta. Londres. Inglaterra. Trad. Peñamil. E.
- Temple, I. Usted S.A. (2013). Editorial Planeta Perú. Primera edición. Lima. Peru.
- Witmore, J. (2011). *Coaching, el método para mejorar el rendimiento de las personas*. Ediciones Paidós Iberica. Madrid. España. Trad. Villegas. F.

**LA PEDAGOGÍA DE LA PAZ COMO HERRAMIENTA PARA LA
CONSTRUCCIÓN DE CIUDADANÍA**

**THE PEDAGOGY OF PEACE AS A TOOL FOR THE CONSTRUCTION OF
CITIZENSHIP**

Jossana Barrios M.

Universidad Privada Dr. Rafael Beloso Chacín (URBE, Venezuela)

jossanabarrios@yahoo.com

jossanadeandrade@gmail.com

ORCID: <http://orcid.org-0000-0002-7658-6429>

RESUMEN

El objetivo del estudio que se presenta es explicar las potencialidades de la Pedagogía como herramienta para la construcción de la cultura de paz que muestra su relevancia en las posibilidades de formación de valores en el proceso educativo. Exaltando a su vez la labor invaluable del docente y su incidencia en el proceso. Los actores sociales del estudio estuvo conformada por tres (03) funcionarios del CPBEZ de la parroquia Carracciolo Parra Pérez del municipio Maracaibo. Se recolecto la información a través de un guion de entrevista estructurado por categorías presentando nueve (09) interrogantes totalmente abiertas. En cuanto a los resultados, los sujetos enfatizan en la necesidad de propiciar y mantener la seguridad ciudadana, estudiando tipos de organizaciones de delincuencia organizada en función de la situación actual y las acciones potenciales, a fin de prevenir y mantener la paz, brindando orientación mayoritariamente a los jóvenes, quienes son una población vulnerable y de fácil captación por parte de las organizaciones criminales. Como conclusión, se puede revelar que el desarrollar proyectos basados en el uso correcto de los procesos cognitivos garantiza la eficiencia de las funciones de los órganos policiales en el trabajo colectivo para resguardar la integridad de los ciudadanos, por ello, se brinda confianza para auspiciar sano esparcimiento así como el disfrute de su vida.

Palabras clave: educación; pedagogía; norma; cultura; paz.

ABSTRACT

The objective of the study that is presented is to explain the potentialities of Pedagogy as a tool for the construction of a culture of peace and the possibilities of these processes for the formation of values in the educational process, selected and highly demanded in today's society, are revealed. Exalting in turn the invaluable work of the teacher and their impact on the process. The work has a

qualitative approach of descriptive type, it is a documentary investigation, through the legal axiological method, as well as the comparison of some expert criteria. It is an investigation based on a subjective and individual analysis, which reads and critically analyzes pedagogy as a tool for peace, but the right that we all have to live in peace and taken to the context of the educational process regulated by the legal system. Venezuelan. Likewise, it makes an analysis in relation to the categories of the research title and the due treatment that corresponds to it. The technique used is units of analysis and the documentary collection instrument.

Keywords: education; pedagogy; tool; rule; culture; values; peace

Introducción

Este artículo tiene el propósito de desarrollar un análisis sobre los fundamentos axiológicos de la pedagogía como herramienta para la construcción de la cultura de paz, se basa en las corrientes doctrinales y pedagógicas contemporáneas, y el análisis jurídico de la Constitución de República Bolivariana de Venezuela, tomando en cuenta también el proyecto de Ley por medio de la cual se establece la Cátedra de la armonía en todas las instituciones educativas del país.

A diferencia de los análisis de la pedagogía que privilegian los aspectos metodológicos y técnicos, ésta propuesta permite interpretar la extrema importancia de los cambios en la cultura y la sociedad con la reproducción de nuevas formas de conciencia e identidad, además de develar las paradójicas y arbitrarias realizaciones semánticas de la pedagogía que hoy habitan con los más variados lenguajes en el campo de la educación.

En este sentido, se advierte que el artículo no intenta dar cuenta de la historia ni mucho menos del estado del arte de la pedagogía, o de lo que se ha denominado su campo conceptual. Tampoco tiene el interés de centrarse en unas u otras tendencias pedagógicas, ni de responder preguntas puntuales sobre la infancia, el aprendizaje, la variedad de modelos pedagógicos, o las técnicas, entre otros.

El artículo procura, fundamentalmente, abrir un espacio crítico permisible a cualquier lector o investigador. Se divide en cuatro secciones. En la primera, se realiza una presentación general de la convivencia como valor complejo y la perspectiva de la comunidad internacional, entendiendo el deber ser de fomentar el desarrollo y la cultura de paz desde la educación. Una segunda sección, que define nociones generales de la pedagogía, su desarrollo e impacto social presente y futuro de la educación.

Se intenta responder a la pregunta: ¿Qué se entiende por lo que se denomina pedagogía? Asociada en muchos casos, a discursos producidos que tienen que ver con la regulación directa o indirecta de la subjetividad. De la misma forma, se define educación y su objetivo fundamental en la formación integral del individuo.

En la tercera sección, se analiza la pedagogía como una herramienta sencilla orientada mediante la matriz social en concordancia con los fines de la educación, sin dejar de mencionar el análisis del ordenamiento jurídico venezolano en materia de educación para la paz. En este sentido, la construcción de una cultura de paz

exige la aplicación de ciertos principios en una formación en valores que va más allá de cumplir con un simple contenido general que abarcar, seguido por la descripción de la destacada labor del docente en aula.

Finalmente, se presentan unas breves conclusiones. A lo largo de las secciones, el texto plantea una serie de interrogantes que deben ser objeto de diversos análisis, relacionados con la manera como se presenta hoy la pedagogía bajo una pluralidad de formas posibles dentro del campo social, y producir sujetos más eficientes, competentes, flexibles, así como humanistas.

Desarrollo

Una tarea extraordinaria y nada sencilla es definir de manera objetiva La Paz, por el simple hecho de ser un valor complejo, es decir, una categoría polisémica. Desde la filosofía, pensadores como Rousseau y Emmanuel Kant realizaron una conceptualización con algunos tintes axiológicos; trataron el mencionado valor como una necesidad de crear la normatividad moral entre los pueblos, materializándose así en una alianza de armonía cosmopolita. Sin embargo, desde el siglo XX se ha ido perfilando como un derecho que requiere ser incluido en los ordenamientos jurídicos. Es así como la comunidad internacional y la Organización de las Naciones Unidas (ONU) la reconocen como el principal objetivo, quedando plasmado en el derecho positivo internacional y elevándose como un factor humano además de fundamental, desde 1945. Como lo establece Suárez-Pimiento en el artículo La educación en cultura de paz. Herramienta de construcción de paz en el posconflicto:

La idea de paz es una idea común de todos los seres humanos, es una aspiración universal que por esencia es un principio ético que, al tomar una forma jurídica, se convierte en un derecho necesario para una convivencia social pacífica (Suarez, A y Pimiento, A 2018).

De esta manera, es vista la paz más allá de la idea de ausencia de violencia para convertirse en un instrumento para la consolidación de una convivencia solidaria. Muestra, además, que, en la carta de la ONU, en su primer artículo, se hace referencia a la armonía como un concepto para garantizar el Derecho Internacional Humanitario. Un paso fundamental en la construcción de ciudadanías que tengan como valor supremo el derecho a la vida.

Es por eso, que se menciona a Hans Kelsen, "El derecho es por esencia un orden para preservar la paz", según Kelsen (1996). El ser humano ha comprendido la necesidad incesante se requiere vivir libres de maltratos o agresiones de cualquier índole, y el hecho de aceptar que existe un factor esencial del sujeto que tiene como esencia dicho valor, se acepta la existencia de un colectivo de la humanidad que a su vez tiene la característica de ser un aspecto individual.

De igual forma, la Carta Magna establece en el artículo 3 "El Estado tiene como fines esenciales la defensa y el desarrollo de la persona y el respeto a su dignidad,

el ejercicio democrático de la voluntad popular, la construcción de una sociedad justa y amante de la paz,” Colocando a la Paz como objetivo central del nuevo estado democrático y social de derecho y de justicia. Subsumiendo todas las otras competencias del aparato del Estado hacia la construcción de una sociedad más justa y amante de una sociedad en armonía.

De esta manera, el referido instrumento legal asume la educación y el trabajo como procesos fundamentales para alcanzar dichos fines como principios del quehacer educativo la formación en una cultura para la paz; considerando como valores fundamentales el respeto a la vida, el amor y la fraternidad, la convivencia armónica en el marco de la solidaridad, la corresponsabilidad, la tolerancia y la valoración del bien común, social y ética del trabajo y el respeto.

Ahora bien, al considerar la paz como un derecho individual y colectivo a la vez, y que persigue una finalidad común, la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO) empieza a fomentar el desarrollo y la cultura de paz desde la educación. Asimismo, su aceptación como eje fundamental en la construcción de una sociedad sustentada en el hecho de ser un componente humano esencial que permite socializar y llegar a la comunidad para así ejercitar otros elementos. La cultura de paz pasa a ser una tarea de educar; educar para gestionar y resolver de manera positiva los conflictos, tal como lo sugiere, Fisas (2011).

Es por ello, que la noción de Pedagogía:

Está ligada al clima social, cultural y educativo de cada momento histórico, así como a contextos en los que surgen nuevas concepciones y enfoques. Si bien hace parte de los procesos de formación desde la antigüedad, sus mayores desarrollos coinciden con el surgimiento de la modernidad, en todo momento se pregona que el alumno es el centro del aprendizaje, constructor de su propio conocimiento, visible, auténtico, creador y autónomo, y en sí ese es el fin tangible de la pedagogía (Díaz, 2019).

En este sentido, se hace imposible considerarla como excluyente de los diferentes enfoques que actualmente se vive en un mundo globalizado. Sin embargo como aplicación general, la pedagogía nos permite orientar y dirigir, de una manera sistematizada, el proceso educativo de nuestros alumnos. Una definición básica acerca de la pedagogía es la de Álvarez (1998), es “la ciencia que tiene por objeto el proceso de formación, es decir, estudia la formación general de la personalidad de los hombres”.

Entendiendo por educación no sólo el conjunto de contenidos conceptuales y procedimentales que, normalmente son transferidos a los estudiantes, sino también el conjunto de normas, actitudes y valores que serán parte importantísima para su desarrollo personal y una adecuada inserción en la sociedad en la que se encuentren.

En ese mismo orden de ideas, en el estudio del caso de Corpas N, Profesorado y alumnado ante la diversidad cultural, define al concepto de educación como “un

amplio campo de enseñanza y aprendizaje, y tiene fundamentalmente un sentido espiritual y moral, siendo su objeto la formación integral del individuo”. Cuando esta preparación se traduce en una alta capacitación en el plano intelectual, en el moral y en el espiritual, se trata de una educación auténtica que alcanzará mayor perfección en la medida que el sujeto domine, auto controle y auto dirija sus potencialidades: deseos, tendencias, juicios, raciocinios y voluntad.

Por consiguiente, la educación es el conjunto de conocimientos, órdenes, así como métodos por medio de los cuales se ayuda al individuo en el desarrollo además de la mejora en sus facultades intelectuales, morales también físicas, es decir, no crea facultades en el educando, sino que coopera en su desenvolvimiento y precisión. Por ello, el autor Fisas (2011), enuncia: educar para la paz, la cual “conlleva formar ciudadanos integrales que sean capaces de elegir con habilidades y capacidades para hacer reflexión crítica, y (...) siempre con una actitud enmarcada en una cosmovisión pacifista” Fisas (2011).

Generalmente referirse a la educación del presente y del futuro, es pensar en su esencia, ser transformadora de la sociedad, centrada y enfocada en aquella que promueva un aprendizaje permitiendo el desarrollo integral del ser humano.

Ahora bien, siendo el aula el espacio donde se transmiten y fomentan los valores que sustentan a cada individuo y a su vez el trabajo del docente de la institución educativa. Son el medio para lograr que los estudiantes superen sus dificultades, promoviendo un dialogo con ellos para incorporar mejoras en el proceso de ésa enseñanza-aprendizaje. Por su parte, Cabrera Berrezueta indica que, “en la transmisión de los valores de persona a persona, genera la necesidad de una vinculación social desde el proceso educativo que fortalezcan valores indistintamente del nivel en que se encuentre” Cabrera Berrezueta, (2017).

Es por ello, que analizar la pedagogía es hacerlo asociando el proceso que involucra todos los sectores de la sociedad; y particularmente a la institución formativa, en este sentido, la familia como una organización está constituida adema de concebida como un factor indispensable en el esfuerzo o unión para promover actividades desde una gran capacidad de diálogo e integración. De allí, la importancia de pensar en las ciencias de la educación mucho más que una matriz social.

La pedagogía como herramienta de una cultura de paz

A primera vista resulta común mencionar los fines de la educación, pero cuando se determina la pedagogía como herramienta de una cultura de paz que a su vez promueva valores sociales, por ello, se está frente a una gran responsabilidad que se tiene dentro de las aulas de clases. Esto en cierta medida nos lleva a plantearnos una serie de preguntas: ¿Cómo afecta esta relación la naturaleza misma de la pedagogía y el ámbito social?, ¿Se encuentra aquí con una crisis en la pedagogía clásica?, ¿Hasta qué punto el compromiso del educador o de las instituciones educativas ha estado desvinculado de la relación estudiante / comunidad para fomentar una cultura de paz?

Es evidente, que estas preguntas plantean nuevos problemas al cambio social, se tendría que interrogar entonces sobre la transformación de una comunidad: ¿para qué?, ¿para quién?, ¿cómo?, ¿qué grupos tienen acceso a una calidad educativa donde estimules a los alumnos a trabajar por una sociedad con una gran crisis de valores? y ¿qué grupos quedan marginados de este cambio?.

Además vale destacar, los desafíos que ha dejado la pandemia, reforzando la necesidad de seguir edificando paz como una cultura que acompaña la vida social, así como un bien supremo de las personas. Bahajim, define a la cultura de paz como “aquella que nos enseña a escuchar a nuestros corazones que nos pueden salvar de las guerras, porque si las guerras nacen en las mentes de los hombres, es en sus corazones donde deben erigirse las paces”. Bahajim (2013).

De hecho, la educación tiene un enorme papel para alcanzar la paz. Según Ruiz Thierry

El aprendizaje es pasivo y sigue enfocado desde la aceptación de la división, la negación del otro y la exclusión. Por lo tanto la educación sigue entrenando en la capacidad para buscar y encontrar opuestos y aquello que nos separa, en vez de formar para buscar aquello que nos une y respetar la diferencia como una oportunidad para crecer (Thierry, 2007).

De tal manera, corresponde reconocer la educación como instrumento esencial, que permite a los ciudadanos del mundo cooperar entre ellos y a su vez gozar de las mismas oportunidades, utilizando tanto sus competencias como capacidades para lograr vivir en una sociedad en paz. Merecer ser respetado por ser consecuente con los principios y por lograr correspondencia entre lo que se piensa, proclama y hace. Por su parte, Ramos, Rhea y Abreu (2017), algunos de los principios desde la pedagogía para la formación en valores descrito, se tiene Patriotismo por lo cual se requiere considerar a la patria como madre cultural, pues en ella, se brinda herramientas o enfoques para lograr en el ser humano propiciar una identificación, pertenencia y amor a la nación, así como también valorar además de respetar a sus habitantes, la naturaleza, la sociedad, la cultura y la historia.

De igual forma, definen los autores, el Humanismo como: amor a los seres humanos y preocupación por el desarrollo pleno de todos sobre la base de la justicia. En cuanto a la Solidaridad, es considerada como el compromiso en idea y acción con el bienestar de los otros en la familia, la escuela, los colectivos laborales, la nación y habitantes de otros países. Estar atento a toda la humanidad. Fortalecer el espíritu de colaboración y de trabajo en equipo. Apreciar en alto grado el sentido de compañerismo y compartir los recursos, en aras de potenciar el conocimiento (Ramos, Rhea, Abreu, 2017).

Es por esto, que desarrollar una cultura que privilegia el trabajo integrado, la consulta colectiva y el diálogo; el debate para la identificación de los problemas con la finalidad de propiciar un sentido de justicia social, equidad ante las causas

nobles que pueden lograr un mundo mejor, honestidad, gratitud de paz e igualdad, es la idoneidad en este sentido.

Es decir, la pedagogía impartida con amor, permite mejorar el mundo y disfrutar de las experiencias con el otro diferente, sin prejuicios ni discriminaciones, es educar para la paz. Tanto la cultura como la educación, no pueden ser abordadas fuera de las relaciones de poder imperantes en su escenario social, y en este caso de promover la cultura de paz desde las aulas.

En ese sentido, la cultura de la paz consiste en un conjunto de valores, actitudes además de las conductas que plasman y suscitan a la vez, interacciones e intercambios sociales basados en principios consolidados a través de la labor del docente. Es menester mencionar, que está permitido errar, y aún el docente no está ajeno a ello, más aún hoy; que las actividades y la atención del proceso enseñanza-aprendizaje, se enfoca principalmente en el alumno.

Hoy día la labor docente, según la propia experiencia como facilitadora del aprendizaje se percibe a esta área como uno de los trabajos más complejos donde se necesita de múltiples conocimientos de una o más unidades de aprendizaje, de planes y programas de estudio, entusiasmo, disposición, entrega además de buena actitud. De allí, en muchos escenarios hacer eco de una cultura que en varios es desconocida, en tal sentido, han vivido gran parte divorciados de un valor insustituible en la vida del hombre como lo es la paz, e sabe que no es tarea fácil. Esto requiere, de otras cualidades, y en una sola palabra pudiera ser el “hacer las cosas con amor”, por la enseñanza y obviamente por lo que esta conlleva: el aprendizaje.

Por su parte, el docente deberá conocer estrategias, técnicas adecuadas y efectivas, para alcanzar este cometido, incluso sin que se lo proponga, pues per se debe lograrse. Tendrá también, que dominar el espacio áulico donde se desenvuelve, teniendo control de grupo y enfatizando siempre en la conducción de su alumnado a un cambio de conducta, que lo haga competitivo en la nueva sociedad, a fin de generar valor para sí y para el sistema en donde se inserte. El fin último siempre es garantizar a todas las personas, el pleno ejercicio de todos los derechos, a su vez contribuye al proceso de reconstrucción de la sociedad y a la consolidación del proceso de paz.

Así mismo, contribuir al fortalecimiento de los procesos de democratización integral, del pluralismo político y la participación real de la sociedad civil, implementando sistemas educativos y de comunicación integrales que permitan plantar, en todos los niveles y sectores, son los valores éticos que promueven, y así lo señala el Proyecto Educativo por medio de la cual se establece la Cátedra de la Paz en todas las Instituciones Educativas del país emitido por el Ejecutivo nacional en Caracas, 12 de Abril de 2016.

Esto concatena perfectamente con la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela del año 2009, se haya consagrado en los artículos 1, 3 y 326, los cuales a la letra dicen, respectivamente “La paz es un patrimonio y un valor moral en la doctrina de nuestro Libertador Simón Bolívar”. La construcción de una sociedad justa y amante de la paz; y la paz como un principio constitucional, de obligatorio cumplimiento, respectivamente.

En ese sentido, se rescata lo destacado en el ordenamiento jurídico donde igualmente ha sido normada la creación de la Cátedra en las instituciones educativas y se propugna el conocimiento básico de las ciencias, las humanidades y otras disciplinas, es menester que la Cátedra de la Paz tenga un carácter obligatorio. En virtud de una sociedad en crisis, y el Estado garantice su funcionamiento y eficacia, procurando los recursos necesarios para tal efecto y preservarla la paz con devoción.

Por consiguiente, vale decir que la pedagogía como herramienta de paz, significa educar desde la génesis de principios además de valores alcanzando una plataforma fundamental en la vida y desarrollo del individuo; desde el punto de vista emocional, espiritual, social, psicológico. De la misma manera, es fundamental la vinculación de la paz, con el hombre, su campo de acción, así desplegarla en el entorno que le rodea.

Metodología

Enfoque de la investigación

Para Hernández, Fernández y Baptista (2014), señalan al enfoque cualitativo como una guía que orienta la investigación en consonancia con la información necesaria para describir significados e ideas propias directamente de las experiencias particulares. De allí, contribuye a la recolección de fuentes para elaborar o diseñar instrumentos viables como parte de generar respuesta a las interrogantes surgidas por la investigadora.

En tanto, el presente artículo se enmarca en los fenómenos cualitativos, pues pretende identificar, describir, así como categorizar a priori los demarcadores de análisis relacionados con los fundamentos La pedagogía de la paz como herramienta para la construcción de ciudadanía. En ese sentido, se utiliza la clasificación, categorización e interpretación para explicar el fenómeno estudiado, siendo el investigador un actor más dentro del proceso.

Paradigma de investigación

Según Martínez (2009), el paradigma interpretativo busca o tiene como función comprender e interpretar significados propios la realidad observada tal como la enuncian los informantes claves, pues se describe sin modificaciones o alteraciones algunas que perturben los procesos de análisis de los resultados. En este, se da importancia a la criticidad múltiple con el uso de métodos cualitativos como la interpretación o la hermenéutica.

Por ello, pretende la comprensión profunda del fenómeno objeto de estudio, relacionados La pedagogía de la paz como herramienta para la construcción de ciudadanía. Al respecto, se recurre a un examen exhaustivo de la realidad destacando en ellos limitaciones y alcances que han devenido en la situación actual, tomando en cuenta una panorámica general para la interacción con sus

actores principales, al punto de elaborar reflexiones críticas, orientadas a explicar las implicaciones de éste dentro del contexto.

Método de la investigación

Tomando en cuenta las ideas de Fuster (2019), la fenomenología coadyuva a interpretar significados reales en cada actor social el cual expone sus vivencias como crees a partir de su campo laboral, personal y profesional quienes tienen una perspectiva diferente del fenómeno en estudio. Por consiguiente, conduce a encontrar la relación entre la objetividad y subjetividad, que se presenta en cada instante de la experiencia humana.

De las consideraciones anteriores, se basa en profundizar el modo de percibir los elementos componentes o fundamentales de La pedagogía de la paz como herramienta para la construcción de ciudadanía, a través de experiencias, significados e impresiones de los actores principales, así como sus constructos mentales, los cuales, se reflejan en su conducta. Igualmente, se otorga un carácter reflexivo al quehacer cotidiano, mediante el análisis categorial, dirigido a conceptualizar el modo como se perciben los hechos, tratando que el individuo comprenda el significado de los mismos.

Actores sociales o informantes claves de la Investigación

Así mismo, Robledo (2009), establece que son aquellas personas que, por sus vivencias, capacidad de empatizar y relaciones que se tienen en el campo, pueden apadrinar al investigador convirtiéndose en una fuente importante de información, a la vez que le va abriendo acceso a otras personas y escenarios. Para ello, se han seleccionado los informantes clave, siendo estos tres (03) docentes de la Universidad Nacional Experimental de la Seguridad (UNES-ZULIA).

Técnica de recolección de la información

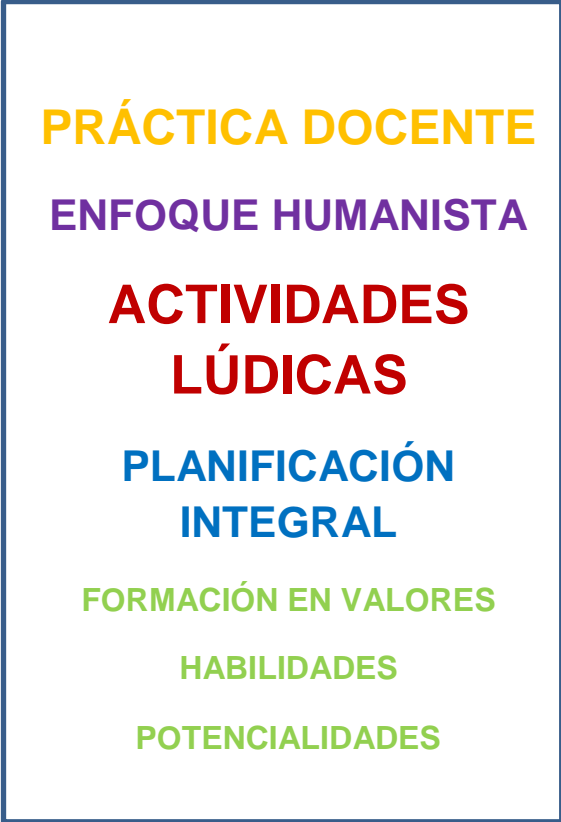
Entrevista en profundidad

En cuanto a este aspecto, Robles (2011), establece que, en la entrevista en profundidad, la construcción de datos se va edificando poco a poco, es un proceso largo y continuo; por lo que la paciencia es un factor significativo que debemos rescatar durante cada encuentro. Así mismo, Amezcua (2015), indica que la entrevista en profundidad hace parte de la investigación cualitativa. Es una técnica no estructurada y directa para conseguir la información. Se debe utilizar un entrevistador experto calificado quien entrevista a una única persona con el propósito de obtener con total libertad sus pensamientos, creencias, actitudes, sentimientos, sueños, motivaciones, acerca de un determinado tema. Para tal fin

se empleó, un instrumento denominado guion de entrevista conformado por nueve (09) interrogantes divididas entre tres (03) por cada subcategoría.

Resultados de la investigación

Tabla 1. Nube de palabras de la categoría: pedagogía de la paz

Nube de palabras	Interpretación
 <p>PRÁCTICA DOCENTE</p> <p>ENFOQUE HUMANISTA</p> <p>ACTIVIDADES LÚDICAS</p> <p>PLANIFICACIÓN INTEGRAL</p> <p>FORMACIÓN EN VALORES</p> <p>HABILIDADES</p> <p>POTENCIALIDADES</p>	<p>Palabras relevantes: Actividades lúdicas, práctica docente, planificación integral, enfoque humanista, formación en valores, habilidades, potencialidades</p> <p>Interpretación: Los actores sociales consideran que una pedagogía para la paz requiere de un trabajo fuera de situaciones violentas o basadas en antivalores, por ello, su mayoría convergen en la necesidad de aplicar actividades que recreen, diviertan y permitan relacionarse con el otro sin discriminación. En tal sentido, una planificación que respete las diferencias en estilos y forma de aprendizaje garantiza una educación humanista. De allí, la práctica docente requiere transformar su accionar a fin de trabajar desde la inclusión de todos por igual.</p>

Fuente: Elaboración propia (2022)

Conclusiones

En la concepción de la Pedagogía y su utilidad como herramienta, se modifica siempre debido a las transformaciones sociales y sus diversas problemáticas. Detenerse el investigador en todo el contenido que incluya las ciencias que aporten temas relacionados con los problemas que la sociedad y lo que enfrenta en un momento tan convulsionado como el de éste siglo es valioso y se vuelve histórico para la vida. Mucho de lo analizado es el resultado de estudios

multidisciplinarios sobre una esfera de desarrollo social, donde reconocemos que tenemos fallas pero que puede ser mejores cada vez.

Algunos personajes de gran relevancia en el mundo emitieron frases que son de inspiración en el mundo acelerado que se está viviendo entre las cuales destaca: “No existe camino para la paz. La paz es el camino.” Mahatma Gandhi. Mostrando el compromiso activo en la consolidación de la Paz como valor fundamental de nuestra sociedad. De igual manera, Eleanor Roosevelt resaltó que “No basta hablar de paz. Uno debe creer en ella”.

Considerando a la educación como una aventura apasionante donde la esencia está en enseñar a amar, a crecer dignamente, se pretende entonces, desarrollar y promover situaciones de aprendizajes significativas donde cada uno de los estudiantes pueda describir por si solo su papel en la sociedad, es decir, generar alternativas que contribuyan a fortalecer el crecimiento personal, laboral además del profesional. Por consiguiente, una pedagogía de la Paz que estimule a la persona a desarrollar un proceso antropológico, está centrada en una formación clara de concepción del Ser como Ente Bio-Psico-Social (integral) capaz de hacer puentes en lugar de barreras xenofóbicas, intolerancias religiosas y discriminación.

Referencias bibliográficas

- Acevedo, A. y Báez, A. (2018). La educación en cultura de paz. Herramienta de construcción de paz en el posconflicto. *Revista Reflexión Política*. vol. 20, núm. 40. Universidad Autónoma de Bucaramanga. Bucaramanga, Colombia (2018).
- Álvarez, C. (1999). *La Pedagogía como Ciencia*. (Epistemología de la Educación). La Habana, Cuba
- Amezcu, M. (2015). La entrevista en profundidad en 10 pasos. *Revista enfermería*. Volumen 24, No. 4. Granada. http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1132-12962015000300019
- Cabrera, L. (2017). La estrategia pedagógica como herramienta para el mejoramiento del desempeño profesional de los docentes en la Universidad Católica de Cuenca. *Revista Cubana de Educación Superior*. Vol.35, no.2. La Habana, Cuba. Mayo-agosto.
- Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (CRBV). Artículos 1-3. 1999.
- Corpas, J. (2011). Profesorado y alumnado ante la diversidad cultural Estudio de caso. *Revista Iberoamericana de Educación*. Junta de Andalucía, España
- Díaz, M. (2019). ¿Qué es eso que se llama pedagogía? *Pedagogía y Saberes*, 50, 11–28. Universidad Pedagógica Nacional Facultad de Educación. Universidad Santiago de Cali.

- Fisas, V. (2011). Educar para una Cultura de Paz. *Quaderns de Construcció de Pau N° 20*. Barcelona, España: Escola de Cultura de Pau.
- Fuster, D. (2019). Investigación cualitativa: Método fenomenológico hermenéutico. *Propósitos y Representaciones*, Volumen 7 Número 1, p.p. 201-229. Disponible en: <https://dx.doi.org/10.20511/pyr2019.v7n1.267>
- García, P. (2005). Ensayo sobre usos y aplicaciones de la pedagogía. Pasantía en Pedagogía de la educación superior. Universidad Pedagógica Pepito Tey. Las Tunas, Cuba.
- Hernández, R.; Fernández, C. y Baptista, P. (2014). *Metodología de la Investigación*. Editorial Mc. Graw Hill. México.
- Ramos, J.; Rhea, B.; Pla, R. y Abreu, O. (2017). La Pedagogía como Ciencia para el Tratamiento de los Contenidos Generales del Proceso Educativo y la Formación de Valores Formación Universitaria. vol. 10, núm. 6, *Centro de Información Tecnológica*. La Serena, Chile.
- Martínez, M (2009). Ciencia y arte de la metodología cualitativa. Editorial Trillas, México.
- Navarro, P. (2016). Kelsen y la eficacia del Derecho. Ciudad de México. México.
- Robledo, J. (2009). Observación Participante: informantes claves y rol del investigador. *Revista Nure Investigación*, Número 42. Disponible en: <http://www.nure.org/OJS/index.php/nure/article/download/461/450>
- Robles, B. (2011). La entrevista en profundidad: una técnica útil dentro del campo antropológico. *Cuicuilco*, vol. 18, núm. 52, septiembre-diciembre, 2011, pp. 39-49. Escuela Nacional de Antropología e Historia. Distrito Federal, México.
- Ruiz, A. (2007). *Educación en transición: demandas, riesgos y oportunidades*. En Centro Cultural Islámico de Valencia
- Said, B. (2018). La educación como instrumento de la cultura de paz. *Innovación educativa*. vol.18 no.78. sep./dic. México.

**ESTRATEGIAS PARA EL DESARROLLO DEL PENSAMIENTO FILOSÓFICO
DESDE LA VISIÓN DE MATTHEW LIPMAN CON ESTUDIANTES DE PRIMARIA**

STRATEGIES FOR THE DEVELOPMENT OF PHILOSOPHICAL THOUGHT
FROM THE VISION OF MATTHEW LIPMAN WITH PRIMARY STUDENTS

Alexandra Beatriz Salas Villarreal

Universidad Dr. Rafael Beloso Chacín (URBE). Venezuela

alexandra.salas.v1@gmail.com

ORCID: <http://orcid.org/0000-0002-8419-0379>

Johan Manuel Urdaneta Fernández

Universidad del Zulia (LUZ). Venezuela

jmurdanetaf@gmail.com

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-2393-539X>

RESUMEN

La importancia de los programas de Filosofía para Niños y Niñas (FPN), en estos tiempos de pandemia, radica en darle el valor que tiene el pensar filosófico mediante novedosas estrategias en la educación, convirtiendo a los niños y niñas en seres humanos o estudiantes más razonables. El filósofo, por definición, debe ser un enamorado de la sabiduría, experto en preguntar y buscador constante de la verdad. La investigación tiene como objetivo determinar estrategias para el desarrollo del pensamiento filosófico desde la visión de Matthew Lipman con estudiantes del nivel de educación Primaria. Como postulados teóricos se muestran los saberes de Accorinti, S (1999), Artidiello, M (2018), Camacho, H y Fontaines, T (2006), Lipman, Sharp y Oscanyan (1992). La metodología utilizada fue la cualitativa con un diseño documental, permitiendo la reflexión y análisis de la concepción de las categorías estudiadas con sus propiedades respectivas. Se concluyó que educar a niños en prácticas filosóficas de razonamiento lógico y hermenéutico les permita desarrollar la imaginación y la creatividad inspirados en los grandes pensadores clásicos, sabiendo que no todos podrían ser como Aristóteles o Kant, pero sí que podrían pensar y hablar con rigor, propiedad y con más coherencia.

Palabras clave: Filosofía para niños, educar, pensamiento filosófico.

ABSTRACT

The importance of Philosophy for Boys and Girls (FPN) programs, in these times of pandemic, lies in giving them the value of philosophical thinking through innovative

strategies in education, turning boys and girls into human beings or more educated students. reasonable. The philosopher, by definition, must be a lover of wisdom, an expert in questioning and a constant seeker of truth. The objective of the research is to determine strategies for the development of philosophical thought from the vision of Matthew Lipman with students of the Primary education level. As theoretical postulates, the knowledge of Accorinti, S (1999), Artidiello, M (2018), Camacho, H and Fontaines, T (2006), Lipman and Sharp (1992) are shown. The methodology used was qualitative with a documentary design, allowing reflection and analysis of the conception of the categories studied with their respective properties. It was concluded that educating children in philosophical practices of logical and hermeneutic reasoning allows them to develop imagination and creativity inspired by the great classical thinkers, knowing that not everyone could be like Aristotle or Kant, but they could think and speak rigorously, ownership and with more coherence.

Keywords: Philosophy for children, educate, philosophical thought.

Introducción

En la actualidad existen modelos y programas de desarrollo cognitivo que siguen siendo pertinentes para que los educadores, para así dar respuestas al cambio pedagógico que demanda la sociedad hoy en día en medio de la pandemia, ya que se han tenido que hacer adaptaciones en la pedagogía. Enseñar filosofía y filosofar en este siglo no es tarea fácil, no se propone convertir a los niños en filósofos, sino desarrollar y mantener viva en ellos una actitud crítica, creativa y autónoma.

Existe una crisis en la humanidad donde se parece imponerse de forma única la construcción de una humanidad “deshumanizada”, dando el dominio a las tecnologías en cuanto a su utilidad y haciendo los procesos más fáciles en cuanto dar respuesta pero ¿realmente se está enseñando y aprendiendo? es una pregunta que debemos de hacernos, ya que estamos viviendo en una creciente frivolidad, la levedad y el pragmatismo de las presentes generaciones. Los planes de estudios no cuenta con un acercamiento real de la vida de los estudiantes y esto hace que su aprendizaje no este comprometidas con el desarrollo crítico, la reflexivo y la autónomo, es por esto que las instituciones tiene la necesidad de generar nuevos planes y estrategias para incentivar a los estudiantes a tener una pensamiento más crítico.

Aprendemos a filosofar desde la filosofía, y accedemos a la filosofía sólo desde el filosofar. Muchas veces relacionamos el filosofar con la vida, con su inmediatez; mientras a la filosofía con aquello que ocurre alejado de la vida, como mero saber académico. A nuestro modo de ver, ni el filosofar es la pura inmediatez de la vida, ni la filosofía es solamente educación libresco. Somos seres históricos y la historia de nuestra vida, la historia de lo que somos se articula en palabras, y las palabras se entretajan para formar nuestra historia, y nuestra historia se entretaje en un

entramado con otras historias, con muchas otras historias, con las de nuestros congéneres, con la de nuestros padres, con nuestra cultura, con nuestra tradición.

En el nivel de educación Primaria de nuestras escuelas, realidad, venezolana, filosofar con niños y niñas en sus aulas va más allá de una simple lectura sino del acercamiento dialógico creativo para generar en ellos inquietudes novedosas sobre todo cuanto les rodea e inquieta. Ver sus mundos de ideas y las historias de vida de su día a día en ña construcción de su conocimiento. Por ello, la formación de los hombres del mañana depende pues del valor que se le da en el quehacer docente y donde la filosofía se renueva en afianzamiento de novedosas estrategias que permitan la comprensión del ser en su mundo directo, proyectivo y trascendental.

Así que no solo se trata ya de que el docente pueda aplicar la tradicional lectura y estudio de los textos filosóficos sino que los estudiantes se den cuenta de manera comprensiva de la tradición filosófica, y esto es lo fundamental, que a partir de esa comprensión, den cuenta de lo que son y representan con seres trascendentes. Ante lo expuesto, se plantean las siguientes interrogantes: ¿Por qué es importancia dicha formación?, ¿en qué consiste Proyecto Filosofía para Niños?, ¿Cuáles estrategias desarrollan el pensamiento filosófico? Es importante dar respuestas a estas preguntas para así entender el gran beneficio de dicho programa que existe para los niños y adolescentes. En consecuencia se persigue describir las estrategias para el desarrollo filosófico en estudiantes de primaria desde la visión de Matthew Lipman.

Fundamentación teórica

Todo estudio investigativo amerita una pertinente revisión de la literatura, la cual permitió conocer de forma precisa los apreciaciones de diferentes autores que valoran el quehacer filosófico en la etapa escolar y la forma como ésta es impartida desde la primera infancia. A continuación, se muestran algunas de sus apreciaciones.

Educación y filosofía

La educación no debe consistir en una acumulación de conocimientos, sino en una reflexión sobre los principios de la realidad del contexto en el que se desarrolla el sujeto. Por ello la reflexión y otras habilidades del pensamiento crítico como la indagación, la argumentación y el diálogo son esenciales para el proceso educativo del niño. Así, la educación actúa como generadora de conocimiento y no únicamente como fuente de él, ayuda al sujeto a diferenciar, desarticular y sensibilizarse hacia lo problemático, la razonabilidad, el juicio, la autonomía.

De ahí que “es conveniente permitir que sea el niño quien piense críticamente, de forma tal que vaya descubriendo y construyendo paulatinamente la capacidad de enfrentarse a la problemática que en la misma cotidianeidad ya ha encontrado” (Fullat, 1997). La dificultad para que se de ese tipo de pensamiento en el niño es

que por distintos factores los niños no siempre desarrollan las habilidades mencionadas o las que tienen de manera espontánea se inhiben.

Una alternativa para fomentar el desarrollo de la imaginación, la indagación, el diálogo y otras habilidades que favorecen el pensamiento crítico es la filosofía para niños planteada por Lipman, él nos dice que: “si queremos adultos que piensen por sí mismos, debemos educar a los niños para que piensen por sí mismos” (Aguera, 2017) Su propuesta intenta dar solución a los problemas básicos de enseñanza aprendizaje como el poco de interés de los alumnos o profesores en sus clases, la falta de reflexión y comprensión de los contenidos a través de un programa compuesto por novelas para los niños y manuales guías para los profesores.

El tema es relevante pues educar a los niños para que piensen y sean capaces de hacerlo de manera autónoma e independiente es una tarea básica de la educación. Por lo anterior es preciso generar estrategias para que el niño pueda reflexionar y así logrará ser una persona crítica y más capaz para desenvolverse en el ámbito educativo y profesional. Este tema se eligió por un especial interés en la educación de la infancia; es en esta primera etapa de la vida en la que se adquieren hábitos, pensamientos y conceptos útiles y difíciles de olvidar gracias a la formación que se recibe.

Los niños tienen cualidades que deben explotarse al máximo a su debido tiempo, pues de ellos dependerá qué tantos alcances pueda tener la educación en un futuro. Se eligió a la Filosofía porque es la disciplina más antigua que se ha dedicado a reflexionar sobre cuestiones fundamentales para el hombre, entre estas el pensamiento y el conocimiento. Muchos de los conceptos de diferentes disciplinas se construyeron en un principio gracias a ella. Además, han existido filósofos como Pitágoras, Platón o Aristóteles que han hecho aportaciones tan útiles que otros pensadores las retoman una y otra vez. Un nuevo contexto de aplicación de la filosofía es la educación de los niños.

En el pasado no se les enseñaba filosofía porque, según Lipman, se consideraba algo peligroso ya que podía provocar que, con el uso de la argumentación y la retórica, se volvieran una especie de demagogos o que perdieran el respeto a la filosofía. En lo personal, se han sentido limitantes por no haber aprendido a pensar y a reflexionar desde la infancia.

La academia desde los diferentes esquemas de formación exige un pensamiento crítico, indagaciones profundas y opiniones fundamentadas que fueron casi imposibles de lograr. Esto genera aún más el interés de fomentar la filosofía, sobre todo las habilidades para el pensamiento crítico desde la infancia pues de esta manera los universitarios tendrán menos dificultades al momento de exponer y comprender el pensamiento.

Programa de Filosofía para Niños (PFN)

Matthew Lipman, filósofo y pedagogo, creador del Programa de Filosofía para Niños y Niñas en 1969. “Él pensaba que la educación debe servir para fortalecer las capacidades de razonamiento y de juicio, y también para introducir los grandes

valores y conceptos de la cultura.” Ferrater Mora (1999) le define como un programa sistemático y progresivo especialmente diseñado para niños y adolescentes desde los 3 años hasta los 18 años. Filosofía para niños (FpN) es una propuesta educativa que brinda a los niños instrumentos adecuados en el momento en que comienzan a interrogarse acerca del mundo y de su inserción en él. Es un programa sistemático y progresivo especialmente diseñado para niños y adolescentes desde los 3 hasta los 18 años.

A partir de temas tradicionales de la historia de la Filosofía y, mediante un conjunto de pautas metodológicas, cuidadosamente planificadas y experimentadas, que rescatan la curiosidad y el asombro de los niños y las niñas, se propone estimular y desarrollar el pensamiento complejo (high order thinking) del otro en el seno de una comunidad de indagación. En esta comunidad, en la que sus miembros trabajan para ser capaces de entender el punto de vista de los demás y se esfuerzan solidariamente por descubrir el sentido del mundo y de la sociedad en la que viven es donde se lleva a cabo el programa.

Se fundamenta el FPN de los autores tales como: Mead, Vigotsky y Bruner entre otros, el perfeccionamiento de habilidades del pensamiento, se centra en la obra general de Piaget sobre la formación de los esquemas y el desarrollo del campo cognitivo (Lipman, Sharp y Oscanyan, 1992). Este método lo que quiere desarrollar el pensamiento crítico o la razón de cada estudiante, así aumentar sus habilidades académicas, la atención y otras áreas cognitivas.

Con el programa posibilita un aprendizaje significativo en los niños y adolescentes, estimula la reflexión, ayuda al cuestionamiento y replanteamiento de temas que pueden ser de interés para ellos según su edad, situación y contexto. Para esto, se considera que el método adecuado es el diálogo porque es cuando ellos pueden expresar lo que piensan de manera crítica.

Desarrollo del pensamiento filosófico para niños

Filosofía, a nivel etimológico está representado por el amor a la sabiduría, la cual es definida como el saber teórico, práctico, e incluye también la reflexión, siendo el modo cuidadoso mediante el cual se llega a la sabiduría (Accorinti, 2001). Como apoyo a estos saberes surgen actividades mentales como la creatividad, el análisis, el cultivo del pensamiento crítico, novedoso y cuidadoso, ejercicio realizado en la vida cotidiana. Con esta propuesta se trata del cambio de actitud, compromiso y cuestionamiento, dando sentido de lo que se hace con una mirada crítica y reflexiva.

Esta propuesta se privilegia de hacer preguntas y que se las hagan, es decir por medio del dialogo, abriendo el corazón a las inquietudes de los niños con quienes se comparte la educación. “El objetivo general de filosofía para niños es enseñar filosofía a través de hacer filosofía” (Kohan, 2020). Filosofía para niños es formarlos a ser pensantes, solidarios, libres y críticos, deben aprender a serlo, primero mostrándoselo y ellos practicándolo con la libertad de pensar por sí mismos y sin temor de algún señalamiento. Siendo una manera donde ellos puedan expresarse de manera libre.

En efecto, como lo expresa Schujman (2007), el desarrollo el pensamiento filosófico no tiene como objetivo que el estudiantado, en este tramo de su escolaridad o nivel de educación Primaria, aprenda Historia de la Filosofía o textos de grandes filósofos, sino que pueda participar asiduamente de una experiencia filosófica. Es decir, que los estudiantes puedan filosofar. Por supuesto, esta experiencia no puede ejercitarse en el vacío. El ejercicio del filosofar se relaciona estrechamente con la capacidad de preguntar y las preguntas solo pueden plantearse ante algún contenido.

La pregunta no puede nacer de la pura ignorancia. La pregunta surge desde lo que se sabe o desde lo que se cree saber, porque ese saber parece insuficiente o dudoso. Acerca de lo que nada se sabe ni siquiera se puede dudar. No se filosofa sobre “nada” sino sobre “algo”, y ese algo es aportado por los contenidos de la filosofía misma.

De lo expuesto, se puede decir que la filosofía para niños no pretende que los niños sean amantes del saber y lleguen a ser grandes pensadores como como otros filósofos, si no como una propuesta educativa, la cual desarrollo en uno de sus escritos menciona: “Les enseñamos a pensar a los niños sobre varios temas: Inglés, historia, sociales, entre otros; pero no les enseñamos a pensar sobre el pensamiento, pese a que son capaces de hacerlo y están interesados en hacerlo. No estimulamos suficiente a los niños a pensar por sí solos, a formar juicios independientes, a estar satisfechos de sus habilidades de razonamiento.

Estrategias para el desarrollo del pensamiento filosófico

Cuando hablamos de cómo educar o enseñar, hablamos de la didáctica. Al hablar de la Didáctica de la Filosofía, es preciso comprender que en el proceso de enseñanza-aprendizaje juegan un papel sustancial los medios de enseñanza (¿con qué enseñar?) por cuanto estos son el soporte material de los métodos. Los medios de enseñanza aseguran una mayor eficiencia en el proceso de asimilación de los contenidos y sobre todo contribuyen para la objetivación de los contenidos de la enseñanza. Los medios de enseñanza o materiales curriculares son los recursos empleados en el proceso de enseñanza-aprendizaje con la finalidad de alcanzar los objetivos curriculares.

En palabras de Medina y Mata (2009) los medios de enseñanza se caracterizan por facilitar el acercamiento de los contenidos de una asignatura al educando, sirven como mediadores en la formación de habilidades cognitivas. El desarrollo de los medios o recursos de enseñanza sean de carácter material o tecnológico guardan relación con la evolución de las sociedades humanas y con las formas de presentación del conocimiento.

En definitiva, los medios de enseñanza a través del tiempo han sido considerados como la base de los diferentes procesos de enseñanza-aprendizaje, en palabras de los medios de enseñanza forman parte fundamental de la didáctica en general y “significan muy poco si no se incluyen en el momento que faciliten alguno de los objetivos pretendidos por el profesor, sea información, reflexión, entretenimiento, evaluación, etc.”

Además de esta correspondencia con los objetivos educativos, los medios de enseñanza pueden ser comprendidos de acuerdo a su pertinencia a un modelo curricular contextual vinculado a la realidad del estudiante. Los medios de enseñanza son adaptados a las diversas condiciones del educando y de acuerdo a Medina y Mata (2009) pueden clasificarse en recursos o medios; recursos o medios escolares y recursos o medios simbólicos. De estos medios, los medios reales junto a los medios simbólicos constituyen los más compatibles con la enseñanza de la filosofía.

Para Accorinti (2001) sostiene que los recursos y temas están estructurados en diversos niveles correspondientes a distintas edades, para cada nivel hay un objetivo y están ordenados secuencialmente, de manera tal, que en etapas se puedan ampliar y profundizar el temas ya tratados. El esquema de trabajo se puede desarrollar en forma de espiral y comprende los siguientes puntos:

1. Se dispone a los niños en círculo para hacer posible el diálogo cara a cara.
2. Se lee un capítulo o episodio del tema a estudiar. Para ello, se pueden utilizar distintas técnicas de lectura: un párrafo cada uno, lectura dramatizada, entre otros. También el docente lee cuando le llega su turno.
3. Se les pide a los niños que formulen preguntas que correspondan a las vivencias que les haya suscitado la lectura.
4. Se escriben en la pizarra cada una de las preguntas formuladas, indicando junto a ellas, el nombre de los niños que la formuló y la línea y página del texto que la motivó. Los estudiantes deben tomar nota en su cuaderno de clase de todas las discusiones llevadas en aula. Estas preguntas se convierten en el plan de discusión para el diálogo en el aula.
5. Finalizado el listado de las preguntas, el docente solicita que entre todos se seleccione la pregunta con la que desean dar inicio al diálogo.
6. El modo de dirigir la comunidad de diálogo, según comenta García (2002), responde a las orientaciones que la metodología propuesta por Lipman, ofrece para conseguir un debate filosófico, y de la discrecionalidad del maestro que coordina la sesión de trabajo y el encargado de ceder el derecho de palabra.
7. El diálogo orienta la necesidad de investigar y profundizar en determinados temas, además permite utilizar los recursos necesarios para la búsqueda de documentación, aclaración de conceptos, trabajos complementarios, entre otros.

Con estas estrategias se quiere lograr que los niños de otra manera se sientan motivados aprender, vea la actividad atractiva, diferente, puedan sentirse libre de expresar y no sentir algún tipo de presión de ser evaluados. En términos generales, se desea una educación encaminada a formar individuos analíticos, críticos, curiosos, creativos, dispuestos a usar sistemas adecuados de reglas morales, propensas a convertirse en buenos ciudadanos y tolerantes para una mejor humanidad.

Metodología

El artículo se desarrolló mediante el paradigma cualitativo con diseño documental o bibliográfico; por cuanto, Palella y Martíns (2012), expresan que se

fundamenta en la revisión sistemática, rigurosa y profunda de material documental de cualquier clase. Se procura el análisis de los fenómenos o el establecimiento de la relación entre dos o más tópicos de estudio. Atendiendo, a esta metodología se aplicaron técnicas de análisis de contenido como el resumen crítico a partir de lo cual se organizó la información, tras el desarrollo de procesos de análisis y de síntesis, alcanzando de este modo, una nueva de describir y explicar los conceptos implicados.

Así pues, se describen los pensamientos filosóficos en la educación primaria a través del diseño documental de información, definido por Arias (2016) como un proceso basado en la búsqueda, recuperación, análisis, crítica e interpretación de datos secundarios, es decir, los obtenidos y registrados por otros investigadores en fuentes documentales (impresas y electrónicas).

Las categorías de estudio y sus propiedades bajo una mirada hermenéutica permitió valorar importancia del programa filosófico propuesto por Lipman para niños y niñas aplicado en el nivel de educación Primaria venezolano teniendo presente que las novedosa estrategias para fomentar los procesos de comprensión y reflexión filosófica son pertinentes para el desarrollo y construcción del conocimiento desde temprana edad. Como toda investigación, el propósito de este diseño es el aporte de nuevos conocimientos, tomando como reseña documentos válidos para el estudio, partiendo de fuentes documentales, tales como libros, documentos de archivo, artículos indexados y la opinión reflexiva de los investigadores, entre otros.

Conclusiones

Para superar esos modos intelectualistas y autoritarios, la filosofía para niños es un programa de formación filosófica, que busca la constitución de comunidades de indagación, en las que el diálogo filosófico es la herramienta privilegiada de indagación, comunicación y participación democrática. La filosofía para niños busca fomentar y conservar en los niños y adolescentes la actitud que tienen en común los filósofos con la infancia la curiosidad por todo lo que les rodea.

En la Filosofía para niños el docente recibe el nombre de facilitador, así lo sostiene Camacho, H y Fontaines, T (2006) pues su función es ayudar a los niños a expresar sus ideas, pidiéndoles que las formulen aportando razones y ejemplos. Es una verdadera inversión del papel tradicional del docente, al abandonarse cualquier actitud expositiva para convertirse en un animador del discurso de los niños, el cual les invita a considerar un problema desde otra perspectiva o a construir sus ideas a partir de las aportaciones de los demás, además debe llevar a cabo la importante tarea de traducir lo que los niños están diciendo y ayudarles a que expresen con claridad y de manera razonada sus ideas, es decir, no expone sus propias ideas, sino que ayuda a los niños a construir las suyas propias, sólo así se puede garantizar la calidad filosófica de la enseñanza.

Filosofía para Niños como propuesta en una institución educativa del nivel de educación Primaria, sería muy importante, no solo para iniciar a los niños en habilidades de pensamiento de tipo filosófico; sino también en cómo solucionar

conflictos que hacen parte de la cotidianidad. En este sentido, alcanzar una educación integral y de calidad para lograr una sociedad mejor y más humanista.

El docente que propone el PFN implica además de una sólida preparación científica y didáctica, también, de una adecuada comprensión del proceso educativo. Además de conocer los contenidos, el docente debe involucrarse, debe comprender a sus alumnos y tomar cursos de actualización que le permitan un mejor desempeño.

Con estas estrategias se pretende generar cambios conceptuales, porque permite el debate en el aula sustentado en los intereses particulares de los niños. La construcción y exposiciones de trabajos en equipo, realización de análisis y soluciones de posibles problemas, construcción y sistematización de los conceptos estudiados permitió demostrar el valor de la FPN como estrategia de aprendizaje en la medida que potencia el desarrollo de habilidades cognitivas y logra un óptimo nivel de competencia en el manejo del lenguaje, el vocabulario y el uso de términos filosóficos adecuados.

Contar con un programa que enriquece la metodología de estudios, da la responsabilidad a los estudiantes de su aprendizaje, se sienten más motivados en su esfuerzo estudiantil, más satisfechos al estudiar, mayor autonomía, seguridad al expresar sus ideas y se sienten con más deseos de aprender, porque se ven capaces de saber. Así, Lipman (2016) genera en los docentes mediante sus ideas y propuestas, la reflexión sobre las estrategias pedagógicas en sus clases.

Cabe señalar, que se aprende a filosofar desde esta ciencia sólo cuando se accede a partir de la reflexión filosófica, la cual se relaciona con la vida, particularmente con su inmediatez. En el caso de la filosofía, es todo aquello que ocurre distanciado de la vida, interpretada como un saber académico. Desde esta perspectiva, ni la cuestión de filosofar se corresponde con la inmediatez de la vida, ni la filosofía con el estudio puramente de la ciencia; es decir, ambas guardan relación en su esencia una de la otra.

Como comenta Artidiello (2018), somos seres históricos y la historia de nuestra vida, la historia de lo que somos se articula en palabras, y las palabras se entretajan para formar nuestra historia, y nuestra historia se entretaje en un entramado con otras historias, con muchas otras historias, con las de nuestros congéneres, con la de nuestros padres, con nuestra cultura, con nuestra tradición, (¿hasta dónde?) Por eso, los problemas que nos tocan tienen también su historia porque pertenecen a nuestra tradición, han surgido y crecido en ella; nosotros hemos heredado esa historia a través de la filosofía; ella nos da cuenta de la historia de los problemas que una y otra vez nos ocupan y pre-ocupan a los seres humanos de todas las épocas.

De ahí que apropiarnos de la filosofía pasa también, y de manera ineludible, por la apropiación de nosotros mismos; apropiación que se da siempre a través del lenguaje, lo cual implica, a su vez, la incorporación de un lenguaje, del lenguaje de la tradición, del lenguaje que heredamos y en el cual estamos inscritos. Así que la lectura y estudio de los textos filosóficos no sólo buscan que los estudiantes den cuenta de manera comprensiva de la tradición filosófica sino que, y esto es lo fundamental, que a partir de esa comprensión, den cuenta de lo que ellos piensan

del texto, del filósofo, del mundo y de sí mismos a partir de la lectura de esos textos.

Lo importante al leer no es lo que nosotros pensemos del texto, sino lo que desde el texto o contra el texto o a partir del texto podamos pensar de nosotros mismos". Este es el objetivo. Queda la tarea de precisar y concretar, hasta dónde y de qué manera esto es posible. Abordarlas aquí excede la pretensión de estas reflexiones pues corresponden a aspectos prácticos o técnicos más propios de la didáctica de la filosofía que de la reflexión sobre la naturaleza de su enseñanza.

Referencias bibliográficas

- Accorinti, S. (2001). *Introducción a Filosofía para Niños*. Buenos Aires: Manantial.
- Agüera, I. (2017). *Importancia de la filosofía en la educación y su utilidad*. Editorial Educar. Barcelona.
- Arias, F. (2016). *El proyecto de Investigación*. Sexta edición. Editorial episteme. Venezuela.
- Artidiello, M. (2018). *Filosofía para Niños y Niñas (FPNN): una oportunidad diferente para pensar en la escuela*. Instituto Tecnológico de Santo Domingo (INTEC), República Dominicana. Ciencia y Sociedad.
- Camacho, H y Fontaines, T. (2006). *Implementación de la estrategia filosofía para niñ@s: una experiencia de aprendizaje*. Educere v.10 n.32 Mérida mar. 2006.
- Ferrater Mora, J. (1999). *Diccionario de Filosofía*. Ed Ariel, España.
- Fullat, O. (1997). *Filosofía de la educación: concepto y límites*. Universidad Autónoma de Barcelona.
- García, F. (2002). *Matthew Lipman: filosofía y educación*. Madrid: Ediciones de la Torre.
- Kohan, W. (2020). *Paulo Freire más que nunca: una biografía filosófica*. Buenos Aires: CLACSO.
- Lipman, M. (2016). *El lugar del pensamiento en la educación*. Barcelona: Octaedro.
- Lipman, M.; Sharp, A. y Oscanyan, F. (1992). *La filosofía en el Aula*. De la Torre, Madrid.
- Medina, A. y Mata, F. (2009). *Didáctica General*. Madrid: Pearson.
- Palella, S. y Martins, F. (2011). *Metodología de la Investigación Cuantitativa*. Ediciones FEDUPEL. Venezuela.
- Schujman, G. (2007). *Filosofía. Temas fundamentales y aportes para su enseñanza*. Buenos Aires: Biblos.

ESTRATEGIAS DE FORMACIÓN DOCENTE COMO APOYO PARA LA INTEGRACIÓN DE LOS PADRES A LA ESCUELA

TEACHER TRAINING STRATEGIES AS SUPPORT FOR THE INTEGRATION OF PARENTS IN THE SCHOOL

Luisana Pedroza

Universidad Privada Dr. Rafael Bellosó Chacín (URBE, Venezuela)

luisanapedrozam@gmail.com

ORCID: 0000-0003-16-53-1933

RESUMEN

El objeto de esta investigación fue analizar las estrategias de formación docente como apoyo para la integración de los padres a la escuela, fundamentada en los aportes de García (2018), Caridad (2018), Kincheloe (2017), Alvarado (2017), y otros. El tipo de investigación fue documental, descriptiva, las unidades de análisis fueron documentos, investigaciones, artículos, libros y textos. La técnica documental empleada en el análisis de diversas fuentes documentales, e interpretación de los datos de información relevante, bibliográfica, información de artículos. Asimismo, se destaca la relevancia de las estrategias de formación docente; cómo el maestro evalúa el progreso de los estudiantes; las tácticas que emplea para integrar a los padres a la escuela y los procesos de enseñanza-aprendizaje. Desde la reflexiones finales, se puede describir que a través de la búsqueda de mejoras educativas ante los procesos de formación docente, el padre y/o representante puede ser motivado para que se involucre aún más en la corresponsabilidad educativa, partiendo de diversas estrategias, programas de capacitación que se encarguen de corroborar los avances evaluativos en la formación del docente e integración de los padres a la escuela, debido a las actuales transformaciones sociales, diligenciando por medio de estrategias interventoras.

Palabras clave: Estrategias. Formación. Integración.

ABSTRACT

The purpose of this research was to identify teacher training strategies as support for the integration of parents into the school, based on the contributions of García (2018), Caridad (2018), Kincheloe (2017), Alvarado (2017), and others. The type of research was documentary, descriptive, the population was made up of documents, research, articles, books and texts. The documentary technique used in the analysis of various documentary sources, and interpretation of the data of relevant information, bibliography, article information. Likewise, the relevance of

teacher training strategies was highlighted, as the teacher uses these skills to evaluate the progress of the students; at the same time as the skills it provides to insert parents more permanently into the school and the teaching-learning processes. From the final reflections, it can be described that through the search for educational improvements in teacher training processes, the parent and representative can be motivated to become even more involved in educational co-responsibility, based on various strategies, programs of training that are in charge of corroborating the evaluative advances in the formation of the teacher and the involvement of parents in the school, due to the current social transformations, diligence through intervening strategies.

Keywords: Strategies. Training. Integration.

Introducción

El desafío de los actores educativos consiste en romper fronteras disciplinarias y articular ciencia y conocimiento en pro de resolver los problemas en las organizaciones, espacios o aulas escolares, de una manera más integral y participativa, por lo tanto, debe ser una luz, desarrollar un sistema en un ambiente de trabajo humano donde se promueva el compromiso, la comunicación, ética, confianza, el respeto, la motivación y prevalezca el poder de las ideas.

Bajo esta perspectiva, en cualquier tipo de institución educativa, se debe concebir el conocimiento como el conjunto de capacidades que proporcionan a los directivos, docentes, alumnos, padres y representantes interesados en la misma, un mejor desempeño, integración, participación; cuyos frutos sean la mejora de los resultados educativos evidenciados en los estudiantes, pues ellos son quienes reflejan el trabajo docente.

Teniendo en cuenta que existen innumerables programas de formación docente que generan responsabilidad en cada uno de los actores institucionales, también se concretizan la búsqueda de mejores relaciones de los educadores con los padres, representantes y comunidad educativa, a través de capacitaciones que propicien al maestro técnicas, herramientas, estrategias que puedan ayudarlo a involucrar, de manera efectiva, a los representantes en el proceso de enseñanza-aprendizaje de los educandos; el desarrollo de estas habilidades requiere compromiso, acompañamiento y apoyo de todos los involucrados en el proceso.

En los tiempos actuales, los planteles están descubriendo el valor de la integración de los padres y representantes como un capital valioso que debe ser considerado en el proceso educativo de los infantes para poder generar efectividad en el aprendizaje. Igualmente, la clave para el éxito se encuentra inmersa dentro del actual entorno cambiante, por ello se debe aprovechar al máximo todo el talento humano y consolidar sus fortalezas, en aras de lograr que las organizaciones educativas cuenten con los recursos humanos y tecnológicos requeridos para innovar y estar preparadas para enfrentar la incertidumbre que generan los cambios sociales producidos a nivel global.

Por ello, la estrategia de formación docente incluye tres componentes que se articulan en el llamado círculo de calidad, los estándares básicos de competencias, los planes de mejoramiento y la evaluación. El primer componente busca ofrecer referentes a la comunidad educativa (padres y representantes) sobre lo que los estudiantes deben aprender y aprender a hacer a su paso por el sistema educativo. El componente de planes de mejoramiento pretende que las instituciones educativas y las secretarías de educación desarrollen herramientas, estrategias de gestión que repercutan sobre los logros de los estudiantes; y el componente de evaluación tiene como propósito proporcionar información acerca de los logros y desempeños de estudiantes, instituciones, apoderados, docentes, directivos, entre otros.

No obstante, en los procesos de dominio didáctico, se plantea la necesidad de analizar las estrategias de formación docente, como propósito de este artículo, donde la capacitación del maestro mejorará las técnicas y habilidades asociadas a su praxis curricular como mecanismo favorable a la integración de los padres en la educación de sus hijos e hijas.

Así, mejorar las estrategias de formación docente va más allá de la planificación de foros, talleres, simposios, proyectos, mesas de trabajo, encuentros recreativos. Además de cubrir los vacíos en su estructura de conocimiento, se requiere estimular en ellos el compromiso y la responsabilidad de convertirse en animadores garantes de que el resto de los actores educativos (padres de familia, representantes, estudiantes) participen de manera democrática y protagónica en los procesos de enseñanza aprendizaje.

En relación a lo expuesto, se comprende entonces que la formación docente es necesaria para el cumplimiento de cada uno de los planes, programas, proyectos, permitiendo así cumplir con las políticas públicas educativas como a su vez, dar respuesta a una problemática presente en los docentes hoy, por lo tanto, la formación permanente, debe convertirse en la clave de educación primaria para así generar nuevos conocimientos dentro de los mismos.

En continuidad, las transformaciones desde la participación de los apoderados serían más visibles en los resultados académicos de los estudiantes, puesto que los mismos habrán desarrollado y llevado a cabo los elementos necesarios para adaptarse a la nueva realidad escolar que existe. En esa dinámica se crea un ambiente en el que la formación docente y la información disponible en una organización son accesibles y puedan ser usadas para estimular la integración de los representantes por medio de intercambios de diálogos virtuales, encuentros familiares y la construcción de una visión compartida para poner en práctica todas las actividades integracionistas.

En este sentido, es importante revisar permanentemente el itinerario de mejoramiento institucional con el propósito de establecer criterios y acciones que permitan superar el déficit formativo y alcanzar las metas trazadas en los planes de formación docente e integración de representantes. Los cambios derivados de estas acciones pueden verse reflejados en el rendimiento estudiantil y la constante participación de los actores escolares en el proceso de enseñanza-aprendizaje puede garantizar un mejor servicio educativo. El presente artículo se propuso

analizar las estrategias de formación docente como apoyo para la integración de los padres a la escuela.

Fundamentación teórica

Es evidente que las instituciones educativas podrían cumplir con los objetivos propuestos de la formación permanente de los docentes asumiendo el compromiso de llevar a cabo una gerencia eficiente, la cual reclama conocimientos, habilidades, sentido común y previsión ante cualquier otra clase de trabajo, asumiéndolo como un proceso integral de aprendizaje continuo, sistemático y sistémico, con el propósito de promover, potenciar, desarrollar y fortalecer el conocimiento y el desempeño de responsables, corresponsables en la formación de ciudadanos mediante planes, programas y proyectos.

Dentro de este marco de referencias, es importante destacar que los entes gubernamentales de la región en materia educativa deben buscar mecanismos donde se esfuercen por promover la formación permanente del docente en los municipios de los departamentos, donde se debe realizar un trabajo constante con la finalidad de capacitar al personal directivo y docente de cada institución en aras de minimizar los errores que se han observado en el sistema, lo cual, permite definir políticas adecuadas para alcanzar las competencias personales y colectivas del elemento humano a través de la formación docente, en este caso en los niveles de educación.

De manera que, los docentes requieren de un guía que comparta su visión y promueva la formación para mejorar la integración de los padres y representantes de los estudiantes, orientadas éstas en cumplir con sus funciones como mecanismo facilitador de acciones y resultados favorables de una institución, y por ende, de un personal capacitado y en formación permanente, preparado gestionar los recursos humanos, técnicos y cumplir con la labor de orientar y administrar los procesos que se desarrollan en los planteles.

En tal sentido, Tejada (2017), describe que, el fortalecimiento de la identidad, cohesión, integración, planificación, ordenamiento y gestión del sistema de formación docente implica la promoción y apoyo de las experiencias de innovación pedagógica de reflexión sobre la práctica vinculada a los nuevos contextos culturales para la mejora del aprendizaje social en los diferentes contextos; así como el seguimiento o monitoreo de procesos curriculares y formativos. Esta es una potestad del estado docente en tanto que se da a docentes y demás personas e instituciones que participan en la educación, ejerciendo el control de los procesos correspondientes en todas sus instancias o dependencias.

El desarrollo de acciones para la formación de la maestra, el maestro, la profesora, el profesor, además de poseer un carácter continuo, requiere cubrir necesidades de la de la escuela y los equipos de formación. Desarrollo de propuestas de formación y actualización integral para la gestión institucional e involucración de los padres al proceso educativo y de innovaciones didácticas en el uso profesional pedagógico vinculado a la apropiación de las tecnologías de la

información y la comunicación. La formación docente a partir de la vocación y compromiso profesional.

Asimismo, Alvarado (2017), explica que la formación docente, busca ser asumida de manera continua e integral, fortaleciendo la didáctica de procesos, la mediación pedagógica, la autoformación, la conformación y la práctica de líderes comunitarios e investigadores sociales, profundizando en la transformación del pensamiento crítico de forma colectiva, participativa, protagónica y corresponsable de cada uno de los actores educativos.

De esta manera, el perfil profesional del docente debe sintetizarse en una sólida formación investigativa, desarrollando prácticas mediadoras de los aprendizajes. El Estado está en la obligación de promover una política de formación docente en ejercicio, relacionada con necesidades detectadas en las prácticas pedagógicas e integración, participación. Al mismo tiempo debe incentivar la autoformación y como diversas formas de acreditación de los aprendizajes.

El docente es un profesional cuya práctica cotidiana está llena de incógnitas que no se corresponden con fórmulas preconcebidas exigiendo la estructuración de sus conocimientos, habilidades y valores para resolver diariamente la problemática que se le presenta en el espacio educativo. En otras palabras, la reflexión acerca de su quehacer en el aula y fuera de esta permite que el aprendizaje obtenido por el maestro sea de manera formal e informal, tomando formas concretas que van adquiriendo un significado para asegurar su trascendencia social.

Desde la objetividad de García (2018), se entiende por formación docente todo proceso, formal e informal, de preparación profesional para el ejercicio de la praxis pedagógica. Todo proceso de formación conduce a la obtención del título y posteriormente los cursos de actualización y de postgrado. Igualmente, durante el desempeño en el aula, en su intervención profesional en un contexto específico, el docente consolida conocimientos y habilidades especializadas. De esta manera se puede señalar que la formación del docente es de alta pertinencia social, es un proceso dinámico, permanente, ligado estrechamente a la práctica en el aula.

En relación a lo expuesto, el docente es el centro de donde nace y desde donde se programa la acción. Éste no se centra tanto en la transmisión de valores, sino en la estimulación del desarrollo personal del alumno, de manera que pueda ser un constructor de cultura más que un continuador de la misma. En consecuencia, hay que superar la idea según la cual los profesores se preparan para enseñar una asignatura o un área y no para participar en la producción de algún conocimiento.

La discusión sobre formación docente en el ámbito de integración de padres y representantes se relaciona con diferentes problemáticas, entre las que cabe resaltar, por su recurrencia, la poca comunicación, la profesionalidad del docente, los cambios que requieren por la pandemia, la práctica pedagógica que orienta sus demandas y este a su vez necesita del involucramiento de los apoderados para que los estudiantes puedan consolidar su aprendizaje.

En síntesis, la formación de los docentes en las diversas instituciones educativas está vinculada a su preparación y emancipación profesional para

elaborar, a través de una crítica reflexiva, un estilo de enseñanza eficaz que promueva un aprendizaje significativo en los alumnos, pero al mismo tiempo poder involucrar a sus padres en dicho proceso de manera más continua y permanente, buscando lograr un pensamiento de acción innovador, trabajando en equipo para desarrollar las competencias, habilidades educativas. Ese es el reto que la sociedad actual impone. Ese es el camino que debe seguir todo docente y representantes donde ambos sean una mancuerna cuya labor y misión responda a los requerimientos de un contexto social que aún está en cambio.

Principios de la formación docente

El fortalecimiento de la educación a través de la formación permanente del docente es una prioridad en la mayoría de los programas institucionales; asimismo, en las políticas educativas que se prescriben a partir de la década de los noventa, esta formación representa uno de los dispositivos de mayor éxito para favorecer la estructura y los mecanismos de acción que darán dirección a la educación. En la opinión de González (2018), considera que, la profesión docente necesita para considerarse como tal, de un sistema de formación permanente, que brinde los espacios, los tiempos, las oportunidades y los recursos para la reflexión colectiva sobre la práctica educativa, que permita enriquecerla y producir conocimiento didáctico.

Situación que propicia la creación de diversos procesos de adiestramiento entre los que se distinguen los propuestos por las instituciones formadoras de docentes. Por su parte, Sacristán (2016), sostiene que, la formación de profesores se construye a partir de que se encuentran en estos procesos una oportunidad de interacción e intercambio entre compañeros. En primer lugar se expone la problematización de la entrenamiento permanente desde las lógicas colectivas, enseguida se presentan las preguntas de investigación, el objetivo general y la metodología utilizada; para finalizar se muestra la formación permanente significada como capacitación entre iguales y la transformación del espacio social desde la preparación que se produce en los colectivos de profesores.

En consecuencia, donde la socialización de experiencias, el intercambio de saberes y el desarrollo de una capacitación construida por los propios sujetos, convoca a considerar la relevancia de una formación docente fundamentada en una colegialidad auténtica. Se podría decir que al igual que en otros procesos formativos, en la preparación permanente los maestros encuentran una ocasión para formarse a través de diferentes relaciones o mediaciones, acentuando el trabajo sobre sí mismos, estas mediaciones juegan un papel sumamente importante en el adiestramiento porque legitiman las acciones que se realizan en este proceso.

De lo expuesto, como un proceso de capacitación técnica, desde la perspectiva del maestro como del director visto como un profesional técnico; una formación para la acción y la reflexión considerando la perspectiva práctica; o como un espacio de trabajo colegiado donde los educadores se forman con sus compañeros para el análisis crítico del contexto donde realizan sus prácticas en la

construcción de un compromiso social a través de su función respondiendo a una perspectiva de reconstrucción social de la función docente.

Esto implicaría entonces, que todo programa vinculado con este aspecto, debe en su sentido democrático y participativo, permitir la incorporación activa de todos los actores escolares-comunidad sin distinción alguna; integral, puesto que toma en cuenta los aspectos tanto personales como profesionales del participante; continua, debido a que el conocimiento se construye por medio de estrategias significativas durante la interacción entre los sujetos y no en momentos, lugares predeterminados; descentralizada, transparente, porque cada institución educativa debe exigir y a su vez garantizar la formación a su personal.

Autoformación

A lo largo de los dos últimos años, la autoformación, tanto como campo conceptual y como práctica, ha ido creciendo y consolidándose. Este desarrollo y vitalidad; en primer lugar, como se ha comentado antes, la creciente afección de un virus o pandemia COVID-19, ha generado una búsqueda de la rentabilidad de llevar la enseñanza-aprendizaje a través de recursos tecnológicos y sistemas de educación a distancia, dejando a un lado la formación del docente, exigiéndole a estos herramientas, recursos tecnológicos que en muchos casos no cuentan con ellos, para poder impartir su labora.

En tal sentido, este proceso de pandemia desnudo la realidad tecnológica-educativa que carecen las instituciones escolares en cuanto a la preparación de su personal en cuanto a las tecnologías de la información y comunicación, así como, la involucración de los padres y representantes en el proceso escolar de sus hijos e hijas, donde muchos de estos últimos se vieron en la necesidad de traspasar su responsabilidad a otras terceras personas o simplemente tratar de cumplir meramente con su rol de contribuyente a la educación de sus apoderados. Situación está que de alguna forma se vio desfavorecida en aquellas familias que no contaban con los recursos tecnológicos necesarios.

Por lo tanto, dos vertientes inestables se perfilaron dentro del ámbito escolar debido a la pandemia, la cual, aun en estos tiempos se está evidenciado lo poco factible de los recursos, estrategias, herramientas que se aplicaron en una educación a distancia, puesto los estudiantes posiblemente presentan un déficit de aprendizaje bajo, en cuanto a las mayas curriculares de un periodo escolar que genero un brecha en las responsabilidades de cada uno de los actores educativos.

Por lo tanto, el objetivo de la formación es la construcción de la persona en su globalidad, dotarse a sí mismo de una forma única, singular, construirse su propia identidad en la multiplicidad de escenarios sociales. Por otro lado, Alava (2018), plantea que, la autoformación es el acto mediante el cual el sujeto se apropia de su propio poder de informarse como uso o resistencia, sino que el docente se convierte en actor del proceso de búsqueda y de utilización de la información. Esta auto-información es una parte esencial de la autoformación y de la construcción misma del contenido informativo.

La autoformación aparece como un proceso por el cual las personas, individualmente o en grupo asumen su propio desarrollo, se dotan, como sujetos adultos que son, de sus propios mecanismos y procedimientos de aprendizaje, que principalmente es experiencia. Es un tipo de formación informal, no formal, sin programa cerrado, por contacto directo, en donde la experiencia sirve como argumento para el aprendizaje. Es un aprendizaje por la experiencia pero donde la reflexión juega un importante papel. Un aprendizaje que poco a poco va ganando respeto y consideración porque, aparece como el mecanismo a través del cual los adultos aprenden.

En este sentido, la autoformación abarca la las prácticas pedagógicas tendentes a facilitar y desarrollar los aprendizajes autónomos en el contexto de las instituciones educativas. Así se vincula con las técnicas de individualización que se han desarrollado en la enseñanza escolar mediante la aportación de recursos diversos, y donde el docente adopta funciones tutoriales, de dinamizador, de facilitador, en vez de instituir en exclusivo rector del proceso didáctico.

Por su parte, Sacristán (2016), define la autoformación desde un proceso de autonomía de sí mismo, centrada en la persona en el grupo, apoyado en el colectivo. Este proceso conjuga la adquisición de saberes, la construcción de sentido y transformación del sí mismo. Se desarrolla en las prácticas sociales y en la vida. Representa tomar el poder personal o colectivo sobre la formación, un proceso de emancipación crítica. Supone la aceptación de lo inacabado y de la incertidumbre. Representa una autonomía que se juega en la interdependencia.

Compromiso

El gran reto actual de los actores educativos radica en crear herramientas útiles mediante que pueda llegar a comprometerse con los objetivos organizacionales e integrarse a las instituciones, para obtener ventajas sostenibles y duraderas en el tiempo. Siendo este uno de los mecanismos que tiene para analizar la identificación con los objetivos organizacionales, la lealtad y vinculación de los docentes o empleados con su lugar de trabajo. Para Alfonso (2018), en decisiones que benefician a la mayoría, pero para que los maestros, establezcan ese verdadero compromiso de la organización por su lado debe esclarecer su misión y objetivos para poder identificarse con ellos. Por lo tanto, los actores escolares que están fuertemente comprometidos soportan condiciones de trabajo estresantes, no sienten rencor, ni se sienten aislados ni descontentos con el entorno organizacional pues su misión esta centrad en ser útiles.

Ante este hecho, el compromiso debe surgir del contrato psicológico con cada uno de los miembros educativos, orientado a crear fidelidad por agradecimiento y dependencia y no por cohesión e identificación. Es preocupante observar cómo se habla del compromiso sin detenerse un instante a observar lo que se está verdaderamente exigiendo al personal, lo que ello encierra en su contenido y, más aún, que se avale tal requisito como una práctica plausible en la gerencia actual.

Igualmente, Fernández (2017), describe que uno de los elementos más importantes atribuidos al comportamiento humano es precisamente que el

compromiso para lograr tal identificación con sus seguidores que éstos le ofrecen lealtad y fidelidad prácticamente sin exigir otra cosa que no sea el beneficio mutuo, y éste principio es el que debe regir a las organizaciones. Las personas no desean sentirse obligadas a realizar la tarea, el trabajo ya es bastante exigente como para que exista una sensación adicional que comprometa al esfuerzo que se realiza, sin embargo, cuando el docente está identificado con la tarea y con la entidad para quien la cumple, ésta le resulta placentera, la creatividad alcanza altos niveles y los resultados son superiores a los esperados.

En este sentido, el compromiso suele ser un mejor predictor de la rotación y de la puntualidad, que la misma satisfacción laboral. Quizás más importantes aún, han sido las evidencias de que las organizaciones educativas cuyos gerentes poseen niveles altos de compromiso, registran altos niveles de desempeño y productividad; por ello, el compromiso es esencial para que los docentes sientan a los gerentes educativos como el eje principal que involucra la lealtad del personal a su cargo.

En este orden de ideas, se debe estar en constante búsqueda de la calidad y de mejoras en los procesos, conocen y se involucran en todas aquellas áreas y actividades en donde puedan agregar valor. Piensan en el futuro y se sienten responsables de ayudarlo a construirlo. El tiempo es un factor secundario, sin caer en la adicción por el trabajo, administran y controlan el tiempo de acuerdo a las prioridades. Observan los cambios como una forma de renovarse, por lo que si no observan su presencia lo promueven.

Responsabilidad

El sentido de responsabilidad es la única dimensión de la personalidad que ofrece alguna validez como indicador del éxito en el desempeño de un trabajo, esta característica es un indicador válido de cómo se desempeña el empleado en el puesto y de cómo lo hace en el futuro. La responsabilidad es un valor inherente a cada persona, el individuo de acuerdo a su formación habrá desarrollado su propia escala de valores. Para el criterio de Pérez (2017), la responsabilidad como valor, parte de la capacidad de sentirse obligado a dar una respuesta o a cumplir un trabajo sin presión externa alguna. Aunado a esto hace referencia que existen dos vertientes en la responsabilidad. La individual, que le proporciona al ser humano la capacidad de conocer, aceptar las consecuencias de sus actos y la responsabilidad colectiva referida a la capacidad de incluirse en lo posible en las decisiones de una colectividad; al mismo tiempo responder a las tomadas en el grupo social donde se está incluido.

Dentro de la responsabilidad colectiva, al anterior autor aclara que la persona, debe ser responsable de las decisiones tomadas junto con el grupo para que exista una buena relación así como cumplir las normas y respetar el entorno. Entre las propuestas mostradas para trabajar en grupo presenta la de aceptar cualquier crítica positiva, evitar la pasividad, profundizar y ampliar la visión de los problemas, escuchar y dialogar para intercambiar, puntos de vistas, fomentar el optimismo frente a las peores situaciones y buscar soluciones a los problemas.

La responsabilidad conforma la virtud o disposición habitual de asumir las consecuencias de las propias decisiones, respondiendo de ellas ante alguien. Para Camargo y Rojas (2018), es meramente la presencia de valores sociales tan importante como la responsabilidad social tiene un poderoso impacto en las organizaciones y sus acciones. Los valores de un individuo guían su comportamiento en el ámbito laboral y por consiguiente tienen un impacto importante en la organización debido a la naturaleza interactiva del trabajo y la sociedad en función de lograr el crecimiento y satisfacción personal.

La responsabilidad a menudo requiere de la humildad para ayudar a superar los obstáculos creados por el ego. Por ejemplo, el que actúa con responsabilidad no se apodera ni controla los resultados. El que actúa con responsabilidad también tiene la madurez de saber cuándo debe delegarse una responsabilidad a otro. Una de las principales barreras es estar demasiado apegado a la responsabilidad. Ser excesivamente meticuloso conduce a la preocupación, las dudas y al miedo, lo cual puede tener un efecto paralizante en la toma de decisiones, dando como resultado consecuencias indeseable.

Metodología

Los aspectos metodológicos utilizados para el desarrollo de este artículo, de acuerdo a, Palella y Martins (2012), dan cuenta de una guía procedimental producto de la reflexión que provee pautas lógicas generales pertinentes al desarrollo y coordinación de operaciones destinadas a la consecución de objetivos intelectuales o materiales del modelo más eficaz posible; sobre la base del objetivo planteado, se busca analizar las estrategia de formación docente como apoyo para la integración de los padres a la escuela. Se considera que la investigación es de tipo descriptiva, según el nivel de profundidad con la que se abordó el tópico objeto de estudio.

El artículo se basó en una metodología descriptiva documental. Al respecto, Sabino (2006), plantea que las investigaciones descriptivas se proponen conocer grupos homogéneos de fenómenos para establecer una descripción de sus características. En cuanto a los estudios documentales, Sierra (2010), plantea que consisten en el análisis de informaciones basadas en documentos, los cuales se organizan para dar origen a un nuevo conocimiento, tomando como referencia documentos válidos para el estudio. Asimismo, el diseño se apoyó en la revisión de bibliografía pertinente al área. A lo cual, Sabino (2006), indica que se fundamenta en la recopilación y análisis de contenidos documentales; los cuales se analizan mediante técnicas documentales, los cuales, han sido de sustentación teórica para el presente estudio.

Resultados de la investigación

Tabla 1

Categorías emergentes vinculadas al análisis de estrategias de formación permanente como apoyo para la integración de los padres a la escuela

Estrategias	Dimensiones
Sistema de selección y formación inicial del docente	Necesidades de formación y capacitación técnica – profesional. Necesidades curriculares de la escuela y la comunidad
Estructuras de formación permanente	Diseños implantados de formación, innovación y desarrollo para la formación profesional
Construcción y reconstrucción del conocimiento	Colectivos de formación docente, diálogos de saberes y sistematización de experiencias. Planes especiales para actualizar el conocimiento.

Fuente: Elaboración propia (2022)

Estrategias de formación docente

En la actualidad, el saber pedagógico se entiende como un saber normativo, por tanto transmisible y aprendible a través de procesos instruccional. Cuando actúa así, las instituciones formadoras de docentes se considera depositaria de tales saberes y por tanto, tiende a desconocer el carácter reconstructivo del saber pedagógico. Para responder a esta inquietud, las escuelas responsables de la formación de docentes deben abrirse a la dinámica de la construcción del conocimiento y a la participación del docente en ella. Además, requieren mantener una constante interacción con la escuela, de múltiples formas, a los fines de actualizar los procesos de formación profesional en lo que refiere a didáctica y en cuanto a contenidos de las diversas disciplinas.

Ahora bien, si no lleva a cabo esa permanente formación difícilmente podrán alcanzar los objetivos de los cuales uno se basa en la integración de los padres de los estudiantes en el proceso escolar. Según Caridad (2018), dentro de todo proceso formativo el docente, como el resto de los actores educativos, debe tener una formación permanente, la cual constituye un indiscutible objetivo, reto, exigencia y necesidad de cualquier sistema educativo, sea cual sea el estado de desarrollo de éste. Por esta razón, las instituciones educativas que no han recibido una formación inicial docente, deben tener programas con planes especiales para actualizar el conocimiento, la definición de un sistema de selección y formación inicial del docente o la creación de estructuras de formación permanente como pueden ser los diseños implantados de formación, innovación y desarrollo para la formación profesional.

Toda estrategia de formación del docente se debe orientar en la alineación pedagógica, social, la capacitación técnica – profesional; y estas deben estar vinculadas con las necesidades curriculares de la escuela y su comunidad donde se encuentre esta institución. En palabras de Kincheloe (2017), la formación

docente, orientada a la indagación de su realidad, pone énfasis sobre el desarrollo de habilidades de investigación en la enseñanza, así como en los contextos multidimensionales que le conciernen.

Si bien este planteamiento reconoce la importancia de las habilidades técnicas de enseñanza, no las considera más que como medios para otros objetivos importantes. De este modo, quienes valoran los aspectos relacionados con el propósito, consideran que la investigación crítica constituye un aspecto necesario para el logro de tales objetivos. Lo antes planteado representa una perspectiva compleja y constructivista del proceso formativo. Desde ese punto de vista, se implica como meta estratégica una concepción investigativa del trabajo docente, es decir, la integración y reconstrucción de significados procedentes de diversas fuentes epistemológicas desde los saberes. Por ello, desde lo fenomenológico, ético - ideológico, disciplinar, didáctico, socio-político relacionado con los contenidos escolares y metadisciplinares, así como con las concepciones personales.

Como afirma Hernández (2018), las estrategias de formación de los docentes, deben estar provista de las herramientas conceptuales necesarias para analizar su entorno y para construir conocimiento pertinente para los requerimientos sociales. Por tal razón, los docentes deben convertirse en investigadores de necesidades y potencialidades de la comunidad, deben ser capaces de trabajar en equipo en la realización de una tarea compartida, deben reflexionar sobre su práctica para transformarla o modificarla, atendiendo al saber educativo que poseen, al conjunto de saberes que deben recontextualizar y a las herramientas con las que disponen para llevar a cabo su tarea.

No obstante, se les exige comprensión de la realidad, que lleguen a la naturaleza del ajuste o transformación para cambiar una estrategia, que indaguen y emprendan investigaciones sobre su práctica docente para introducir cambios, que luego valorarán para reafirmar o modificar. Por lo tanto, una concepción crítica de la formación del docente ha de basarse en una visión integradora de las relaciones entre conocimiento disciplinar, conocimiento experiencial e ideología subyacente, a través de principios como el respeto a la autonomía, el reconocimiento de la diversidad de significados, la negociación argumentada y crítica de los mismos.

En otras palabras, el docente debe reflexionar permanentemente sobre su acción pedagógica, para programarla, reprogramarla y para valorar sus logros, con el fin de incidir en la transformación de la realidad educativa que involucra a sus alumnos/as, padres, representantes y a sí mismo. El docente debe abrirse para comprender el impacto de sus acciones más allá de sus intenciones. El docente aborda la realidad para comprender su especificidad desde sus propias significaciones y articulaciones.

Por consiguiente, utiliza procedimientos metodológicos sensibles a la complejidad inherente a toda situación educativa para reconstruir la realidad. Las decisiones que orientan su acción deben apoyarse en las estrategias de formación como colectivos de formación docentes, diálogos de saberes y sistematización de experiencias, en la manera de ver la vida, en su relación con los demás, en su

misión como profesional, y en su pertenencia a una cultura. Lo que según lo antes citado se denomina los valores implícitos que son diferentes en cada persona. De este modo, la cultura, los marcos de conocimientos, la teoría del mundo compartido logra que el docente sea reconocido como un individuo con pertinencia social.

Reflexiones finales

En los tiempos actuales urge revalorizar el significado de las necesidades de formación docente vinculadas a la intervención educativa mediante estrategias, integración de padres a la escuela, programación, medición y seguimiento a la praxis curricular asociada al quehacer cotidiano escolar. En esa dinámica el entorno escolar se concibe como un espacio para la reflexión permanente sobre el quehacer docente; esta labor adquiere un sentido trascendental cuando se trata de buscar mecanismos viables que coadyuven a la participación democrática y protagónica de los actores educativos en busca de soluciones a los problemas que afectan al entorno socio comunitario.

Se trata de crear espacios de crecimiento personal y profesional, donde cada uno de los integrantes del contexto educativo no se encuentra quieto sino activo en busca de transformaciones que mejoren la calidad del servicio educativo y los procesos de capacitación del docente.

Ante esa misiva, los principios de la formación permanente, asumidos por docentes y padres de familia, en este caso el compromiso y la responsabilidad, representan un factor clave que incide por un lado en el éxito académico de los estudiantes; y por otro en estimular en los docentes el deseo de estar en constante actualización para afrontar los retos educativos actuales, es decir, de animar al maestro a formarse mejor para servir mejor.

Por tanto, las estrategias de formación docente deben ser cónsonas con la realidad escolar, haciendo énfasis en lo que verdaderamente requieren los estudiantes. Su formulación e implementación implica involucrar a los padres de familia en un diálogo permanente para la integración de la triada escuela, familia, comunidad

Por ello, los referentes teórico – prácticos han de ser abiertos, desarrollándose como círculos en espiral, requiriendo de cada participante un sincero compromiso de aprender, comprender, generar conocimientos, de verse en el espejo de otros, recuperar identidades, historias (personales y/o colectivas), para desarrollar una conciencia crítica, dialécticamente constructiva; estos merecen prioridad para que el compromiso y la responsabilidad sean los pilares del dialogo de saber y una adecuada sistematización de experiencias. Por tanto, se pueden generar mesas de trabajo y círculos de formación para que pueda mejorarse el desempeño del docente e integración de los padres a la escuela.

Referencias bibliográficas

- Alvarado, J. (2017). *El equipo directivo*. Editorial Popular. Madrid – España. Editorial Laboratorio educativo. Caracas – Venezuela.
- Alfonso, M. (2018). *Diseño y desarrollo curricular*. Editorial Narcea. Madrid. España.
- Alava, D. (2018). *Liderazgo Educativo: Gerencia Contemporánea*. Editorial Ariel. Barcelona, España.
- Caridad, M. (2018). *Ethos y autoformación del docente. Análisis de dispositivos de formación de profesores*. México, Ediciones Pomares.
- Camargo, S. y Rojas, J. (2018). *Formación del profesorado en educación superior*. Volumen II. España.
- Fernández, B. (2017). La formación universitaria a debate. Universidad de Barcelona. Servicio de Publicaciones. La educación superior en el siglo XXI: visión y acción. Conferencia Mundial sobre la Educación Superior. París.
- García, C. (2018). *Nuevo Paradigma en Educación*. Editorial Ecoe. Bogotá.
- González, N. (2018). *Dirigir es Educar*. Editorial Mc Graw Hill. México.
- Hernández, J. (2018). *Estrategias de comprensión del discurso escrito expositivo*. España.
- Kincheloe, L. (2017). *El compromiso de la sociedad civil con la educación. Sistematización del Plan Nacional de Capacitación Docente (PLANCAD)*. Lima. Las Naciones Unidas.
- Marchesi, A. (2007). *Sobre el bienestar de los docente. Competencias, emociones y valores*. Editorial Alianza. Madrid.
- Parella, S. y Martins, F. (2012). *Metodología de la investigación cualitativa*. Caracas. Venezuela. Fondo Editorial de la Universidad Pedagógica Experimental Libertador.
- Pérez, L. (2017). *La formación de formadores*. Serie los documentos I. Buenos Aires: Facultad de Filosofía y Letras y Ediciones Novedades Educativas.
- Sabino, C. (2006). *El proceso de investigación*. Editorial Panapo. Caracas. Venezuela.
- Sierra, R. (2010). *Técnicas de investigación social: Teoría y ejercicios (14ava ed.)*. Madrid, España: International Thomson Editores y Paraninfo, S.A.
- Sacristán, V. (2016). *Planificación de la Formación*. España. Ediciones Gestión 2000, S.A.

Tejada, J. (2017). La formación de formadores. Apuntes para una propuesta de plan de formación. *Educar. Revista de curriculum y formación del profesorado*. Grupo CIFO. Universidad Autónoma de Barcelona. España.