



Universidad Nacional Experimental
Politécnica de la Fuerza Armada
Nacional Bolivariana

UNEFA



UIRRTUS



Vol. IV N° 1

JULIO – DICIEMBRE 2023

© 2023 UIRTUS

Revista Científica Arbitrada Transdisciplinaria
Universidad Nacional Experimental Politécnica de la Fuerza
Armada Bolivariana (UNEFA)

Vicerrectorado de Investigación, Desarrollo e Innovación (VIDI)
Coordinación Editorial Universitaria

E-mail:

ceuidiunefa@gmail.com

Web

<https://revistauirtus.org>

Depósito Legal:

DC2018001713

ISSN:

2665-0045

UNEFA

Edif. Sede UNEFA, entre Av. La Estancia y Av. Caracas con calle
Holanda, frente al Edif. BANAVEN (Cubo Negro) Municipio
Baruta, estado Miranda, UNEFA-Venezuela
Teléfono: 0212-9082350

Editada por: Dr. Nelson Mata Villegas

Diagramación y montaje: Lic. Yeslibeth Díaz

Corrección de Estilo: Lic. Yeslibeth Díaz

Los conceptos emitidos por el material publicado, son de exclusiva
responsabilidad de los autores.

AUTORIDADES

Rector

M/G. RICARDO NICODEMO RAMOS

Vicerrector Académico

G/D. ANDRÉS JOSUÉ YALASTASI YÉPEZ

Vicerrector Administrativo

CNEL. CRISTO NERIO MOLINA CARRILLO

Secretaria General

DRA. JASVELIN RAMONA MUJICA BENITEZ

Vicerrectorado de Investigación Desarrollo e Innovación

G/B. EDGAR MAESTRE LOBO

Vicerrector Defensa Integral

G/B. JOSÉ LUIS MONCADA MONCADA

Vicerrector de Asuntos Sociales y Participación Ciudadana

DR. MARLON JUNIOR ACUÑA LEZAMA

EQUIPO DE PRODUCCIÓN

Director:

GB. EDGAR MAESTRE LOBO

Editor:

Dr. Nelson Mata Villegas

Diseño e Imagen:

Lic. Yeslibeth Díaz

Corrección y Estilo:

Lic. Yeslibeth Díaz



COMITÉ EDITORIAL

Dra. Yennys Olivares

Dr. Carlos Jaimes

Dra. Joanny Jiménez

MSc. María Márquez

Dr. Marcos Díaz Rondón

MSc. Yasmira García

Dra. Nigralia Méndez

ARBITROS DE ESTE NÚMERO PROCESO “DOBLE CIEGO”

Los artículos publicados en la Revista Uirtus-UNEFA son arbitrados mediante el sistema doble ciego.

Mary Teresa Herrera Hernández

Dra. en Desarrollo Social.

Nelson J. Mata Villegas

Dr. en Seguridad Social.



CONTENIDO

	pp.
Nota Editorial	7
ARTÍCULOS Y ENSAYOS ARBITRADOS	
UNIVERSIDADES EXPERIMENTALES: PLANIFICACIÓN ESTRATÉGICA PROSPECTIVA DESDE UNA DIMENSIÓN PRAXEOLÓGICA – AXIOLÓGICA.	11
Autor: Dr. Antonio Valero Dugarte Núcleo Caracas	
EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DOCENTE DESDE LAS COMPETENCIAS DIGITALES DOCENTES.	35
Autor: MSc. Argenis Ramón Brito Zabaleta Núcleo Anzoátegui	
IMPORTANCIA DEL SISTEMA MULTIMODAL (DISTANCIA) COMO TRASFORMACION EDUCATIVA.	55
Autora: MSc. Breddy Ann Romero Baralt Núcleo Miranda, Extensión Ocumare del Tuy	
LA ONTOEPISTEMOLOGÍA COMO BASE FUNDAMENTAL EN LA PRODUCCIÓN DE INVESTIGACIONES EN LA UNIVERSIDADES POLITÉCNICAS: UNEFA – UNEXPO. UNA VISIÓN COMPARTIDA DESDE LA COMPLEJIDAD DEL CONOCIMIENTO.	73
Coautores: Dra. Antonehlla Mendoza Marchán Dr. Enner Antonio Mendoza Marchán Núcleo Lara	

REFLEXIONES SOBRE LA CULTURA INVESTIGATIVA DESDE LOS ESPACIOS ACADÉMICOS DE LA UNEFA NÚCLEO LARA.	86
Autora: Dra. Marlene Becerra D’Pablos Núcleo Lara	
GESTIÓN ESTRATÉGICA Y RESILIENCIA EN EL SECTOR UNIVERSITARIO.	104
Autora: MSc. Emily Yoselin Yáñez Chirino Núcleo Falcón	
GERENCIA Y COACHING DESDE EL CONTEXTO ESCOLAR.	124
Autora: Esp. Karina Vergara Núcleo Falcón	
LA GESTIÓN ESTRATÉGICA Y SU IMPORTANCIA GERENCIAL EN LAS UNIVERSIDADES.	142
Autora: MSc. Emily Yoselin Yáñez Chirino Núcleo Falcón	
EL PARADIGMA INTERPRETATIVO DE LA INVESTIGACIÓN UNA VISIÓN DE LA APLICACIÓN A LA INVESTIGACIÓN EDUCATIVA.	159
Autora: MSc. Naibely Josefa Camacho de Alburguez Núcleo Trujillo	



NOTA EDITORIAL

La Revista de la UNEFA que aborda el tema de la Educación: UIRTUS, ha transitado por distintos enfoques y épocas editoriales. Desde el año 2022, se estableció un perfil de revista académica arbitrada, enfocada fundamentalmente a la difusión de artículos y ensayos sobre temas variados de la educación. Es reconocida como uno de los principales referentes en la comunidad académica.

En la actualidad, se pueden identificar áreas de oportunidad que comprenden tanto la forma como el contenido de la publicación y que han sido atendidas paulatinamente en esta nueva etapa, buscando fortalecer la calidad y la pertinencia de los contenidos, así como obtener un impacto académico de más alcance y mayor visibilidad nacional e internacional. Para lograr estos objetivos, la Revista debe adecuarse continuamente a los criterios, prácticas y estándares que prevalecen en las publicaciones científicas del mundo. En este orden y dirección se creó la página web: <https://revistauirtus.org/>

Se trata de consolidar la calidad académica de la Revista Uirtus, mediante la publicación de artículos originales en la temática de la educación en Venezuela y el mundo. La Revista debe reflejar el debate nacional e internacional, en particular de Suramérica, Iberoamérica y del país, en torno a las tendencias contemporáneas de desarrollo de los sistemas e instituciones de educación, los procesos de cambio de los actores que participan en dichos sistemas e instituciones, así como la interacción con los procesos de investigación científica, desarrollo tecnológico e innovación. Por eso, hoy día resulta crucial establecer los medios que mejoren significativamente la circulación y el impacto académico de la Revista, a través de una estrategia de visibilidad que repercuta en su inclusión en los principales índices nacionales e internacionales.

Entre los elementos característicos de esta nueva etapa destaca la realización de un trabajo de gestión y producción editorial más eficiente y sistemático. Se han hecho cambios de diseño que le concederán a la Revista un formato congruente con las mejores prácticas nacionales e internacionales en el campo. Se ha ampliado el Consejo Editorial para garantizar mayores presencia y diversidad institucional e internacional, y se ha creado un Comité Editorial para generar una dinámica más rica y participativa de los órganos colegiados en la elaboración y la gestión de la Revista Uirtus.

Con este número se continúa la nueva etapa iniciada en el 2022. Buscamos el fortalecimiento de la excelencia y calidad académica de sus contenidos, como lo recoge en su lema nuestra casa de estudios: UNEFA, para una mayor proyección en la esfera académica nacional y mundial, la modernización del proceso editorial, cambios en su diseño y su organización de contenidos, y un trabajo más dinámico de la Coordinación Nacional, del equipo editorial y de sus órganos consultivos. Con todo esto, nos proponemos refrendar el liderazgo de la Revista Uirtus en el medio nacional y cobrar un papel protagónico en la discusión académica, con proyección internacional sobre el tema de la educación en el mundo contemporáneo.

Vale resaltar que hasta el siglo pasado, la televisión, las agencias de noticias y la radio eran el medio principal para difundir lo que sucedían en el mundo. Gracias a la evolución de las Tecnologías de Información y Comunicación (TIC), los hechos de cualquier parte del globo terráqueo se conocen al instante. El fax, las cartas y otras modalidades de envío físico de información, fueron reemplazadas por la Internet.

En la actualidad, desde el período comprendido 2005 hasta 2022 el número de internauta creció a más de cinco mil millones; el internet se usa desde dispositivos diversos, los frecuentes: tableta, teléfonos inteligentes y computadoras, desde los cuales la humanidad se conecta a redes sociales (Twitter, Facebook, Youtube, WhatsApp, WeChat,

Instagram, QQ, Azone, entre otras), recibiendo y enviando información en cuestión de segundos. Y cada vez en menor tiempo, gracias al desarrollo veloz de los microprocesadores en miniaturas, portables y accesibles en costo (Rivera; P. en Portal Milenio, 2021 enero 31), súmele la inteligencia artificial.

Este es el milenio de la Sociedad de la información y Digitalización (SlyD), debido a la presencia cotidiana de las TIC en el ser humano. Éste se encuentra interconectado e hipermediatizado, tanto a nivel de información crítica, audiovisual multimedia, entre otras. Existen quienes ven la SlyD en todas los espacios, lugares y quehacer del ser; pero existe, de igual modo, los que consideran la SlyD una falacia, un mito. ¿Por qué? ¿Qué argumentos podría existir de parte de los que cuestionan la presencia, integración, apropiación y dominio de las TIC en el campo educativo universitario? así como ¿de parte de aquellos que las consideran las TIC integradas al ser humano en todos los ámbitos de su actuación?

En este número encontrará artículos y ensayos que su lectura producirá un conjunto de reflexiones, inquietudes e interrogantes aquí expuesta y sus posibles impactos y soluciones en el sistema educativo, en los profesionales de la docencia, los estudiantes universitarios y los profesores e investigadores del referido nivel educativo.

Dr. Nelson Mata Villegas
Coordinador Editorial Universitaria



ARTÍCULOS Y ENSAYOS

ARBITRADOS

UNIVERSIDADES EXPERIMENTALES: PLANIFICACIÓN ESTRATÉGICA PROSPECTIVA DESDE UNA DIMENSIÓN PRAXEOLÓGICA – AXIOLÓGICA

Autor: Dr. Antonio Valero Dugarte
Institución: Universidad Nacional Experimental Politécnica de la
Fuerza Armada Nacional Bolivariana (UNEFA).
Núcleo Caracas
Correo: avaler369@gmail.com

RESUMEN

El propósito de la investigación fue verificar la hipótesis de que existen desajustes entre praxeología y axiología en la gestión de la planificación desarrollada en las universidades experimentales. Esto permitió establecer las categorías en la gestión de la planificación. Se utilizó una orientación abductiva para establecer la correspondencia entre los elementos praxeológicos y axiológicos de la planificación y su acción gerencial en los procesos desarrollados por las universidades experimentales y los equipos de trabajo que allí se desempeñan, considerando las dificultades internas y externas y la influencia en el contexto socio-político-cultural, para mantener la vigencia y esencia de la universidad. Se realizaron entrevistas semiestructuradas. Se procesaron los datos recogidos con el instrumento aplicado y se sistematizaron los resultados. Se realizó un análisis de correlación múltiple, utilizando el programa informático SSPS para construir matrices y cuadros estadísticos que permitieran interpretar y explicar cada una de las categorías del estudio y realizar pruebas de hipótesis. Los resultados muestran una falta de planificación de escenarios prospectivos, elemento fundamental de la Planificación Estratégica. Por lo tanto, las actividades realizadas deben reconfigurarse para incorporar la prospectiva en el proceso administrativo de planificación.

Palabras clave: Planificación prospectiva; Universidades experimentales; Praxeología.

EXPERIMENTAL UNIVERSITIES: PROSPECTIVE STRATEGIC PLANNING FROM A PRAXEOLOGICAL – AXIOLOGICAL DIMENSION

ABSTRAC

The purpose of the research was to verify the hypothesis that there are mismatches between praxeology and axiology in the planning management developed in the experimental universities. This allowed establishing the categories in planning management. An abductive orientation was used to establish the correspondence between the praxeological and axiological elements of planning and its managerial action in the processes developed by the experimental universities and the work teams that work there, considering the internal and external difficulties and the influence in the

socio-political-cultural context, to maintain the validity and essence of the university. Semi-structured interviews were conducted. The data collected with the applied instrument were processed and the results were systematized. A multiple correlation analysis was carried out, using the SSPS computer program to build matrices and statistical tables that allowed each of the categories of the study to be interpreted and explained, and to perform hypothesis tests. The results show a lack of prospective scenario planning, a fundamental element of Strategic Planning. Therefore, the activities carried out must be reconfigured to incorporate the foresight into the administrative planning process.

Keywords: Prospective planning; experimental universities; Praxeology.

INTRODUCCIÓN

La planificación es un aspecto considerablemente importante de la gestión dentro de una organización, especialmente cuando prevalece la incertidumbre y diferentes factores externos coaccionan, generando impactos directos en el día a día. Godet y Durance (2007), señalan que en los últimos años la terminología "estrategia" está estrechamente ligada a la planificación, concibiendo que para idear un futuro es importante prever y analizar la entropía que se produce en el entorno, adecuándolo así para materializar los objetivos que una organización desea alcanzar. Las universidades como instituciones de educación superior no escapan a esta realidad, pues como organizaciones educativas también son responsables de realizar actividades de planificación.

En este sentido, el propósito de esta investigación consiste en demostrar que los elementos praxeológicos y axiológicos que explican la gestión de la planificación en el contexto de las Universidades Experimentales presentan disonancias y que, a través de la planificación estratégica prospectiva como

herramienta de planificación, la praxis académico-administrativa mejora sustancialmente.

Los diferentes procesos de planificación en las Universidades Experimentales (UE) están anclados en modelos objetivistas, verticales y autocráticos, llevados en general por el Plan Estratégico Institucional y Plan Rector y se distancian de una visión prospectiva que son reconocidos como elementos poderosos en su función de coordinación de políticas, la cual emerge como una herramienta de la planificación y que tienen un enorme potencial para contribuir al cambio estructural en América Latina y el Caribe. (Medina, et al 2014, p. 22).

Por tanto, los modelo de planificación en las universidades objeto de estudio, muestran obsolescencia, Romero (2002), afirma que la universidad latinoamericana se encuentra expuesta a problemáticas, obstáculos y barreras que justifican nuevas formas y estilos de dirección, apreciándose en este caso la planificación como instrumento de gestión de cambio que enfrenta exigencias procedentes de nuevas realidades sociales suscitadas del entorno universitario, induciendo a una decisión distanciada del contexto y de los aspectos praxeológicos- axiológicos en la planificación.

En este propósito, la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL, 2014), realizó un estudio de los países que construyen visiones de futuro de largo plazo, el estudio de la CEPAL encontró que Venezuela no es uno de los países que construye visiones de futuro a largo plazo, donde la prospectiva y la planificación para el desarrollo sea un aspecto importante en el

proceso de liderazgo, que implica información, interpretación, definición, orientación, anticipación, coordinación y evaluación de una acción sostenida de los entes.

Taloli (2017) señala que la falta de planificación sobre escenarios prospectivos es un elemento fundamental dentro de la metodología de Planificación Estratégica. Argumenta que "es evidente que las Universidades Experimentales no tienen la experiencia, por lo tanto, no han sido hasta ahora, suficientemente fundamentadas o adoptadas en la práctica" (p.122).

Es importante resaltar, que en Venezuela existen tres tipos de universidades: cinco (05) Universidades Nacionales Autónomas, cuarenta y nueve (49) Universidades Experimentales y veintisiete (27) Universidades Privadas. Las Universidades Nacionales Experimentales de acuerdo a la Ley de Universidades (1970), son aquellas creadas por el Estado venezolano con el propósito de ensayar nuevas orientaciones y estructuras académicas y administrativas. Tienen autonomía dentro de las condiciones especiales que requiere la experimentación, organización y funcionamiento educativo.

Para dar cuenta del proceso investigativo desarrollado, su contenido se organizó en cuatro aspectos: 1. La metodología; 2. La planificación. Perspectivas teóricas; 3. Los hallazgos obtenidos y 4. Las conclusiones de la investigación.

METODOLOGÍA

En este propósito, se describen los soportes epistemológicos, métodos, técnicas y procedimientos durante el recorrido investigativo en el proceso de construcción del conocimiento, a través de la ciencia y cómo ésta toma diferentes caminos y mecanismos para encontrar verdades o llegar al objeto de estudio desde los sujetos protagonistas para explicar la vinculación praxeológica y axiológica como categorías centrales de la gestión de la planificación en la UE, a través del análisis de datos duros, es decir, de la información que se procesa a través de la estadística para llegar al posterior análisis en detalle de las categorías centrales, deductivas e inductivas.

Por tal razón, la investigación analítica, según Alsina (2000), es una actividad lingüística que busca establecer la relación entre la planificación y el proceso administrativo, partiendo de un plano empírico-analítico para el análisis sintético. Bunge (2007) agrega que, siguiendo el enfoque analítico, es posible producir, razonar hechos dados y un cuerpo de conocimientos sobre los mismos, a fin de establecer la interrelación existente entre los elementos praxiológicos y axiológicos de la planificación y su acción gerencial en la gestión de los procesos llevados a cabo por la UE, a partir de un enfoque positivista.

En relación con este último, los aspectos técnico-metodológicos desarrollados en la investigación se utilizaron para adquirir información relacionada con los referentes que sustentan la dinámica de la gestión de la planificación en la UE, así como sus perspectivas de cambio y transformación para establecer las

visiones e interpretaciones que desde aquí se generan. Se utilizó un enfoque de investigación complementario o mixto.

En atención al contexto expuesto, la investigación se orientó hacia dieciséis (16) UE, ubicadas en el Distrito Capital, con el propósito inicial de explorar y describir los elementos comunes de las experiencias del personal que labora en sus unidades de planificación. En esta investigación se utilizó un muestreo no probabilístico intencional, considerando a las Coordinaciones de Planificación Estratégica de las UE, los Coordinadores, los Jefes de Unidades y el personal docente-administrativo, que son los sujetos que llevan a cabo los procesos de planificación; se entrevistaron un total de ochenta y cuatro (84) sujetos, los cuales fueron escogidos intencionalmente (ver Cuadro 1). Así, las UE objeto de estudio son las siguientes:

Cuadro 1.
Universidades Experimentales objeto de estudio.

N°	UNIDAD DE ANÁLISIS DE LA INVESTIGACIÓN	SUJETOS SELECCIONADOS
1	Universidad Deportiva del Sur	5
2	Universidad Bolivariana de Trabajadores Jesús Rivero	5
3	Universidad Indígena de Venezuela	4
4	Universidad Bolivariana de Venezuela	7
5	Universidad Militar Bolivariana de Venezuela	6
6	Universidad de las Ciencias de la Salud Hugo Chávez Frías	5
7	Universidad Nacional Experimental de los Hidrocarburos	6
8	Universidad Nacional Experimental del Transporte	4
10	Universidad Nacional Experimental Politécnica de la Fuerza Armada Nacional	7
11	Universidad Nacional Experimental Marítima del Caribe	6
12	Universidad Nacional Experimental de las Artes	7
13	Universidad Nacional Experimental de la Seguridad	5
14	Universidad Nacional Experimental de la Gran Caracas	7
15	Universidad de los Pueblos del Sur	4
16	Universidad Nacional Experimental de las Telecomunicaciones e Informática	6
TOTAL		84

Fuente: Elaboración propia con datos del Consejo Nacional de Universidades-Secretaría Permanente (2020).

Para recolectar la información en la investigación, se utilizó la técnica de la entrevista, que permite obtener respuestas verbales sobre el problema investigado. Implica una comunicación directa entre el investigador y el sujeto de la investigación, y puede ser estructurada o semiestructurada. Se seleccionó la entrevista semiestructurada porque ofrece un grado aceptable de flexibilidad, manteniendo al mismo tiempo la uniformidad suficiente para lograr interpretaciones acordes con los propósitos del estudio.

Una vez recolectada la información de los instrumentos aplicados, se procedió al procesamiento de los datos ordenando, clasificando y tabulando los resultados de la manera más lógica, inteligible y sistemática posible. En este propósito, primero se realizó una matriz con las preguntas y respuestas proporcionadas por los sujetos entrevistados, tomando en cuenta las dimensiones centrales (Praxeológica y Axiológica) que representaban las dos inclinaciones en las que se centraba el objeto de estudio de la investigación.

En cuanto al abordaje de las evidencias en el trazado de la metódica, se presentaron los hallazgos que inicialmente surgen de la lectura de cada una de las entrevistas realizadas, resultando una lista de palabras frecuentes, inicialmente de cuarenta y ocho (48) subcategorías que significaron las más importantes de las respuestas de los sujetos entrevistados. En función a esta lista, se llevó a cabo un proceso un proceso de reducción de datos¹, unificando sinónimos, las formas singulares y plurales de las

¹ Significa reducir o simplificar la información contenida en datos textuales diferenciando unidades e identificando los elementos de significado.

palabras y en función a la frecuencia, resultaron quince (15) subcategorías emergentes, llamadas Categorías Inductivas, listándose de acuerdo al número de veces que se repite. Posteriormente, se calculó la frecuencia de cada palabra, lo que permitió ordenarlas, agruparlas y conectarlas.

El resultado fueron las cinco categorías deductivas que se muestran en la Figura 1. Los resultados del análisis de correlación se resumieron en la Tabla 1 y se analizaron mediante el índice de Pearson. Asimismo, se utilizó el Paquete Estadístico para las Ciencias Sociales (SPSS) versión 17, para crear matrices estadísticas, tablas y gráficos con el fin de comprender y explicar las categorías de la investigación, mediante un análisis de correlación múltiple (análisis Anova) para las pruebas de hipótesis.

Planificación. Perspectivas Teóricas

La planeación estratégica en las instituciones de educación universitaria es esencial para el logro exitoso de los objetivos establecidos. Por ello, la creación de planes con visión de futuro y con un fuerte énfasis en la gestión eficaz de los programas académicos dotará al sistema de educación universitaria una planificación estratégica novedosa que permitirá la producción de nuevos conocimientos. Para garantizar el éxito de la aplicación, es esencial contar con una estructura de gestión bien definida que tenga en cuenta las necesidades de todas las partes interesadas, y desarrollar un conjunto exhaustivo de indicadores que permitan a la universidad medir su progreso.

Asimismo, las universidades deben estar abiertas a nuevas ideas y oportunidades y estar preparadas para ajustar sus estrategias con el fin de seguir siendo relevantes y competitivas en el siempre cambiante panorama académico. Mediante un plan estratégico bien diseñado, las universidades pueden asegurarse de que están adecuadamente equipadas para cumplir su misión y sus objetivos.

Advertían Aguilar y Block (1998) sobre la necesidad de cambio de la planificación estratégica en la generación de nuevos conocimientos. En el ámbito universitario, la planificación debe nacer de un “proceso de reflexión y estudio sobre la misma, en el cual se le considere como un todo, puesto que será necesaria que abarque los distintos aspectos de la institución, como son el administrativo, financiero, académico, político y social” (p.50). Otra mirada, la plantea Corredor (2001) cuando señala, que la planificación “es un proceso integral que propone una nueva actitud hacia el futuro posible mediante la aplicación de normas que incluyan la razón organizacional, la relación de agentes antagónicos, la cualidad del proceso y las perspectivas de cambio” (p.77), la misma integra dos factores inherentes a la exploración y construcción del futuro: la dirección y el control.

Sin embargo, al agregarle el sentido “estratégico” se amplía el significado del proceso de planificación, incluyendo en su definición general, la dirección, el control del conflicto y de las fuerzas que lo utilizan como medio para alcanzar objetivos.

La planificación prospectiva (PE) es una herramienta muy eficaz que se utiliza en el contexto directivo y que tiene diversas

ventajas. Ayuda a las organizaciones a comprender mejor el entorno en el que operan, a reconocer su filosofía corporativa y a tomar decisiones informadas y desarrollar planes que permitan alcanzar sus objetivos. De este modo, la PE es una parte esencial del complemento estratégico, diseñado para utilizar un método de gestión que permita a las organizaciones anticipar el futuro basándose en su posición actual. Esto es especialmente importante en un mundo en constante cambio y evolución, ya que permite a las organizaciones adelantarse a los acontecimientos y seguir siendo competitivas en sus respectivos mercados.

Mediante la PE, las organizaciones pueden identificar los riesgos potenciales, anticiparse a las posibles oportunidades y prepararse para los posibles cambios en el entorno externo. Entre tanto Astigarraga (2016), señala a la prospectiva como un proceso intelectual a través del cual se pretende representar lo que puede suceder, los “futuros posibles” pero también, lo que nos gustaría que sucedieran, es decir nuestros propios proyectos. Es por ello, que Somoza, et al (2018) establece que la prospectiva y consecuentemente la construcción de escenarios es la disciplina que permite analizar el futuro, para poder elaborar con mayor seguridad en el presente contribuyendo a los tomadores de decisiones “a iluminar el presente con la luz del futuro”.

Somoza op.cit. (2018), establece que las técnicas empleadas en la prospectiva, basadas en el método de escenarios de la escuela francesa, tienen una secuencia lógica y responde a una primera fase de deconstrucción de la base y una segunda de elaboración de escenarios. Estas técnicas son: El análisis estructural o método MIC MAC. El Análisis de las estrategias de los actores o Método

MACTOR. La Elaboración de los escenarios o Método de impactos cruzados probabilizados, SMIC-PROB-EXPERT y el Método Multicriterios y Políticas o MULTIPOL. Las acciones deben ser coherentes entre sí, aportar a lograr los objetivos estratégicos y favorecer la realización efectiva de los escenarios más favorables y existen varias maneras de precisar las acciones, entre ellas se encuentran el Ábaco de François Régnier, los Árboles de Pertinencia, el Análisis Multicriterios y el Análisis Matriz IGO.

De esta manera, la prospectiva proporciona las herramientas necesarias para analizar el objeto de estudio, reconociendo sus elementos más importantes y proporcionando una metodología específica que se adecue a los objetivos planteados. Para construir futuros con visión de sostenibilidad es necesaria la participación de todos los actores.

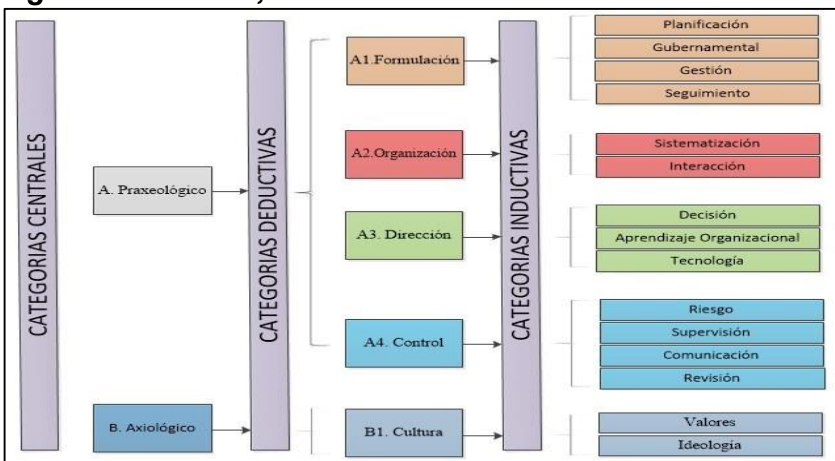
Hallazgos Obtenidos

Esta sección describe los contextos que explicarán las interrelaciones que existen entre los elementos praxeológicos y axiológicos de la gestión de planificación en las UE. Por lo tanto, después de analizar y sintetizar las diversas categorías que componen este estudio, los hallazgos de la investigación se resumen a continuación utilizando el estadístico del coeficiente de correlación r de Pearson, basadas en datos obtenidos a través de entrevistas semiestructuradas. La r de Pearson, mide la fuerza de la relación que existe entre dos o más eventos, definida por

Hurtado (2007), argumentando que es estadísticamente posible determinar en qué medida dos eventos juntos difieren.

El procesamiento de los datos de las entrevistas aplicadas a los sujetos seleccionados dio como resultado una tabla que contiene cinco (05) categorías deductivas de la Gestión de Planificación en las UE objeto de estudio, las cuales se citan a continuación: Formulación, Organización, Control, Dirección y Cultura señaladas en la Figura 1, para analizar las respuestas de los encuestados, se realizaron pruebas de hipótesis. Para el análisis de la interrelación entre las categorías deductivas Formulación, Organización, Dirección, Control y Cultura, se toma como criterio la escogencia de los valores más altos, uno intermedio y el más bajo que permitirán dar cuenta de la interrelación que existe entre los elementos praxeológicos y axiológicos de la gestión de planificación en las UE en la presente investigación.

Figura 1.
Categorías Centrales, deductivas e inductivas.



Fuente: Elaboración propia (2023).

Esta relación permite el cálculo de la aproximación, la distancia o el funcionamiento independiente de los constructos entre sí, empleando el análisis de correlación y Coeficiente de Pearson realizados en diferentes combinaciones entre las categorías de Formulación, Organización, Dirección, Control y Valores para determinar la relación entre las categorías constituyentes y cuyas resultas se señalan en el Cuadro 2.

Cuadro 2.
Índice de Correlación de Pearson en base a las respuestas obtenidas de los sujetos entrevistados respecto a las categorías deductivas.

Correlaciones	Formulación	Organización	Dirección	Control	Cultura
Formulación	1	-0,51	-0,25	-0,09	-0,46
Organización	-0,51	1	0,90	0	0,90
Dirección	-0,25	0,90	1	-0,38	0,67
Control	-0,09	0	-0,38	1	0,42
Cultura	-0,46	0,90	0,67	0,42	1

Fuente: Elaboración propia (2023).

A continuación, se muestra el análisis de correlaciones múltiple (análisis Anova) con soporte en el uso del software estadístico SSPS V.17, con el que se realizó la construcción de matrices, tablas y gráficos estadísticos para la interpretación y explicación cada una de las categorías de estudio, las cuales se muestran a continuación en las tablas subsiguientes:

Formulación – Organización

Cuadro 3.

Prueba Chi Cuadrado para las categorías Formulación - Organización.

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	5,000 ^a	4	,287
Likelihood Ratio	5,545	4	,236
Linear-by-Linear Association	,767	1	,381
N of Valid Cases	4		

a. 9 cells (100,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is ,25.

	Value	Approx. Sig.
Nominal by Nominal Phi	1,118	,287
Cramer's V	,791	,287
N of Valid Cases	4	

Fuente: Elaboración propia, con apoyo en el uso del software SSPS V.17 (2023)

Formulación – Dirección

Cuadro 4.

Prueba Chi Cuadrado para las categorías Formulación - Dirección.

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	4,000 ^a	4	,406
Likelihood Ratio	5,545	4	,236
Linear-by-Linear Association	,194	1	,660
N of Valid Cases	4		

a. 9 cells (100,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is ,25.

	Value	Approx. Sig.
Nominal by Nominal Phi	1,000	,406
Cramer's V	,707	,406
N of Valid Cases	4	

Fuente: Elaboración propia, con apoyo en el uso del software SSPS V.17 (2023).

Formulación – Control

Cuadro 5.

Prueba Chi Cuadrado para las categorías Formulación - Control.

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	8,000 ^a	6	,238
Likelihood Ratio	8,318	6	,216
Linear-by-Linear Association	,022	1	,881
N of Valid Cases	4		

a. 12 cells (100,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is ,25.

		Value	Approx. Sig.
Nominal by Nominal	Phi	1,414	,238
	Cramer's V	1,000	,238
N of Valid Cases		4	

Fuente: Elaboración propia, con apoyo en el uso del software SSPS V.17 (2023).

Formulación – Cultura

Cuadro 6.

Prueba Chi Cuadrado para las categorías Formulación - Cultura.

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	2,000 ^a	2	,368
Likelihood Ratio	2,773	2	,250
Linear-by-Linear Association	,628	1	,428
N of Valid Cases	4		

a. 6 cells (100,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is ,50.

		Value	Approx. Sig.
Nominal by Nominal	Phi	,707	,368
	Cramer's V	,707	,368
N of Valid Cases		4	

Fuente: Elaboración propia, con apoyo en el uso del software SSPS V.17 (2023).

Cuadro 7.

Resumen de la Prueba Chi Cuadrado para las categorías.

Estadístico	Variable Dependiente	Variables Independientes			
		Organización	Dirección	Control	Cultura
Chi Cuadrado	Formulación	0,287	0,406	0,238	0,368
V de Cramer		0,287	0,406	0,238	0,368

Fuente: Elaboración propia (2023).

Cuadro 8.

Variables de Entrada/Removidas.

Variables Entered/Removed			
Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Cultura, Control, Dirección ^a	.	Enter

a. Tolerance = ,000 limits reached.

Fuente: Elaboración propia, con apoyo en el uso del software SSPS V.17 (2023).

Cuadro 9.

Resumen del modelo.

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	1,000 ^a	1,000	.	.

a. Predictors: (Constant), Cultura, Control, Dirección

Fuente: Elaboración propia, con apoyo en el uso del software SSPS V.17 (2023).

El modelo está formado con los predictores Cultura, Control y Dirección mostrando una proporción de 1,000, lo que indica que

el modelo de regresión múltiple es confiable para realizar pronósticos usando las variables independientes consideradas, tal como se muestra el Cuadro 9.

A continuación, se proporciona el análisis de la varianza para el modelo, ver Cuadro 10, el cual permitirá contrastar la hipótesis nula de que las medias de las categorías y que no difieren entre si más allá de lo que cabría esperar por los efectos del azar sobre la relación existente entre las variables independientes y la dependiente.

Cuadro 10.

Anova para la variable dependiente.

ANOVA ^b						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	10,750	3	3,583	.	. ^a
	Residual	,000	0	.		
	Total	10,750	3			

a. Predictors: (Constant), Cultura, Control, Dirección

b. Dependent Variable: Formulación

Fuente: Elaboración propia, con apoyo en el uso del software SSPS V.17 (2023).

Entre tanto, en el Cuadro 11 se muestra los coeficientes de regresión con la que se generará la ecuación de regresión del modelo de la gestión de planificación en las UE.

Cuadro 11.

Coefficientes para la generación de la ecuación que describe el modelo.

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-3,500	,000		.	.
Dirección	6,167	,000	5,642	.	.
Control	2,167	,000	4,673	.	.
Cultura	-20,333	,000	-6,202	.	.

a. Dependent Variable: Formulación

Fuente: Elaboración propia, con apoyo en el uso del software SSPS V.17 (2023).

Por último en el cuadro 12, se muestra la variable excluida en el modelo.

Cuadro 12.

Variables excluidas.

Excluded Variables^b

Model	Beta In	t	Sig.	Partial Correlation	Collinearity Statistics
					Tolerance
1 Organización	. ^a	.	.	.	,000

a. Predictors in the Model: (Constant), Cultura, Control, Dirección

b. Dependent Variable: Formulación

Fuente: Elaboración propia, con apoyo en el uso del software SSPS V.17 (2023).

La ecuación que modela la gestión de la planificación se obtiene del parámetro B del Cuadro 11, la cual se muestra a continuación:

$$Y = -3500 + 6,167X_1 + 2,167X_2 - 20,333X_3$$

Y= Formulación; X₁= Dirección; X₂= Control; X₃= Cultura

Al describir los coeficientes de la ecuación de regresión múltiple, los coeficientes pequeños no reflejan correlaciones débiles entre la variable relevante y el criterio, sino más bien información entre las variables anteriores y los demás predictores del modelo es muy alta. El modelo se construyó teniendo en cuenta estos determinantes, por lo que los predictores que explican la variable dependiente 'Y' deben ser lo más independientes posible.

Se puede inferir que el equipo de trabajo mantiene una percepción consistente de la gestión de la planificación en las categorías deductivas *Organización – Dirección*, así como *Organización – Cultura*, con un valor de correlación de 0,9 (alto nivel de correlación positiva) entre las mismas, garantizando en primera instancia el cumplimiento de la misión, objetivos, metas, planes, programas en la realización de un Plan Estratégico Institucional que permita un desenvolvimiento de calidad en todas las áreas de las universidades, y en segunda instancia una fuerte interrelación dentro del proceso administrativo en la gestión de planificación, mostrando una cultura organizacional comprometida con sus valores internos, así como con lo político, permitiendo a las UE no solo diferenciarse de otras casa de estudios, sino de beneficiar a la sociedad a través de la generación de proyectos en la gestión de la planificación.

De acuerdo con los resultados obtenidos, las categorías deductivas *Dirección – Control*, así como *Formulación – Cultura*,

obtuvieron una correlación intermedia débil de $-0,38$ y $-0,46$ entre ellas (correlación negativa débil) respectivamente, dentro del proceso administrativo en la gestión de planificación. Estos resultados confirman en primera instancia, que los equipos de trabajos de las Coordinaciones de Planificación de las UE se enfrentan a desafíos significativos al tratar de abordar de manera efectiva los requisitos de la planificación estratégica institucional, por ello es importante fortalecer las actividades llevadas en los procesos administrativos *Dirección – Control*, con el fin de llevar al éxito a la organización, mientras que en segunda instancia, el proceso administrativo de la gestión de planificación, están distanciadas y obstaculizan su quehacer.

Entretanto, las resultas entre las categorías deductivas *Formulación – Organización*, indican una correlación con una alineación negativa débil baja de $-0,51$ entre las mismas. Estas realidades muestran, que las actividades realizadas por el equipo de trabajo en la *Formulación – Organización* deben reconfigurarse, motivado a que esas categorías forman parte de la fase mecánica en el proceso administrativo de la gestión de la planificación, para dar cuenta a la misión, visión, objetivos y metas institucionales.

Conclusiones

Los hallazgos entre los elementos praxeológicos y axiológicos en la gestión de planificación de las Coordinaciones de Planificación de las UE, muestran en primera instancia, que en el proceso administrativo (Formulación – Cultura) las actividades que se

realizan están dirigidas al cumplimiento de la gestión de la planificación, priorizando la misión, visión, metas y objetivos de la institución, con el propósito de garantizar la calidad de los procesos de gestión. En un segundo plano, se aprecia una cultura organizacional bien afianzada con todos los demás procesos administrativos en la gestión de la planificación tradicional, sin embargo, se deriva una disonancia entre los procesos administrativos de Formulación y Cultura que muestran posibles elementos teóricos emergentes que pueden conllevar al proceso de planificación como fortaleza en la gestión de las UE.

Los resultados presentados a lo largo de este apartado aportan conclusiones con relación a los supuestos praxeológicos que perfilan la gestión de la planificación en las Coordinaciones de Planificación de las UE:

Las Coordinaciones de Planificación Estratégica de las UE son una plataforma para comunicar y coordinar las solicitudes enviadas a la Sede de la UE, cuyo objetivo es centralizar la información para realizar el llamado Plan Estratégico Institucional. La Formulación como parte del proceso administrativo en la gestión de la planificación obliga a un cambio profundo que rompa la actual manera de gestionar la información y consientan nuevas comprensiones del quehacer propio de este proceso como base inicial para la elaboración del Plan Estratégico Institucional.

La Formulación como base principal del proceso administrativo en la gestión de planificación de las UE, debe ser clara y tener aquellos elementos que se encuentren en sintonía con los procesos de Organización, Dirección, Control y Cultura aportando

a las tareas del desarrollo de la nación, con el fin último de fortalecer no solo la consolidación y revisión de la información, el ajuste de propuestas, y la retroalimentación, sino fortalecer a las UE respondiendo a las directrices y lineamientos emanados por los entes correspondientes, en la realización de un Plan Estratégico Institucional que permita un desenvolvimiento de calidad en todas áreas de la universidad.

En referencia a la clasificación anterior, el análisis de los supuestos axiológicos asociados a la praxis de los equipos de trabajo que laboran en las Coordinaciones de Planificación de las UE objeto de estudio en la presente investigación, da cuenta de: Para que exista una eficiente administración de gestión de planificación en la las UE, es preciso que exista una cultura organizacional sólida en los elementos que la constituyen. Los valores, así como la ideología deben hacer sinergia en todos los procesos administrativos que las Coordinaciones de Planificación Estratégica conllevan en la elaboración del Plan Estratégico Institucional.

La configuración de los resultados encontrados demuestra que los elementos que conforman el proceso administrativo (Formulación, Organización, Dirección y Control), así como la noción de Cultura Organizacional (Cultura) muestra la importancia de cada uno de estos procesos y que necesariamente para que exista una eficiente y eficaz gestión de la planificación estos deben estar íntimamente ligados y ser dependiente uno del otro para alcanzar un Plan Estratégico Institucional óptimo que permita a las UE ser sólidas y competitivas nacional e internacionalmente.

Las UE en la actualidad enfrentan nuevos retos, los resultados obtenidos en los elementos praxeológicos y axiológicos en la administración de la gestión de planificación por parte de los equipos de trabajo, dan cuenta que incluir en sus procesos la prospectiva como herramienta fundamental en los procesos de planificación, pueden evidenciar aportes a perfeccionar la gestión académica en todas sus funciones, mediante la implementación de modelos para su realización y la participación de los integrantes de los equipos de trabajo. Los sujetos participantes en las comunidades universitarias son parte fundamental en el diseño y logro de ese futuro deseado, asintiendo a la prospectiva una visión variada, sistémica, flexible y de largo plazo que optimizará los actuales procesos de planificación estratégica en las UE.

REFERENCIAS

- Aguilar y Block (1998). *Desarrollo de capacidades administrativas*. México. Editorial Trillas.
- Alsina, J. (2000). *El Positivismo, ideología de la sociedad industrial*. Caracas.
- Astigarraga, E. (2016). *Prospectiva Estratégica: orígenes, conceptos clave e introducción a su práctica*. Revista Centroamericana de Administración Pública C7D: 13-29, diciembre 2016/ -13-2016. Recuperado de <https://archivo.cepal.org/pdfs/GuiaProspectiva/Godet2007.pdf>
- Bunge, M. (2007). *La investigación científica*. España: Ariel.
- Comisión Económica para América Latina y el Caribe CEPAL (2014). *Prospectiva y política pública para el cambio estructural*

en América Latina y el Caribe. Santiago de Chile.

Corredor, J. (2001). *La planificación*. Caracas. Vadell Hermanos Editores.

Godet, M., & Durance, P. (2007). *Prospectiva Estratégica: problemas y métodos*. Francia. Prospektiker —Instituto Europeo de Prospectiva y Estrategia. Recuperado de <http://www.lapropective.fr/dyn/francais/memoire/Cajadeherramientas2007.pdf>

Hurtado, J. (2007). *El proyecto de investigación. Comprensión holística de la investigación y la metodología*. (7ma Ed.). Venezuela. Editorial Sypal.

Medina, J., Becerra, S., y Castaño, P. (2014). *Prospectiva y política pública para el cambio estructural en América Latina y el Caribe*. (Comisión Económica para América Latina y el Caribe, CEPAL). Recuperado de https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/37057/1/S2014125_es.pdf

República de Venezuela. (1970). *Ley de Universidades*. Gaceta Oficial N° 1.429 Extraordinario de fecha 8 de septiembre de 1970. Caracas-Venezuela. Recuperado de <http://www.tugacetaoficial.com/?s=1429>.

Romero, B. (2002). *Planificación Estratégica y Cambio en las Universidades de América Latina*. Revista Cubana de Educación Superior. Vol. 22. No. 3: 23-34.

Somoza, J., Álvarez, P., y Pérez, A. (2018). *Manual para apoyar el proceso de construcción de escenarios*. La Habana: PNUD.

Taloli, Y. (2017). *Lineamientos Estratégicos para la Planificación de los Estudios Académicos en las Universidades Experimentales del Municipio Libertador de Caracas*. Trabajo de Grado. No Publicado. Universidad Nacional Experimental Politécnica de la Fuerza Armada Nacional.

EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DOCENTE DESDE LAS COMPETENCIAS DIGITALES DOCENTES. NÚCLEO ANZOÁTEGUI, UNEFA

Autor: MSc. Argenis Ramón Brito Zabaleta
Institución: Universidad Nacional Experimental Politécnica de la
Fuerza Armada Nacional Bolivariana (UNEFA).
Núcleo Anzoátegui
Correo: argenisbz@gmail.com

RESUMEN

El artículo resulta de una investigación básica de tipo descriptiva, realizada con la finalidad de evaluar el desempeño docente desde las competencias digitales docentes ante la necesidad de contribuir con la educación de calidad, según lo exigido por la UNESCO (2022); en el Núcleo Anzoátegui, de la Universidad Nacional Experimental Politécnica de la Fuerza Armada Nacional Bolivariana (UNEFA), desarrollándose en un diseño de campo. La población estuvo constituida por ciento dos docentes que dictan clases en los semestres, de los cuales se escogió una muestra estratificada de cuarenta y cuatro profesores. Diseñándose un cuestionario como instrumento de medición para la recolección de los datos, conformado por tres partes, que contienen treinta y un ítems, con preguntas mixtas y uso de la escala de Likert; fue validado por juicio de expertos. Su confiabilidad fue determinada aplicando la técnica Coeficiente de Alfa Cronbach lográndose un alto nivel de (0,85). Los resultados revelaron la existencia de limitaciones en el ejercicio de la función docente, relativas a las Competencias Digitales Docentes, que se expresaron en carencia del conocimiento de trabajo, y limitaciones en cuanto a su aceptación puesto que leve proporción de profesores presenta una actitud desfavorable hacia las Competencias Digitales Docentes, lo que requiere revertirse.

Palabras Claves: Competencias Digitales Docentes, Gestión de Talento Humano, Evaluación de Desempeño Docente.

EVALUATION OF TEACHING PERFORMANCE FROM TEACHER'S DIGITAL COMPETENCES. ANZOATEGUI NUCLEUS, UNEFA

ABSTRAC

The article is the result of a descriptive investigation, carried out with the purpose of evaluating teaching performance from the digital teaching skills in view of the need to contribute to quality education, as required by UNESCO (2022); in the Nucleus Anzoátegui, of the National Experimental Polytechnic University of the Bolivarian National Armed Forces (UNEFA), developing in a field design. The population consisted of one hundred and two teachers who teach classes in the semesters, from which a

stratified sample of forty-four teachers was chosen. Designing a questionnaire as a measurement instrument for data collection, made up of three parts, containing thirty-one items and use of the Likert scale; It was validated by expert judgment. Its reliability of the Alpha Cronbach Coefficient was (0.85). The results revealed the existence of limitations in the exercise of the teaching function, related to the Teaching Digital Competences, which were expressed in the lack of working knowledge, and limitations regarding its acceptance since a slight proportion of teachers present an unfavorable attitude towards Teaching Digital Competences, which needs to be reversed.

Keywords: Teacher Digital Competences, Human Talent Management, Performance Evaluation.

INTRODUCCIÓN

El actual contexto global cambiante exige como nunca antes el desarrollo de las potencialidades del talento humano referidas a la calidad de la educación a partir de la formación integral del docente, necesaria en el afrontamiento de los retos universitarios.

Realidad que motivan la revisión de los estándares de calidad en los procesos de enseñanza - aprendizaje en el marco Postpandémico del COVID-19. Por tales razones se ha evaluado el desempeño docente mediante una investigación de tipo descriptiva vinculado a las competencias digitales docentes, que permitan identificar la experiencia relacionada con el ejercicio de la función docente en el ámbito de las competencias digitales docentes, además de determinar el conocimiento del docente sobre los aspectos teórico-prácticos de las competencias digitales docentes y describir la aptitud del docente frente a las competencias digitales de la educación en el Núcleo Anzoátegui de la Universidad Nacional Experimental Politécnica de la Fuerza Armada Nacional Bolivariana (UNEFA).

En ese entorno de ideas, el pragmatismo de las directrices y políticas educativas universitarias dictadas por el Poder Popular para el Ministerio de Educación Universitaria y el Plan Rector de la UNEFA en cuanto al entrenamiento del componente virtual del programa Universidad en Casa a raíz desde el inicio de la pandemia del COVID-19, ha logrado capacitar muchas cohortes en la que hoy continúan los procesos de formación y capacitación a objeto de que los docentes se desempeñen efectivamente en la utilización de las competencias digitales docentes, a pesar de que la modalidad de estudios de la UNEFA es presencial.

Debe considerarse como estrategia de complemento medular en la educación de carácter impostergable, siendo determinante el parámetro vocacional en el cumplimiento de su rol profesional orientado a ofrecer una clase integral bajo la filosofía multimodal que combina la presencialidad con la realización de actividades de aprendizaje del componente tecnológico exigido por la UNESCO (2022), como criterios que aumenta la calidad de la educación y finalmente el estudio incorpora los aportes de Chiavenato (2007) como.

FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

El talento humano es el elemento esencial para lograr las metas trazadas de la organización. Es por eso que debe darse un considerable valor al desempeño del trabajador, resultando clara la importancia que reviste insertarlo en programas de adiestramiento con la finalidad de incrementar o mejorar su desempeño, sin demérito de las otras funciones en la institución. La evaluación del desempeño es fundamental para valorar el

rendimiento que experimenta el empleado a objeto de obtener su mayor productividad. En la medida que se identifiquen las debilidades y sean reconocidas, se tendrá la oportunidad de transformarlas en fortalezas, desarrollando diferentes estrategias para tal fin.

Las instituciones educativas, como organizaciones, están llamadas a funcionar bajo la misma perspectiva descrita, relacionada con la gestión de su talento humano y, dentro de éste, el personal docente como principal responsable de la calidad de la educación que genere reputación académica e impacto social que resulten de la formación que reciben los estudiantes con la finalidad de obtener su acreditación universitaria, en ese sentido la UNESCO ha establecido que:

Para una enseñanza de calidad, se considera necesario incluir dentro de los criterios de evaluación de la docencia universitaria lo relacionado con las Competencias Digitales Docentes (CDD). Estas son la agrupación de conocimientos, habilidades, estrategias y destrezas propias del docente para solucionar de manera eficiente los distintos retos presentados en su actuar educativo (Escalona-Márquez, 2021, citado por la UNESCO 2022). (p. 391)

De ahí que las competencias digitales docentes deben ser reconocidas en los procesos de enseñanza aprendizaje necesarios para lograr una investigación de calidad, por consiguiente, son posibles gracias a la calidad del profesorado, lo que le permitirá a los estudiantes el dominen las competencias genéricas y específicas de su disciplina.

En este marco de ideas la multimodalidad mediada por las

tecnologías establece una combinación de las actividades presenciales con las actividades electrónicas, tomando lo mejor de ambas modalidades, generando así la transformación global de la educación y la investigación, lo que demanda un cambio de concepción metodológica en el ejercicio docente, que no consiste en la disminución de la presencialidad, por el contrario se necesita que continúe el encuentro físico cara a cara, que fortalezca la relación estudiante-estudiante y estudiante-docente. Por consiguiente, el desarrollo de las capacidades intelectuales en los procesos de aprendizaje debe ser acorde a las tecnologías de punta que se utilizan en los mercados.

En consideración al trabajo que ejecutan los profesores, enfrentándose con diversos factores que influyen en el éxito de la multimodalidad mediada por las tecnologías, el autor consideró necesario, en pro de la calidad y de cara a la importancia de la gestión del talento humano docente, para que esa calidad se concrete, realizar la presente investigación con la finalidad de evaluar el desempeño docente desde las competencias digitales docentes en el Núcleo Anzoátegui de la Universidad Nacional Experimental Politécnica de la Fuerza Armada Nacional Bolivariana, en las siguientes carreras:

- Ingenierías,
- Licenciatura en Administración y Gestión Municipal; y,
- T.S.U. Enfermería

Situación Deseada

Como parte de la gestión docente que participan en la multimodalidad mediada por las tecnologías en el Núcleo Anzoátegui, de la UNEFA, se desea que los profesores logren incrementar cada vez más las competencias digitales docentes en el desempeño de las funciones académicas como motivadores de la enseñanza aprendizaje y de la investigación orientados a incrementar los niveles de formación alcanzando la calidad e integridad en la educación para consolidar excelentes profesionales.

De tal modo que al finalizar la investigación se pueda visualizar, identificar y demostrar con mayor facilidad un patrón de funcionamiento que ofrezca a los docentes los beneficios de las competencias digitales docentes, así como también las diferentes formas de acción que se puedan recomendar para contribuir al fortalecimiento académico de esta Casa de Estudios.

Objetivos

Objetivo General

Evaluación del Desempeño Docente desde las Competencias Digitales Docentes en el Núcleo Anzoátegui de la UNEFA.

Objetivos Específicos

1. Identificar la experiencia relacionada con el ejercicio de la función docente en el ámbito de las competencias digitales docentes.
2. Determinar el conocimiento del docente sobre los aspectos

teórico-prácticos de las competencias digitales docentes.

3. Describir la aptitud del docente frente a las competencias digitales de la educación.

MARCO TEÓRICO

Dentro de este estudio se encuentra la convivencia de evaluar permanentemente la planta profesoral, de manera de garantizar la pertinencia académica y social del mismo, lo que hace alusión a la importancia de la evaluación del desempeño docente desde las competencias digitales docentes.

Componente Tecnológico

Las tecnologías de la información y comunicación (TIC) en el proceso presencial del aprendizaje, significa un complemento ineludible en la formación del profesional universitario, motivado al rol que desempeña el docente de acuerdo a las fortalezas metodológicas que posea en los entornos virtuales de aprendizaje, que apuntan al logro de las metas académicas, tecnológicas, profesionales e individuales cónsonas con las necesidades relacionadas en su contexto y las demandas sociales.

Igualmente, las tecnologías en el aprendizaje trascienden de exponer un multimedia porque permite rediseñar los estilos y los espacios de aprendizajes, utilizando y aplicando las tecnologías de manera transversal y colaborativa. Al respecto Rodríguez

(2020) expone que:

Estos nuevos espacios de comunicación y aprendizaje consideran las nuevas subjetividades que están emergiendo y su tendencia a la participación y colaboración, y se mejoran con la calidad técnica de la multimedia, la interconectividad y la diversidad de oportunidades didácticas como la multidimensionalidad, la simulación, la realidad aumentada, la domótica y la inteligencia artificial, entre otras. (p. 1)

La concepción de la anterior autora sobre las tecnologías en el aprendizaje continúa ampliándose según las formas de aprender en cuanto a calidad y contenido. Además, existe una diversidad dentro del Sistemas para articular y alcanzar el aprendizaje, a través de blogs, fuentes, entre otras. Así mismo, es menester indicar que la UNESCO (2022) estableció la necesidad de apropiarse de las competencias digitales docentes, la cual consiste en:

Las tecnologías digitales han pasado de ser proyectos independientes a redes de herramientas y programas que vinculan a las personas y los objetos en todo el mundo, y ayudan a hacer frente a los desafíos personales y mundiales. La innovación digital ha demostrado su capacidad para complementar, enriquecer y transformar la educación. También puede reforzar la calidad y la pertinencia del aprendizaje, reforzar la inclusión y mejorar la gestión y la gobernanza de la educación. (p. 1)

De ahí que, cabe reconocer la relevancia de los nuevos roles que el profesor puede desempeñar al poseer las competencias digitales docentes, entre ellas el de consultores de información, colaboradores en grupo, facilitadores de aprendizaje, generadores críticos de conocimientos, supervisores académicos, diseñadores del currículum, proveedores de

contenidos, evaluador, técnico, facilitador de competencias transversales y específicas, conocimientos de diversas aplicaciones y herramientas tecnológicas, diseño de ambientes de aprendizaje tecnológicos, competencias fomentadoras del autoaprendizaje tecnológico. Es así que, son muchas las razones de contar con docentes facilitadores que posean las competencias digitales docentes respectivas para desempeñarse efectivamente.

Por ello, es indispensable hoy el uso seguro y crítico por parte de los estudiantes en la innovación y mediación de espacios de aprendizaje colaborativos, significativos y competentes, en la enseñanza aprendizaje orientadas al desarrollo de competencias digitales que permitan la construcción del conocimiento, la profundización de los contenidos, convirtiéndose en diseñadores de sus propios aprendizajes para fortalecer la investigación, obtención y comprensión de la información, producción personal y difusión pública del conocimiento, y la interacción social, como conocedor diligente y laborioso del procesamiento de los contenidos y la evolución constante del saber necesario para insertarse en el sector productivo para ser profesional exitoso.

Desempeño Docente a Evaluar

La evaluación según la UNESCO (2022), es considerada factor determinante de la calidad educativa. Por consiguiente la evaluación de desempeño docente, persigue desarrollar la formación docente expresada en los estándares aptitudinales pedagógicos e innovadores necesarias para fortalecer el proceso

de enseñanza aprendizaje, orientada a la consolidación de la relación pedagógica entre el estudiante y el docente, cuando identifican la necesidad de conocimiento y ambos aprenden en el proceso enseñanza-aprendizaje, dentro de la perspectiva académica, didáctica, personal y profesional que incorpora las tutorías y asesorías académicas, que generen el desarrollo integral, desde la multidimensionalidad de los aspectos educativos en su disciplina relativos a las áreas profesional y personal, facilitando las actividades cognitivas, afectivas y sociales que desarrollan las estrategias intelectuales. Ameritando capacitación docente que integre la dimensión psicosocial con las competencias de la disciplina, en total armonía pedagógica.

Además el profesor universitario aprende al sentirse obligado en construir estrategias de perfeccionamiento de la enseñanza, mejorando su actuación pedagógica, que conllevan a la innovación, caracterizada por el reto educativo distinto en cada estudiante, sintiendo que es escuchado, asesorado y acompañado, logrando la transformación de su aprendizaje, al perfeccionar sus habilidades emocionales y cognitivas, incluso el dominio de las competencias genéricas y específicas de su disciplina, que signifiquen desarrollar una formación universitaria, de acuerdo con el perfil profesional de egreso.

Es importante que el profesor aproveche la oportunidad de las fortalezas que poseen los jóvenes en la construcción apasionada con el uso de la tecnología, en la enseñanza y fortalecimiento del trabajo colaborativo, la innovación y aseguramiento de la calidad; lo que exige que el docente adquiera un alto nivel de competencias digitales docentes, que significan estrategias,

conocimientos, habilidades y destrezas que trascienda lo básico para afrontar los retos educativos en un contexto cambiante, de tal manera que cada docente pueda producir satisfactoriamente sus recursos digitales que le permita diseñar ambientes educativos que propicien el aprendizaje activo, colaborativo, contextualizado y situado. Así que los sistemas de evaluación del desempeño docente exigen la participación de todos los actores educativos para lograr educación de calidad.

MARCO METODOLÓGICO

La investigación realizada es de tipo Descriptiva, con diseño de Campo.

En relación a la investigación descriptiva, Arias (2006) dice que “consiste en la caracterización de un hecho, fenómeno, individuo o grupo, con el fin de establecer su estructura o su comportamiento” (p. 24).

En cuanto al diseño de campo, el autor citado señala que “la recolección de los datos, son obtenidos directamente de los sujetos a investigar o de la realidad donde ocurren los hechos (datos primarios), sin manipular, alterar o controlar variable alguna” (p. 31). A través del análisis e interpretación el investigador, podrá lograr los objetivos planteados y llegar a la solución del problema.

La recolección de la información fue a través de la técnica encuesta, que se realizó utilizando un cuestionario diseñado con base a la operacionalización de variables. Según Arias (op. cit.)

la encuesta se define como “una técnica que pretende obtener información que suministra un grupo o muestra de sujetos a cerca de sí mismo, o en relación con un tema en particular” (p. 72); mientras que el cuestionario constituye “la modalidad de encuesta que se realiza de forma escrita mediante una instrumento o formato en papel contentivo de una serie de preguntas. Debe ser llenado por el encuetado, sin intervención del encuestador” (p. 74).

El cuestionario diseñado fue validado por juicio de experto en el área de metodología, a quienes se les entregó un ejemplar del instrumento acompañado de la operacionalización de la variable y de la tabla de validación. Sus resultados indicaron que el instrumento tiene validez de contenido en términos de considerarlo completo para su aplicación ya que responde lo que el investigador quiere lograr. Quedo integrado por tres (03) partes.

Una vez validado el instrumento fue sometido a prueba de confiabilidad. La confiabilidad se refiere al grado en que la aplicación repetida del instrumento a las mismas unidades de estudios, produce los mismos resultados, sin que el hecho medido haya cambiado. La técnica Coeficiente Alfa Cronbach, determinó la confiabilidad del instrumento resultando un valor de 0,85 es muy cercano a 1 lo que permite concluir que el instrumento tiene alta confiabilidad.

Aspectos relevantes obtenidos en la Investigación

Durante la actividad el investigador apreció diferentes aspectos relevantes como fueron la disposición en entregar la información

solicitada por parte de casi toda la muestra. Por otra parte, en el transcurso de la recolección de los datos algunos docentes manifestaron opiniones como lo siguiente: no haber recibido ningún tipo de capacitación en el Núcleo Anzoátegui de la UNEFA sobre las competencias digitales docentes; tengo poco tiempo trabajando en la universidad; admiro esta gestión investigativa por los beneficios que obtienen las partes; las competencias digitales docentes son un gran avance; tengo entendido que no hay supervisores por cátedras; interesante que me evalúen para que después me hagan recomendaciones; entre otras.

Análisis de los resultados

Este análisis se presenta tomando en cuenta el resultado de la dimensión conocimiento de trabajo, del cual se desprenden los indicadores capacitación, experiencia y conocimiento de las funciones y de la dimensión actitud del docente, todas en relación a las competencias digitales docentes.

El indicador capacitación, obtuvo como resultado que el 56% únicamente recibió capacitación, es decir que 44% de los encuestados no recibió el entrenamiento necesario para desarrollar la función docente con respecto a las competencias digitales docentes. Otro aspecto que se observa es que sólo en 19% de los encuestados expresó contar con la capacitación sobre el manejo del componente tecnológico docente. Como respuesta a la parte abierta de la pregunta sobre otro tipo de estudio en el área solo 5% tiene esa capacitación y la recibió en otras instituciones UPTJAA y Adiestramiento a distancia. El 23% de la

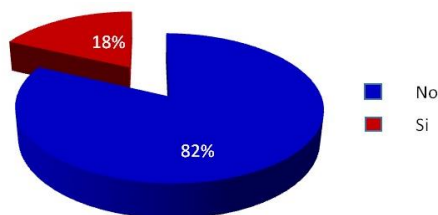
muestra manifestó no haber recibido ninguna capacitación.

El 44% de la muestra tiene estudio de pregrado en el área de educación y un 56% son graduados en otras áreas, lo que permite presumir dificultades en la mayoría de los profesionales en cuanto al manejo de competencias digitales educativas, porque se supone que sus fortalezas son de especialidades distintas a las educativas.

Con respecto a la dimensión conocimiento de trabajo, en el área de postgrado un 28% de los docentes tienen estudios de cuarto nivel en el área de educación; mientras que un 38% está graduado en otras áreas, y un 34% no respondió o no está estudiando. Al relacionar los resultados señalados se valora que un número significativo de profesionales en otras áreas distintas a la educación, lo que dificulta el dominio de las competencias digitales docentes y aún más cuando el 44% de la muestra no recibió la capacitación en esta materia.

Gráfica 1.

Experiencia Docente en el área Competencia Digital.



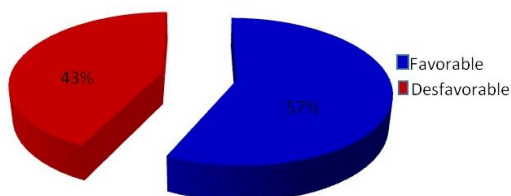
Fuente: encuesta aplicada por el investigador

La gráfica 1 muestra la experiencia docente anterior con relación a las competencias digitales docentes, revelando que un 82% de los encuestados, no cuenta con experiencia previa en la formación lo que se puede explicar en términos de las áreas de formación de la población estudiada (ver resultados pregrado y postgrado).

El indicador conocimiento de las funciones muestra que el 59% expresó conocer dichas funciones mientras que una porción importante no las conoce. No obstante, en la respuesta abierta de la pregunta revelaron que el porcentaje de desconocimiento es mayor, por lo que resulta previsible ausencia de comprensión en la significación de lo que son las competencias digitales docentes y aún más cuando una parte importante de la muestra no recibió la capacitación.

Gráfica 2.

Actitud del Docente hacia las Competencias Digitales Docentes.



Fuente: encuesta aplicada por el investigador

El gráfico 2, representan los resultados obtenidos con relación a la dimensión actitud del docente hacia las competencias digitales docentes; evidenciándose en la mayoría de la muestra una actitud

favorable, mientras que el resto resultó con una actitud desfavorable hacia el objeto de estudio, resultados que coinciden con las limitaciones de la dimensión conocimiento (ver resultados de pregrado y postgrado).

Conclusiones

El conocimiento del trabajo relativo al ejercicio docente en el marco de las competencias digitales docentes, presenta limitaciones en términos de que:

- Con base al primer objetivo, en cuanto al indicador experiencia docente se demostró que la población estudiada tiene poca experiencia, lo que podría representar una limitación para el desarrollo de las competencias digitales docentes (ver gráfico 1).
- En relación al segundo objetivo, su indicador conocimiento, una proporción importante (44%) no ha recibido la capacitación para desarrollar la función docente referida a las competencias digitales docentes y los que la realizaron no cuentan con actividades adicionales de capacitación que amplíen conocimientos.
- El 57% de la población estudiada expresó conocer las funciones del docente coordinador y de aula; pero, esa proporción podría ser menor si se considera que en las respuestas a la parte abierta de la pregunta no se evidencian esos conocimientos lo que puede significar que un gran

porcentaje desconoce sus funciones en el contexto de las competencias digitales docentes. Sin embargo, el conocimiento del trabajo es una de las capacidades necesarias para un buen desempeño, contrariamente las debilidades en el conocimiento de las competencias digitales docentes impiden su labor de manera adecuada.

Lo anterior demanda que se asuman los lineamientos teóricos prácticos propuestos por la UNESCO (2022) referentes a las competencias digitales docentes de tal modo que la evaluación pueda comprobar el ejercicio docente que produce satisfactoriamente sus recursos digitales que permitan diseñar ambientes educativos que propicien el aprendizaje activo, colaborativo, contextualizado y situado. Por consiguiente, el docente debe exhibir las estrategias de enseñanza-aprendizaje a fin de lograr el éxito en beneficio de la sociedad, los aprendientes y de él mismo.

Otra conclusión relevante del estudio referida al tercer objetivo, es que la mayoría de los docentes (57%) presenta una actitud favorable hacia las competencias digitales docentes, lo que expresa en aspiración a trabajar con el mismo y percepción positiva sobre su efectividad. No obstante, la evidencia de la actitud desfavorable, no mostrándose convencido de sus beneficios, debe ser motivo de preocupación para la gerencia del talento humano y un llamado a atender dicha situación (ver gráfica 2).

A la luz de los planteamientos precedentes se puede concluir que el desempeño docente evaluado presenta debilidades

específicamente en cuanto a conocimiento del trabajo y a la actitud del docente; razón por la cual se precisa del entrenamiento como función de la gestión institucional de su talento humano. Sobre esto Chiavenato (2007), dice que “el entrenamiento es un proceso sistemático de mejoramiento del comportamiento de las personas, para conseguir los objetivos organizacionales” (p. 323). Tal opción puede mejorar, tanto los conocimientos como la actitud del docente, porque la actitud es un conjunto de sentimientos y emociones favorables hacia el trabajo, pudiendo establecerse que, cuando el personal tiene un adecuado conocimiento del mismo y un alto nivel de satisfacción con sus actividades, puede llegar a demostrar actitudes positivas hacia sus funciones.

Recomendaciones

Las conclusiones anteriores permiten sugerir recomendaciones orientadas a iniciar un proceso de transformación de las debilidades comprobadas, en fortalezas, dentro de las posibilidades y limitaciones existentes en la UNEFA Núcleo Anzoátegui.

Se trata de desarrollar jornadas de capacitación y formación en el lugar de trabajo mediante talleres, cursos, foros, entre otros; dirigidos a todos los docentes bajo una estructura progresiva que abarque las diferentes áreas en las que se soporta los conocimientos y sus prácticas que permitan la apropiación de las competencias digitales docentes, entre otras mediante el modelo holista, las estrategias evaluativas integradoras, organizativas.

La administración de la capacitación propuesta puede realizarse utilizando elementos que permitan generar las competencias digitales docentes, a fin de proporcionar la mayor interacción entre los profesores y facilitadores mediante diferentes estrategias de enseñanza – aprendizaje como son el diálogo didáctico simulado. Esto permitirá entrenar al docente poniendo en práctica de manera vivencial los elementos educativos para apropiarse de las competencias digitales de la educación, concretándose la capacitación con las mismas estrategias que el docente utilizará después para atender al estudiante.

En atención a lo recomendado, es conveniente activar una nueva gestión gerencial que propicien la inclusión de todos los docente y hagan coparticipes y diseñadores de nuevos ambientes proclives a identificar las necesidades de transformación de la función docente que permita sincerarnos en la búsqueda y adquisición de las competencias digitales docentes orientadas a la consolidación de la calidad de la educación que fortalezcan la relación pedagógica estudiante-docente, y pudiese darse otra nueva experiencia a partir de la conducción de las diferentes jornadas en la que se asignen a profesores con experiencia en las competencias digitales docentes, quienes fungirían de facilitadores en la capacitación y recibirán reconocimiento a ese trabajo en función de planes de incentivo a establecer.

Asumir esta opción significaría potenciar las relaciones humanas, la sociabilidad, el espíritu de equipo, la cooperación en el desempeño de tareas, entre docente-docentes y docente-universidad como principales activos de la organización para lograr el éxito de cada objetivo propuesto ofreciendo la posibilidad

de que la capacitación docente aproveche los múltiples beneficios que ofrecen las competencias digitales docentes.

Finalmente, los resultados de la evaluación de desempeño docente permite la identificación de necesidades de formación para formular planes estratégicos que apunten a una educación de calidad, lo que implica la participación de todos los actores educativos en el proceso de mejora continua de la plantilla docente referida a alcanzar un amplio conocimiento en su disciplina, con didáctica, idoneidad en la relación pedagógica con sus estudiantes e innove en su práctica educativa, como se indica en el marco descrito por la UNESCO (2022).

REFERENCIAS

- Arias, F. (2006) *El Proyecto de Investigación. Introducción a la Metodología Científica*. 5ta. Edición. Caracas-Venezuela. Editorial Episteme, C.A.
- Chiavenato I. (2007) *Administración de Recursos Humanos: El capital humano de las organizaciones* (Octava edición). México D.F.. McGraw-Hill/Interamericana Editores.
- Rodríguez D. (2020) *El aprendizaje mediado por las TIC es más que hacer un “zoom” o mostrar un “powerpoint”*. Información y TIC. Un puente a la inclusión digital. Recuperado de: <https://informacionytic.com/2020/09/28/aprendizajes-mediados-por-las-tic/>
- UNESCO (2022). *Competencia docente en el contexto de la evaluación universitaria en México*. Revista educación superior y sociedad. 34(2), 376-398. Recuperado en: <https://www.iesalc.unesco.org/ess/index.php/ess3/article/view/v34i2-15>

IMPORTANCIA DEL SISTEMA MULTIMODAL (DISTANCIA) COMO TRASFORMACION EDUCATIVA

Autora: MSc. Breddy Ann Romero Baralt
Institución: Universidad Nacional Experimental Politécnica de la
Fuerza Armada Nacional Bolivariana (UNEFA).
Núcleo Miranda, Extensión Ocumare del Tuy
Correo: breddyromero@gmail.com

RESUMEN

El presente artículo tiene como objetivo conocer la importancia del sistema multimodal o también llamado a distancia como transformación educativa que la comunidad estudiantil y docente enfrentan luego de atravesar por la situación pandémica a la que la Organización Mundial de la Salud nos remitiera con la declaración del Covid-19, como nueva enfermedad en contagio a nivel mundial, dando lugar así a modalidades virtuales como la nueva normalidad en que se imparten los aprendizajes a la par del temor y la desigualdad social que impera de manera generalizada. Así mismo, se presenta un panorama del desarrollo de la educación en confinamiento aunado a la pandemia Covid-19, evidenciando la desigualdad social y económica, con ello la brecha digital, mostrando cómo las aulas virtuales forjaron nuevos agentes educadores que intervinieron en el proceso de enseñanza – aprendizaje ante las medidas del distanciamiento social y la nueva manera de transmitir saberes, lo que viene a transformar por ende la práctica educativa y en consecuencia a mostrar los nuevos retos de la nueva educación. Con una metodología bibliográfica donde se profundizó con la información de la pandemia COVID -19. Por tanto, como conclusión, la educación crea civilizaciones, forma conciencias, dota de saberes al hombre y lo lleva a construir y reconstruir su realidad, aun antes de la llegada de las tecnologías, más si las condiciones actuales han llevado a la sociedad a reconfigurar ese proceso de enseñanza aprendizaje, entonces uno de los retos principales del sistema educativo es humanizar en la distancia, dejando de lado la idea de los roles esquematizados que las nuevas formas de comunicación entre docentes y estudiantes han originado con estas nuevas modalidades de conocer, compartir, aprender y evaluar..

Palabras Claves: Sistema Multimodal, Trasmformación Educativa, Virtualidad.

IMPORTANCE OF THE MULTIMODAL SYSTEM (DISTANCE) AS AN EDUCATIONAL TRANSFORMATION

ABSTRAC

The objective of this article is to understand the importance of the multimodal or also called distance system as an educational transformation that the student and teaching community faces after going through the pandemic situation to which the World Health Organization referred us with the declaration of Covid -19, as a new contagious disease worldwide, thus giving rise to virtual modalities as the new normal in which learning is

taught alongside the fear and social inequality that prevails widely. Likewise, an overview of the development of education in confinement combined with the Covid-19 pandemic is presented, evidencing social and economic inequality, thus the digital divide, showing how virtual classrooms forged new educational agents who intervened in the process of teaching – learning in the face of social distancing measures and the new way of transmitting knowledge, which therefore transforms educational practice and consequently shows the new challenges of the new education. With a bibliographic methodology where information on the COVID-19 pandemic was delved into. Therefore, in conclusion, education creates civilization, forms consciences, provides man with knowledge and leads him to build and reconstruct his reality, even before the arrival of technologies, especially if current conditions have led society to reconfigure that teaching-learning process, then one of the main challenges of the educational system is to humanize in the distance, leaving aside the idea of the schematized roles that the new forms of communication between teachers and students have originated with these new modalities of knowing, sharing, learn and evaluate.

Keywords: Multimodal System, Educational Transformation, Virtuality.

INTRODUCCIÓN

Se puede mencionar que en la actualidad se registra a la radio, la televisión, los video y audio casetes, como aquellos instrumentos que dan acceso a las nuevas tecnologías de la información (Technologies of información and comunicación TIC, por sus siglas en inglés), es decir, las que se insertan como novedosas formas de comunicar e informar, y asimismo aportar en la innovación de los métodos para acercar información en el proceso de enseñanza-aprendizaje.

No obstante, luego de los años 70 y 80 el interés por modernizar la comunicación, la gestoría de información y los nuevos conocimientos, fue ampliando el abanico de variantes que dieron pauta a la existencia de tecnologías innovadoras que poco a poco se fueron posicionando no solo en el interés de la sociedad del conocimiento, sino como diversas formas de entretenimiento, de aprendizaje y métodos de apoyo en el ámbito educativo.

Así mismo, más en seguir con esa búsqueda por posicionar a la tecnología como parte fundamental de los procesos educativos, terminó por ubicarse tan solo como una simple aplicación lúdica, a la que podía acudir de vez en cuando si se deseaba, esto es, que fue necesario imprimir el razonamiento, la lógica e inteligencia humana para que las tecnologías tuviesen ese impacto educativo que desde hace décadas se ha buscado el impulso de la sociedad del conocimiento, sociedad digital o sociedad de la información.

Por lo tanto, con la introducción generalizada de las nuevas tecnologías de la Información y la comunicación a todos los ámbitos de nuestras vidas se produjo un cambio significativo en nuestra manera de trabajar, de relacionarnos y de aprender; estableciendo así nuevas formas de integración de los usuarios con los dispositivos enlazados a la red y los novedosos mecanismos de su momento, donde se modificaron los clásicos roles de receptor, transmisor de información y el conocimiento.

De tal manera que esas nuevas formas de circulación de contenidos y aprendizajes sin barreras espacio-temporales trajó además el apareamiento de nuevos conceptos de mediación educativa y que sin intención alguna trastocaron el modelo clásico y/o tradicional de relación entre el individuo, la cultura y la enseñanza.

Sin duda, es importante destacar la utilización de las TICs en los procesos educativos vino a dejar especial relevancia, pues en cada rincón del mundo se pretendía la mejora de la calidad del proceso enseñanza-aprendizaje, de tal forma que su aplicación

en el campo pedagógico buscaba optimizar los resultados de todo un sistema escolar y al mismo tiempo, llevar el conocimiento a las poblaciones particularmente excluidas.

De esta forma, con base a evidencia empírica, y la experiencia como docente se pretende plasmar en este artículo diferentes reflexiones sobre la situación educativa de hoy en día, y las nuevas modalidades que se vienen trastocando la vida en sus diferentes ámbitos, observando en primer lugar cómo se vive la educación a distancia o no presencial, y la manera en que ésta oferta las diferentes formas de aprendizaje con el soporte de las herramientas tecnológicas y el uso de las plataformas virtuales.

Así también, se presenta un panorama del desarrollo de la educación en confinamiento aunado a la pandemia Covid-19, misma que evidenció la desigualdad social y económica, con ello la brecha digital. Además, se muestra cómo las aulas virtuales forjaron nuevos agentes educadores que intervinieron en el proceso de enseñanza – aprendizaje ante las medidas del distanciamiento social y la nueva manera de transmitir saberes, lo que viene a transformar por ende la práctica educativa y en consecuencia a mostrar los nuevos retos de la nueva educación.

Por consiguiente, dicho artículo se encuentra enmarcado en la línea de investigación INTEI (Ingeniería, Tecnología, E Innovación) ya que interpreta que el conocimiento tecnológico debe estar al servicio del colectivo en el propósito de impulsar el desarrollo del poder popular y educativo. Por lo tanto, este ensayo está estructurado por una Introducción, Desarrollo, Conclusiones y Referencias Bibliográficas.

Educación a Distancia

Se puede mencionar que el abordaje de la Educación a Distancia radica en el surgimiento de la nueva modalidad de compartir conocimientos sin el acercamiento físico entre docentes y educandos, más si con la utilización de medios técnicos que permitan la interacción entre éstos, o como bien señaló Martínez (2008) se trata de “una estrategia educativa en la cual confluyen los factores de espacio y tiempo, donde incluso la ocupación o el nivel de los participantes no condicionen el proceso enseñanza aprendizaje” (p.7).

Así mismo, la Educación a Distancia o no presencial surge pues como una alternativa de las sociedades modernas frente al interés de expandir la educación y elevar los niveles de instrucción de grandes grupos humanos, destacando de manera especial a quienes no pueden asistir de manera permanente a los centros educativos, y en el contexto actual por razones originarias de la post-pandemia. Es así que encontramos términos utilizados para referenciar esta modalidad: Multimodal, aprendizaje a distancia, abierto, distribuido, entre otros, donde la variedad de medios electrónicos sirven de apoyo para las sesiones educativas en las que docentes y estudiantes habrán de compartir voz, imagen y hacer contacto visual.

Por lo tanto, pasando por el manejo de las computadoras, los equipos multimedia, la llegada del internet, las nuevas tecnologías y su incorporación al ámbito educativo promovieron la creación de nuevos entornos didácticos que trastocaron de manera directa a los actores del proceso de enseñanza-

aprendizaje y al escenario mismo donde éste se desarrollaba, para dar paso después al e-learning, como primera modalidad donde el proceso de enseñanza-aprendizaje se realizó a través de redes de ordenadores para atender la formación de individuos dispersos geográficamente, pero que interactuaban con el docente en tiempos diferidos, dando vida así a las aulas virtuales Area y Adell, (2009) (p.10).

Por ende, de esta manera y ante la creciente demanda de educación empezaron a surgir numerosas y distintas ofertas educativas, en su mayoría apoyadas en modalidades diferentes al concepto tradicional como lo fue y ha sido el escolarizado o presencial, dando lugar así a otras formas del proceso educativo que apoyaban la ampliación de la cobertura educativa, pues estas nuevas formas de aprender tenían la ventaja de ofrecer a los estudiantes la flexibilidad de los horarios de estudio para tomar los contenidos, sin que la edad fuera una limitante para seguir aprendiendo en un centro educativo.

Por consiguiente, tales opciones no convencionales se reconocieron por ser “abiertas”, “no escolarizadas”, “no presenciales”, “a distancia”, “en línea o virtual”; a las que se sumaron las denominaciones semiescolarizada, semipresencial y multimodal, que no eran más que una modalidad mixta, donde la clase presencial se combinaba con las sesiones virtuales para reforzar los conocimientos programados y de esta manera apoyarse en plataformas virtuales, con la flexibilidad que las nuevas ofertas educativas ofrecían, apoyadas en la mercadotecnia de los anglicismos online, e-learning, m-learning, entre otras. Torres y López (2015) (p.23).

Así mismo, las instituciones educativas han buscado esa modernización de los contenidos con la inserción de las TIC´s que desde su implementación han venido transformando la calidad educativa, por lo que la constante de las universidades públicas y privadas es y seguirá siendo modernizar los procesos a fin de alcanzar también la internacionalización de sus programas, misma que ha sido complicado atender tan solo con la programación en línea, sin los intercambios estudiantiles que brindan a los estudiantes la oportunidad de conocer otras culturas, otros profesionistas, otros proyectos, otros idiomas y nuevos contenidos académicos a partir del cierre de fronteras.

Por lo tanto, el habitual sistema presencial de algunas Universidades Venezolanas ha sido transformado desde hace décadas por modalidades educativas basadas en ambientes tecnológicamente enriquecidos, entre los que destacan los modelos de educación abierta, educación a distancia, o educación virtual, entre otros, Gros (2012), (p.13).

Actualmente, el potencial de las aplicaciones educativas propias de la web 2.0 y la inminente consolidación de la web semántica, están provocando una reformulación amplia y profunda de los principios de la educación, sus procesos y elementos. En efecto, los modelos educativos antiguamente bien definidos están siendo “fusionados” por los aprendices debido a que las aplicaciones educativas digitales basadas en internet permiten movilidad y acceso flexible.

Sistema Multimodal

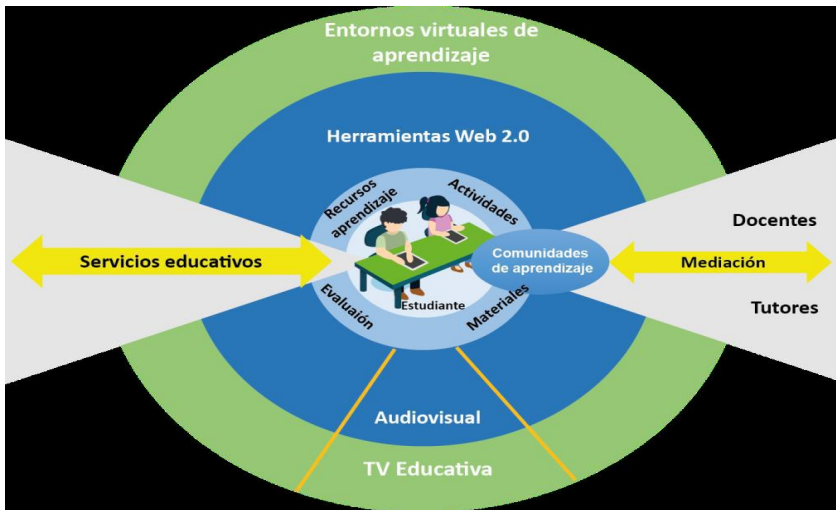
Se puede mencionar que el sistema de Educación Multimodal en las Universidades se refiere a un sistema que engloba las diferentes modalidades educativas como a distancia y mixta en los que se diluye las limitaciones de espacio y tiempo, propias de la educación tradicional. A través de diversos métodos y medios tecnológicos, se desarrollan y propician procesos de aprendizaje y de enseñanza en circunstancias donde los estudiantes y la institución educativa fundamentalmente no coinciden en tiempo o lugar.

Así mismo, en este modelo las TIC desarrollan un proceso formativo que no requiere de presencia física, basándose en elementos pedagógicos y comunicacionales que involucran al alumnado, tutores, contenidos, comunicación, evaluación entre otros. En este escenario el docente se convierte en un guía, un tutor académico que orienta la ruta por la que han de avanzar sus educandos dentro de un ambiente formativo en el que se crea una atmosfera dialógica que fomenta la interacción educando-educando y educando-tutor (Ávila & Bosco, 2001; Fredes, Hernández & Díaz, 2012), es decir, se apoyan en el uso de herramientas de comunicación sincrónica y asincrónica. Con lo que se fortalecen competencias comunicativas, digitales, ciudadanas y de autogestión del conocimiento.

Por consiguiente, la característica principal de este modelo es que está centrado en el aprendizaje del alumnado. Los recursos de aprendizaje, las actividades educativas, los materiales, los recursos de aprendizaje y la evaluación están orientados a lograr

unos aprendizajes significativos del alumnado a través de una flexibilización de su acceso y uso (ver Figura 1). Para lograr lo anterior se usan todas las herramientas disponibles de la Web.

Figura 1:
Representación gráfica del Sistema Multimodal de Educación



Fuente: Ávila & Bosco, 2001; Fredes, Hernández & Díaz, 2012.

Pandemia Covid-19 y Educación en confinamiento

Se menciona que para marzo del 2020, en que el Covid-19 se hace presente a nivel global luego de que la Organización Mundial de la Salud (OMS) lo declarase como enfermedad y en consecuencia como pandemia que trastocó todas las esferas y estratos sociales, el temor social generalizado se palpó en cada rincón, generando así la preocupación por la salud pública, obligando a los Estados a actuar en consecuencia con el cierre no solo de fronteras, sino también de los centros de trabajo, las empresas, las oficinas gubernamentales, y por supuesto las

escuelas, donde las medidas de prevención se acentuaron más, pues los docentes y estudiantes fueron los primeros en remitirse al encierro voluntario, transformando así, y de manera drástica todas las dimensiones de la vida particular y social. Zebadúa (2020).

Por ende, las afectaciones que el Covid-19 comenzó a dejar a su paso en la población a nivel mundial aunado a las enfermedades preexistentes, generaron que la mayoría de los países recurrieran al distanciamiento social y al confinamiento en sus propias casas, en una cuarentena voluntaria que hasta hoy se mantiene en varias naciones, pues con las medidas gubernamentales en el afán de preservar la salud pública, también se recurrió al uso de la fuerza para garantizar el control y protección a la misma población.

Sin embargo, lo más complicado de esta situación no era la espera de una nueva modalidad virtual que resolviera el problema de la continuidad del proceso enseñanza aprendizaje, sino la enorme desigualdad social y económica que priva en la mayoría de los países principalmente en América Latina y el Caribe, dejando al descubierto la incesante brecha digital, que terminó por evidenciar que el aprendizaje a distancia no era la solución para todos, pues no todos contaban con el acceso a internet, a dispositivos y tecnologías inteligentes que les permitiese seguir a los docentes y sus conocimientos en línea, y más aún, ni siquiera contaban con un espacio para continuar aprendiendo y estudiar.

Por lo tanto, resultó un tanto ilógico hablar de la continuidad de los procesos educativos cuando en la mayoría de los hogares no

se contaba ni se cuenta con energía eléctrica, ni espacios dignos para ubicarse en el interior de las casas – habitación, cuando no hay alimento para los niños que recibían desayunos escolares, cuando la falta de oportunidades laborales – agravadas por la pandemia- no permitía el acceso o la compra de equipos de cómputo y/o dispositivos inteligentes.

También, el abordaje de la existencia de la educación a distancia de manera generalizada, sería aseverar que la oportunidad del uso de las plataformas digitales y la conectividad a internet es para todas las comunidades estudiantiles y que la continuidad de los aprendizajes se atendió por parte de los Estados, resolviendo el problema de cobertura digital y las desigualdades económicas que golpean a los más excluidos.

Por consiguiente, aunado a ello confinarse en los hogares tanto estudiantes como docentes, obligó a responder a demandas emergentes, pues se hizo necesario replantear las planeaciones de contenidos teóricos y prácticos, esto es, ajustar la metodología de los procesos educativos, rediseñar materiales, currículas, formatos y medios de trabajo en el quehacer docente; asimismo fue preciso atender otras instancias para evitar el “abandono escolar”: la salud mental de los estudiantes.

Así mismo, la mayor implementación de las nuevas herramientas de trabajo y la capacitación para el manejo de las TIC's en la enseñanza de la educación en sus diferentes niveles, junto con el tratamiento socio-emocional que debía dar a los alumnos y padres de familia, se volvió una constante en las dinámicas pedagógicas de la formación docente en los tiempos de

pandemia.

De igual forma, otro de los elementos que fueron determinantes en las labores pedagógicas, fue el factor tiempo, pues la necesidad de ajustar las condiciones al ámbito de la educación a distancia, vino a incrementar las responsabilidades docentes, aumentando significativamente las exigencias y los tiempos de trabajo no solo para impartir sesiones y/o conocimientos, sino también para preparar material a compartir virtualmente, revisar las conexiones, dar seguimiento a cada estudiante y sus condiciones propias para continuar en el proceso, a la par de tener que compatibilizar los tiempos del trabajo doméstico, tomando en cuenta que la mayoría de los docentes son mujeres. Informe Covid-19 Cepal-Unesco. (2020).

Aulas Virtuales y nuevos agentes educadores

Es importante mencionar que la educación a distancia tiene actualmente una relevancia que quizás nunca antes había tenido, la injerencia de las tecnologías de la información y la comunicación (TIC's) se han posicionado con mayor ventaja que los medios tradicionales: la televisión y la radio, cuando eran los canales idóneos para el funcionamiento de las telesecundarias en los años 70's, pues permiten acceso a contenidos prácticamente ilimitados, la apertura y vinculación a conversaciones virtuales entre múltiples personas, herramientas diversas y el procesamiento de datos, con lo cual determinan la calidad y cantidad de información que se acerca a los estudiantes.

De esta forma, las aulas virtuales de hoy en día son los nuevos campos de aprendizaje donde el alumno construye buscando responder a las diferentes representaciones formativas que la presencialidad le otorgaba, como el enriquecimiento educativo o del servicio social y la práctica profesional en el caso del nivel medio superior y superior, en donde sin duda los actores han tenido la necesidad imperante de establecer alternativas para cumplir tales asignaturas, comprendiendo por supuesto que los resultados no serán los mismos, siendo esa aceptación lo que conducirá a aplicar estrategias por parte de los sistemas educativos, con los nuevos modelos digitales que dan vida a la educación a distancia y sus nuevos enfoques didácticos.

En concordancia, es inmediato reconocer que la comunidad docente enfrentó el desafío de continuar los procesos de enseñanza-aprendizaje, ajustando currículos y recursos pedagógicos para reforzar los requerimientos de todos y cada uno de los estudiantes, más el reto mayor fue y sigue siendo el atender a la población migrante y a las comunidades indígenas que históricamente padecen una profunda desigualdad de la cobertura curricular, evidenciando el estado de rezago mayor al que esta población se relega.

Transformación de la práctica educativa: Reto de la Nueva Educación

Por consiguiente, aun cuando desde hace décadas se ha buscado mejorar la manipulación de los objetos tecnológicos para ser incrustados en los procesos educativos, lo cierto es, que las

tecnologías por sí solas no constituyen el éxito de la educación contemporánea, no es el único aporte en el desarrollo de las nuevas generaciones.

Cabe destacar que las nuevas tecnologías de la información y la comunicación aportan en la expansión de la enseñanza y el aprendizaje desde su implementación, más aun en los tiempos de confinamiento por la situación pandémica, que obliga al sistema y a la comunidad implicada a buscar el acercamiento de los aprendizajes por métodos a distancia, aun cuando se siga trabajando en mejorar este desarrollo de competencias que lleva a la búsqueda de la calidad de los procesos y su manejo de información.

Así pues, es indispensable por tanto, promover desde las áreas directivas de la educación, el aprender nuevas funciones evaluativas que le permitan al docente reconocer los avances individualizados de los estudiantes en el marco de las asignaturas y/o programas a cursar, pues es evidente que uno de los vicios con que nace e inicia esta etapa reciente de inclusión de la tecnología en la adquisición de saberes es la de “cumplir”, “hacer” y “entregar” por un resultado numérico, más que por un aprendizaje significativo, errores que nacen al no tener identificado plenamente la autogestión del conocimiento por parte de los educandos y la auto alfabetización digital por parte de los docentes como aporte en su labor de profesionalización. Díaz (2020).

Se menciona que cumplir con la entrega de tareas y actividades se ha vuelto una constante en los estudiantes de los diferentes

niveles educativos, dado que la nueva modalidad virtual y el ajuste de los tiempos frente a las pantallas y/o de las videoconferencias remiten a los mismos a “entregar” sin reflexionar, sin entrar en el debate de las ideas, en esas prácticas que en el aula enriquecían los saberes, retroalimentaban los aprendizajes y consolidaban el constructo mental generando estudiantes críticos y con la madurez intelectual para producir y reproducir teorías, pues al individualizar los “saberes” la autogestión de los mismos queda reducida a un mero rezago ante el clima de desapego e incertidumbre que hoy enfrentan.

CONCLUSIONES

Se puede concluir que luego de reflexionar sobre el contexto actual educativo, y observar cómo las nuevas y diferentes modalidades virtuales para acercar los saberes trastocan otras esferas de la vida, encontramos que la educación a distancia deja al descubierto una enorme brecha digital, pues si la escuela y el aula humanizan al hombre, lo educan, lo insertan a las prácticas de socialización para tender, construir lazos entre sus pares, pareciera entonces que la educación a distancia se vislumbra actualmente como un factor deshumanizante en esta nueva modalidad, que tiende a normalizarse.

Así mismo, la educación crea civilización, forma conciencias, dota de saberes al hombre y lo lleva a construir y reconstruir su realidad, aun antes de la llegada de las tecnologías, más si las condiciones actuales han llevado a la sociedad a reconfigurar ese proceso de enseñanza aprendizaje, entonces uno de los retos

principales del sistema educativo es humanizar en la distancia, dejando de lado la idea de los roles esquematizados que las nuevas formas de comunicación entre docentes y estudiantes han originado con estas nuevas modalidades de conocer, compartir, aprender y evaluar.

Por ende, es claro que los nuevos aprendizajes distan mucho de obtener los mismos resultados que deja una modalidad presencial con el espacio propicio para la generación del debate y la reflexión, que motiva ese campo educador que es el aula.

Sin embargo, el contexto actual obliga a los sistemas educativos y a los actores que en el intervienen a adaptar los diferentes estilos de enseñanza, con una visión empática, considerando cada una de las necesidades de los educandos, tomando en consideración que hoy por hoy los aprendizajes fluyen de manera individual, pues no todos los estudiantes cuentan con las mismas aptitudes y capacidades para el dominio de las herramientas tecnológicas, con los espacios adecuados para la interacción virtual, con las condiciones socio-económicas que le permitan sumarse en la responsabilidad de aportar monetariamente para atender las necesidades más básicas de la familia.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Area, M. y Adell, J. (2009). *e-Learning: Enseñar y aprender en espacios Virtuales*. En De Pablos, Juan. Tecnología Educativa. La formación del profesorado en la era de Internet. Aljibe. España. Extraído de:

https://www.researchgate.net/publication/216393113_ELearning_enseñar_y_aprender_en_espacios_virtuales.

Ávila, P. & Bosco, P. (2001). *Ambientes virtuales de aprendizaje una nueva Experiencia*. Recuperado en julio 10, 2013, desde http://investigacion.ilce.edu.mx/panel_control/doc/c37ambientes.pdf

CEPAL (Comisión Económica para América Latina y el Caribe) (2019). *Panorama Social de América Latina, 2018*. (LC/PUB.2019/3-P), CEPAL. Chile. Extraído De: <https://www.cepal.org/es/publicaciones/44395-panorama-social-america-latina-2018>

Díaz, M. (2020). Equipos directivos de educación primaria. Improvisar la Alfabetización digital durante la cuarentena. En Casanova Cardiel *Educación y Pandemia: una visión académica*. Instituto de Investigaciones sobre la Universidad y La Educación. México. Extraído De: <http://www.iisue.unam.mx/nosotros/covid/educacion-y-pandemia>

Fredes, C., Hernández, J., & Díaz, D. (2012). *Potencial y problemas de la simulación en Ambientes virtuales de aprendizaje*. *Formación universitaria*, Vol. 5(1). Recuperado en Febrero 12, 2015, desde http://www.scielo.cl/scielo.php?pid=S0718-50062012000100006&script=sci_arttext&tlng=en

Martínez, C. (2008). *La educación a distancia: sus características*

y Necesidad en la educación actual. Educación, 17 (33) Perú. (Pp. 7-27) Extraído

De: <http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/educacion/article/view/1532>

Torres, M. y López, C. (2015). *Modalidades, sistemas y opciones educativas*. En México, ¿es posible un acuerdo de bases conceptuales? En Zubieta, Judith y Rama, Claudio/Coords. La educación a distancia en México: una nueva realidad Universitaria. Virtual Educa. México. Extraído De: <https://virtualeduca.org/documentos/observatorio/2015/la-educacion-a-distancia-enmexico.pdf>

Trejo, J. (2020). La falta de acceso y aprovechamiento de los medios y las Tecnologías: dos deudas de la educación en México. En Casanova Cardiel/Coord. *Educación y pandemia. Una visión académica*. UNAM Instituto de Investigaciones sobre la Universidad y la Educación. México. Extraído De: <http://www.iisue.unam.mx/nosotros/covid/educacion-y-pandemia>

LA ONTOEPISTEMOLOGÍA COMO BASE FUNDAMENTAL EN LA PRODUCCIÓN DE INVESTIGACIONES EN LAS UNIVERSIDADES POLITÉCNICAS: UNEFA-UNEXPO.

Una visión compartida desde la complejidad del conocimiento.

Coautores: Dra. Antonehlla Mendoza Marchán

Dr. Enner Antonio Mendoza Marchán

Institución: Universidad Nacional Experimental Politécnica de la
Fuerza Armada Nacional Bolivariana (UNEFA).

Núcleo Lara

Correos: prof.antonehllamendozamarchan@gmail.com

ennerm@gmail.com

RESUMEN

La presente visión es una crítica ensayística que tiene como propósito vislumbrar la relevancia de darle poder académico a la investigación, como escenario indiscutible, para que los estudiantes de las universidades politécnicas tengan las fortalezas de desarrollar su pensamiento crítico en la búsqueda de una postura ontoepistémica definida en el radio de acción investigativo de su carrera en pro de un bienestar científico, social y colectivo. Pretendemos dar una perspectiva del acontecer misionario de la UNEFA y UNEXPO como referentes de la educación universitaria politécnica bajo la perspectiva de la línea de investigación: Educación, Desarrollo, Innovación y Tecnología, (EDIT).

Palabras Claves: Investigación, ontología, epistemología, pensamiento crítico.

ONTOEPISTEMOLOGY AS A FUNDAMENTAL BASIS IN THE PRODUCTION OF RESEARCH IN POLYTECHNICAL UNIVERSITIES: UNEFA-UNEXPO.

A shared vision from the complexity of knowledge.

ABSTRAC

The present vision is an essay criticism whose purpose is to glimpse the relevance of giving academic power to research, as an indisputable scenario, so that students of polytechnic universities have the strengths to develop their critical thinking in the search for a defined onto-epistemic position in the investigative scope of his career in favor of a scientific, social and collective well-being. We intend to give a perspective of the missionary activity of UNEFA and UNEXPO as referents of polytechnic university education from the perspective of the line of research: Education, Development, Innovation and Technology, (EDIT).

Keywords: Research, ontology, epistemology, critical thinking.

PLANTEAMIENTO INTRODUCTORIO

Las universidades en Venezuela constituyen ese espacio de crecimiento profesional para quienes habitan el territorio. Es de esperarse que la concepción, per se, de universidad data del siglo XII, en el cual se establecía como norma primigenia ser capaz en determinadas disciplinas para ejercer los conocimientos adquiridos en la formación.

No obstante, hoy en día, en pleno siglo XXI, no ha variado el 'levmotiv' de la concepción universitaria, en tanto que, se asume que, como institución, pasar unos años y aprobar la malla curricular que respaldan los pensum de estudios, es un indicador de garantía para la obtención de un título, en determinada área, que garantice el ejercicio profesional. Más allá de dichos

planteamientos, los países invierten en el desarrollo de su capital humano para ajustarlos a sus intereses en las políticas globales que arrojan su país para su desarrollo y beneficio.

Según la información más reciente publicada por la UNESCO, la inversión de Venezuela para el desarrollo de investigación se mantiene en el 0,33% de su PIB y cuenta con 8.963 investigadores (Unesco, 2021). Las instituciones de Educación Superior generan el 77,3% de la producción del país (0,5% de la producción Iberoamericana). Con relación al quinquenio anterior, la tendencia negativa en el crecimiento de la producción venezolana se mantiene en el período 2015-2019, con una tasa de -6% equivalente a una disminución de 441 publicaciones.

Con relación al país de edición de las revistas en las que publican los investigadores venezolanos, el 78% de los trabajos han sido publicados en revistas extranjeras, obteniendo 5 citas por documento más que los trabajos en revistas nacionales con un Impacto Normalizado de 1,1 frente a 0,15 que logran los trabajos en revistas venezolanas. (SIR Iber, 2021)

Repensar en la concepción universitaria general, nos hace volver la mirada más allá, en lo específico, es decir, en la asunción de las universidades politécnicas y en su propósito de formación del conglomerado estudiantil. Cabe destacar aquí, lo siguiente:

La Universidad Nacional Experimental Politécnica de la Fuerza Armada Nacional Bolivariana, UNEFA, especifica en su filosofía, Misión, que pretende:

Formar a través de la docencia, la investigación y la extensión, ciudadanos corresponsables con la seguridad y Defensa Integral de la Nación, comprometidos con la Revolución Bolivariana, con competencias emancipadoras y humanistas necesarias para sustentar los planes de desarrollo del país, promoviendo la producción y el intercambio de saberes, como mecanismo de integración latinoamericana y caribeña.

Mientras que la Universidad Nacional Experimental Politécnica “Antonio José de Sucre”, UNEXPO es un recinto educativo cuya filosofía revestida en su Misión determina que:

Nuestra Universidad, pone al servicio del País, de Latinoamérica y el mundo, sus capacidades y fortalezas académicas, técnicas y de investigación, a fin de contribuir en la construcción de soluciones para la mejora de los procesos productivos y con ello a la calidad de vida de los ciudadanos, sin dejar de lado la preservación del medio ambiente.

Es de hacer notar que, en ambos, recintos educativos, como universidades politécnicas, se ajustan bajo la legalidad de lo contemplado en la carta magna de nuestro país: República Bolivariana de Venezuela (1999), la cual establece que las universidades, en su artículo sobre los Derechos Culturales y Educativos, en el numeral 4, deberán desarrollar:

La capacidad institucional para ser centro de investigación, innovación y aplicaciones científicas, tecnológicas y de los servicios de información, como elemento clave en la contribución del desarrollo económico, social y político del país. Con ello se pretende la integración y adaptabilidad institucional a las necesidades del país.

Estos presupuestos están bien enmarcados y legitimados, en un punto confluyente en ambas universidades: la investigación, como un componente fundamental y resaltante, y no, de adorno que reclama el ejercicio consciente del mismo en pro de todos. Demanda no sólo un status bien posicionado tanto para el

docente como para el estudiante, como mancuernas necesarias para el ejercicio del desarrollo del conocimiento científico, independientemente de la asunción paradigmática en que se ubique, pero cabe preguntarse: ¿Están nuestros estudiantes posicionados ontológica y epistémicamente para hacer investigación con rigurosidad científica?

PROSECUCIÓN DE DESARROLLO

Es interesante observar, que la investigación no está como mero requisito académico en la malla curricular de las universidades politécnicas, que el camino a seguir promueve y toca como plataforma a la investigación con propósitos definidos en el cumplimiento de la visión filosófica universitaria.

De ahí que los académicos coincidimos en que observando a la sociedad en general, en las últimas décadas, sabemos que hemos entrado en un proceso acelerado de cambios que se manifiestan en todos los ámbitos del acontecer político, social, científico y cultural, llegando a expresarse que estamos viviendo el inicio de una nueva era planetaria, donde la educación, el conocimiento, la información y la cultura juegan un papel central, tal como lo planteara Morín (1999).

Con base en los planteamientos esgrimidos, aseveramos que, el componente investigativo deje de ser solo ornamento en las misiones universitarias y pase a constituir un bloque macizo en el que haya que apoyar con más ahínco e invertir no sólo en materia económica, sino de tiempo en el buen desarrollo del mismo, porque constituye por encima de los otros, sin menoscabo alguno,

la columna vertebral de los cambios y avances que una sociedad pueda generar.

De modo que, la universidad así se convierta en un real semillero de investigadores en los que se deban fortalecer sus líneas investigativas para generar los cambios que demanda la sociedad, y que constantemente, se construyen a diario, dándose a conocer, así se traspasa lo lineal y estático.

Lo antes esbozado se generará si las universidades politécnicas, como uno de los soportes estratégicos del país, se le perfilan nuevas acciones de formación académica- investigativa, que no sean construcciones que sólo se queden en los recintos universitarios, sino que traspasen con estructura, ética y conocimiento científico nuestro territorio nacional, es decir, que realmente tengan un impacto de generar investigación con realce científico, que no se queden sólo en pininos investigativos sin prosecución, sino que en ellas se dé la universalización del conocimiento científico, que haya una real transformación con cambios curriculares pertinentes a la demanda de la sociedad que apunta a la nueva era del metaverso.

En este orden, tal como lo plantea Mendoza (2015) “el mundo está en constantes transformaciones, entonces, no se puede obtener el conocimiento desde una sola vertiente, el ser humano deberá ser capaz de desarrollar su pensamiento creativo para descubrir y redescubrir nuevas maneras de conocimiento” (p.3). Todo esto lo podemos engrandecer o mejorar a nivel curricular, cuando estemos claros de desarrollar coherentemente el pensamiento crítico estudiantil, que luego se apropie de una

ontoepestemológica sólida para investigar y trascender.

En esa ruta de investigar y trascender, es en donde se enriquece la ciencia, se pone a prueba el conocimiento científico, se corroboran teorías, otras tantas se deslastran, otras se nutren. Esta acción se logra, sólo si, coadyuvamos como universidad politécnica, a redescubrir o desarrollar en los estudiantes, su postura ontoepistémica frente al hecho o fenómenos investigativos, que realmente trasciendan en lo científico para estar a la altura de los grandes descubrimientos y así hacer ciencia en pro de la humanidad.

De modo que, desarrollar una postura ontoepistémica, no es fácil, pero tampoco imposible, se gesta desde la incertidumbre, desde el posicionamiento del investigador como observador asiduo de su entorno, se nutre de la academia y los teóricos que han avanzado a medida que el mundo le demanda nuevas formas y maneras de proceder. Si los pensum de estudios hicieran una revalorización de los mismos y enriquecieran el componente investigativo, esta acción tuviera mecanismos bien posicionados.

La investigación formaría parte esencial de cada carrera, porque sentaría las bases de un profesional preparado con un perfil definido y respaldado como investigador, ya la dupla universidad-investigación dará como resultado un profesional con altas capacidades de transformar los escenarios para el beneficio común, tal como lo aseverara en años anteriores, Bolívar y Torres. (2005), situación que en los momentos actuales no ha cambiado, al afirmar que:

Mediante el componente de investigación se intenta capacitar al estudiante para: (a) generar conocimientos científicos en el campo profesional; (b) resolver problemas con apoyo en la investigación; (c) realizar diagnósticos de la realidad; (d) analizar e interpretar datos profesionales; y (e) escribir informes técnico-científicos. Para tal fin, se utilizan cursos que enfatizan la enseñanza directa de los métodos de investigación y otros complementarios, tales como: estadística, seminario de investigación, computación aplicada a la investigación y seminario de trabajo de grado, entre otros.

Aún, lo descrito por Bolívar y Torres (2005) como realidad, es un escenario perfecto de formación, es el deber ser, pero la realidad de su estudio reporta otros resultados diametralmente alejados de lo que se aspira ocurra en la universidad, porque reporta, (Ob. Cit.), que; “Sin embargo, los resultados obtenidos indican que tal formación pareciera tener poco impacto en el desarrollo de las competencias investigativas y en la actitud científica de los estudiantes”, aunado a este planteamiento, la experiencia académica de los investigadores que dan esta perspectiva adicionan que, si la universidad como ente de formación profesional del individuo no está generando acciones de aprender a pensar y desarrollar el pensamiento crítico, la postura ontoepistémica se desarrollará deficiente, y por tal razón, las competencias investigativas requeridas no se manifestarán.

POSTURA CONCLUSIVA

Si repensamos que la universidad es el espacio idóneo de los grandes cambios, y si analizamos que la formación en investigación es fundamental, deberíamos hacerla crecer transversalmente a través del currículo, y no como cursos

electivos de las carreras, si lo que se busca es perfilar al estudiantado con cimientos investigativos, los escenarios deberían cambiar, creemos que la didáctica de enseñanza y aprendizaje debería modificarse. Cada universidad debe enfocarse no en su propia cultura investigativa, sino en una cultura investigativa con alcances que traspasen la cultura organizacional individual de cada universidad.

Al darle un giro de 180° a la cultura investigativa con el principio del desarrollo del pensamiento crítico, le estaremos dando paso a la cultura de la asunción ontoepistémica particular que cada estudiante deberá desarrollar en función a su espacio vital de investigación. Recordemos que la ontoepistemología busca la manera de abordar los fenómenos en función a la postura paradigmática en la que se suscriban los investigadores, lo harán no como requisito de curso, sino como compromiso ético-científico de generación de conocimiento, en tanto que, cuando logramos que el estudiante se posicione ontoepistémicamente logramos que éste asuma las realidades existentes en su entorno, y a su vez, desde la epistemología, tenga consciencia crítica de cómo producimos el conocimiento.

En otro orden de ideas, formar acertadamente con responsabilidad y conciencia científica al estudiante en torno a los supuestos epistemológicos, significa proveerles de herramientas a él, como investigador y al fenómeno objeto de estudio, es decir, posicionarlo como SER en la realidad en la que se encuentra, mientras que lo epistemológico, asumido con rigor científico, lo llevará a un desarrollo adecuado del conocimiento en donde no vea aislado la relación: sujeto-objeto.

Estas visiones se generan, porque los aportes sustanciales de la epistemología a la investigación, desde nuestra óptica, permiten la comprensión y co-construcción de las realidades, es decir, la comprensión, per se del mundo en el que nos desarrollamos, y cómo construimos nuestras realidades a partir de lo que sabemos y aprendemos, no solo en la vida cotidiana, sino en la vida universitaria. De modo que la dupla SER- CONOCIMIENTO, es decir, lo ontoepistémico cobra relevancia en el hecho investigativo, en investigar para producir. Cuestión que las universidades no deben dejar de lado, como elementales conocimientos generales, deberían asumirlos, como condición sine qua nom, para ser un profesional eficiente y efectivo con compromiso y competencias, no sólo académicas, sino, científicas claras.

Un aspecto, quizás necesario y fundamental, que la experiencia nos ha dejado como docentes universitarios versa sobre la necesidad de una formación académica de calidad en la cual los dos factores fundamentales, como lo son: teoría y práctica, trasciendan el currículo y el nivel de enseñanza del profesorado, es decir, todas las áreas son susceptibles de investigación y de formación para los estudiantes, claro está que deben ajustarse a las líneas de investigación de las universidades y el perfil del egresado, no obstante, hay un factor principal para que esto tenga eficacia, el profesor debe estar a la altura de conocimiento que enseña, debe tener experiencia investigativa real, científica y comprobada, esto ayudará como fortaleza al estudiantado, un docente que los oriente a desarrollar su pensamiento crítico más allá de la pura instrucción del método científico.

Si nuestro país necesita de profesionales al nivel de los cambios mundiales, lo necesario es formar un ser ontoespíetéricamente preparado para investigar y trascender más allá del currículo, que genere acciones reales con rigurosidad científica que sea capaz de transformar las realidades cambiantes de la esfera mundial, con propuestas válidas de una nueva forma de hacer conocimiento sobre la base de su despertar de la inteligencia dispuesta para el bienestar común, tal como lo resaltara en su brillante reflexión crítica Rivas (2015) al destacar que es necesario que las universidades y sus profesores tomen consciencia plena que la “La investigación que produce una universidad debe satisfacer la comunidad de intereses de la ciencia, pero también haciendo las contribuciones que el Estado le encomendó para satisfacción del desarrollo del país”. (p.461).

Así pues que nuestra reflexión ensayística como investigadores, aún en este año 2023, cobra relevancia e interés académico-científico, porque asumimos que es necesario desempolvar los currículos y generar propuestas de nuevos alcances para la mejora de la didáctica de la investigación y el desarrollo del pensamiento crítico- reflexivo, en términos de asunción ontoepistémica propia para nuestros estudiantes, así serán capaces de elevar la academia a lo científico con miras a nutrir el estado del arte de nuestros espacios académicos con repercusión directa en beneficio de nuestro país.

En este orden de ideas, la inercia universitaria establecida hasta ahora, se superaría en tanto que la labor docente entraría en una renovación absoluta, tal como lo expresara Martínez Miguez (2011) “nuestra docencia, los conocimientos que transmitimos,

los métodos que utilizamos para la búsqueda de otros nuevos, necesitan, hoy más que nunca la superación de la inercia mental, que rige gran parte de nuestro comportamiento”. (p.240), en otras formas de pensar, necesitamos arriesgarnos a modificar viejas estructuras y/o dinamizarlas para estar a la par de las transformaciones de nuestro entorno y mundo en general en materia de investigación.

REFERENCIAS

Bara, F. (2023). *EL MUNDO. ¿Paraqué sirve la universidad?*. Documento en línea. En consulta (12-04-2023). Disponible en: <https://www.elmundo.es/suplementos/campus/2006/466/1162919421.html#:~:text=Pasarse%20unos%20a%C3%B1os%20en%20la,la%20primigenia%20idea%20de%20Universidad.>

Constitución de la República Bolivariana de Venezuela. (1999, 30 de diciembre). Gaceta oficial de la República Bolivariana de Venezuela N°36.860. [Extraordinaria], marzo 24, 2000.

Ruíz, C., & Torres, V. (2005). *La enseñanza de la investigación en la universidad: el caso de una universidad pública venezolana. Investigación y Postgrado*, 20(2), 13-34. Documento en línea. En consulta (12-04-2023).http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1316-00872005000200002. Investigación y Postgrado v.20 n.2 Caracas oct. 2005

Martínez, M. (2011). *Epistemología y Metodología cualitativa en las ciencias sociales*. México, Editorial trillas.

Mendoza, A. (2015) *EL CRONISTA: UN MAGO QUE RECOGE EL TIEMPO*. Artículo Publicado. Revista COBAIND Vol.31-32. Universidad Fermín Toro.

Morín E. (1999). *Los siete saberes de la educación del futuro*.

UNESCO: FACES UCV CIPOST.

Rivas, P. J. (2015). *Trascender viviendo la universidad o fallecer viviendo de ella*. Investigar, escribir y publicar o desaparecer en el anonimato de la nada. *Educere*, 19(63), 419-426.

SIR Iber (2021) *Ranking iberoamericano de instituciones de educación superior* 2021.
https://www.profesionaldelainformacion.com/wp-content/uploads/2022/12/SIR_Iber_2021.pdf

REFLEXIONES SOBRE LA CULTURA INVESTIGATIVA DESDE LOS ESPACIOS ACADÉMICOS DE LA UNEFA NÚCLEO LARA

Autora: Dra. Marlene Becerra D’Pablos
Institución: Universidad Nacional Experimental Politécnica de la
Fuerza Armada Nacional Bolivariana (UNEFA).
Núcleo Lara
Correo: marbecdep@gmail.com

RESUMEN

El presente ensayo interpretativo parte del propósito general: Reflexionar sobre la cultura investigativa desde los espacios académicos de la Unefa núcleo Lara. Las reflexiones parten de un estudio teórico, de diseño documental, en el que se utilizó como principal herramienta la indagación, revisión y análisis de documentos que permitieron abordar el estudio sobre la base de la teoría de la cultura investigativa, investigación, conocimiento científico y espacios académicos. Su importancia viene dada por el aporte teórico sobre la cultura investigativa entre el investigador y el hecho investigado que se estudia a fin de incentivar la producción intelectual desde los espacios académicos de la Unefa núcleo Lara orientada al enriquecimiento de los respectivos campos del saber, formación de competencias epistemológicas para la realización de las investigaciones que den lugar. Se concluye que la cultura investigativa del Núcleo Lara no está fortalecida entre los docentes como resultado de la no articulación entre las funciones de la docencia e investigación, así como el marco cultural que de ello se deriva en la vida universitaria y en especial en su formación docente. Se recomienda crear unidades de investigación en todas las aéreas del conocimiento a fin de elevar la cultura investigativa desde los espacios académicos de la Unefa Núcleo Lara que permita el desarrollo de la investigación, considerando las nuevas perspectivas epistemológicas y teóricas, tanto para el análisis y comprensión de los procesos investigativos desde la complejidad que los constituye a fin de internalizar la importancia del conocimiento científico en todos los ámbitos del saber.

Palabras Claves: Cultura Investigativa, Investigación, Conocimiento Científico, Espacios Académicos.

REFLECTIONS ON THE RESEARCH CULTURE FROM THE ACADEMIC SPACES OF THE UNEFA NÚCLEO LARA

ABSTRAC

The investigative culture from the academic spaces of the Unefa nucleus Lara. The reflections are based on a theoretical study, of documentary design, in which the investigation, review and analysis of documents that allowed to approach the study based on the theory of investigative culture, research, scientific knowledge and spaces were used as the main tool. academics. Its importance is given by the theoretical contribution on the investigative culture between the researcher and the investigated fact that is studied in order to encourage intellectual production from the academic spaces of the Unefa nucleus Lara oriented to the enrichment of the respective fields of knowledge, training of epistemological competences to carry out the investigations that give rise. It is concluded that the investigative culture of the Nucleus Lara is not strengthened among teachers as a result of the non-articulation between the functions of teaching and research, as well as the cultural framework that derives from it in university life and especially in their training. teacher. It is recommended to create research units in all areas of knowledge in order to raise the research culture from the academic spaces of Unefa Núcleo Lara that allows the development of research, considering the new epistemological and theoretical perspectives, both for analysis and understanding. of investigative processes from the complexity that constitutes them in order to internalize the importance of scientific knowledge in all fields of knowledge.Spanish.

Keywords: Investigative Culture, Research, Scientific Knowledge, Academic Spaces.

INTRODUCCIÓN

En el contexto actual las universidades venezolanas están obligadas abrir espacios investigativos que permita elevar la cultura investigativa entre todos los miembros que conforma las universidades. Esto debe realizarse dentro de cada espacio a fin de concientizar la importancia de una cultura investigativa a partir de las experiencias propias de su accionar como docente que permita realizar su quehacer investigativo.

Así pues, las universidades venezolanas desde su inicio de formación asumen retos de cambios y en la época actual deben estar abiertas a las transformaciones investigativas que requieren sus docentes asumiendo con ética-profesionalismo los desafíos y las problemáticas, como oportunidades de las propias realidades permitiendo que la universidad pueda auto-renovarse con el propósito de dar posibles respuestas, a las demandas de una sociedad de conocimiento declarada cada día más compleja con respecto a la cultura investigativa cuya misión es difundir el saber mediante la investigación, a través de la formación de equipos multidisciplinarios de profesionales para el desarrollo y progreso de la nación que tanto amerita en los tiempos actuales.

Aunado a lo anterior, este ensayo interpretativo parte del propósito general: Reflexionar sobre la cultura investigativa desde los espacios académicos de la Universidad Nacional Experimental Politécnica de la Fuerza Armada Nacional Bolivariana (UNEFA) en adelante, Núcleo Lara, partiendo de un análisis interpretativo cuyo fin se centra en el estudio de los significados de las acciones investigativas en su ámbito académico dado que el mismo busca la integridad en el contexto investigativo para concebir la realidad de la cultura investigativa entre el investigador y su accionar a fin de establecer un intercambio de saberes desde los espacios académicos de la UNEFA Núcleo Lara entre cada uno de los miembros que conforma el recinto universitario.

Este ensayo interpretativo parte de un estudio teórico, de diseño documental, en el que se utilizó como principal herramienta la

indagación, revisión y análisis de documentos que permitieron abordar el estudio sobre la base de la teoría de la cultura investigativa, investigación, conocimiento científico y espacios académicos.

La realización del mismo parte de la importancia de dar a conocer que toda institución educativa debe contar con espacios académicos que le permita a sus docentes investigar a profundidad a fin de incentivar la producción intelectual de saberes orientados al enriquecimiento de los respectivos campos del saber, formación de competencias onto-epistemológicas para la realización de sus investigaciones, es decir, que el aporte teórico obtenido sea relevante y fundamental para otros investigadores interesados en la temática del estudio, pues servirá de referencia para iniciar estudios sobre la cultura investigativa desde los espacios académicos dentro de cualquier recinto universitario en especial los espacios académicos de la UNEFA Núcleo Lara.

Por lo tanto, este ensayo interpretativo permitirá internalizar el valor que tiene cada docente con respecto a su cultura investigativa dentro del espacio académico universitario, sus objetivos y propósitos que deben conjugar para el logro de su formación como docentes investigadores con excelencia académica, con ánimo crítico y reflexivo sobre su accionar investigativo y que permita atender las demandas sociales que mantienen cambios constantes o transformaciones en el contexto actual, justificando que la investigación permitirá elevar la cultura investigativa como principio fundamental en su quehacer docente

investigativo y su impacto social permitirá dar respuesta a la sociedad de acuerdo a sus necesidades.

El presente ensayo interpretativo se enmarca en la línea de investigación de la UNEFA, Educación, Desarrollo, Innovación y Tecnología, pues promueve la investigación e innovación garantizando la generación de un modelo de ciencia, tecnología e innovación. Se redacta las conclusiones y recomendaciones que dan origen a la investigación y finalmente se mencionan las referencias bibliográficas citadas.

REFERENCIA TEÓRICA Y PERSPECTIVA METODOLÓGICA

En la sección vamos a mencionar el basamento teórico y metodológico que sustenta el presente ensayo interpretativo sobre cultura investigativa desde los espacios académicos de la UNEFA núcleo Lara. Se parte de una revisión documental de los diferentes autores que han escrito relacionada a la Cultura Investigativa, investigación y espacios académicos.

CULTURA INVESTIGATIVA

López, Montenegro y Tapia (2005) "...La cultura investigativa comprende organizaciones, actitudes, valores, objetos, métodos y técnicas relacionadas tanto con la investigación como con la transformación de la investigación o de la misma pedagogía" (p. 85). De acuerdo con la anterior la cultura investigativa va conformando y desarrollando sistemas u organizaciones que

permite el accionar investigativo tan importante en el contexto actual y deben sustentarse en la existencia de líneas, grupos y proyectos de investigación orientada a la generación de conocimientos de carácter inter y transdisciplinario.

Es evidente entonces, que la concepción e implantación de una cultura investigativa, busca responder a las transformaciones sociales, políticas, económicas y culturales que vive nuestro país, inmerso en un escenario mundial que hace a las sociedades cada vez más complejas e interdependientes.

Definir la cultura investigativa es repensar sus propósitos y sus razones para que las transformaciones se realicen asumiendo retos que imprimen en una sociedad con un alto grado de complejidad que amerita, sin duda, un nuevo modo de formar profesionales con alto grado de cultura investigativa que permita generar y difundir saberes como tarea irrenunciable durante su formación académica y que constituya su papel activo en los procesos y prácticas orientadas al fortalecimiento de una sociedad de conocimiento en la búsqueda de un mundo de sólidos de saberes que permita generar ideas innovadoras vinculados a la búsqueda de soluciones para afrontar los retos del desarrollo nacional, con justo y equitativo bienestar social, contando con la activa participación de todos los miembros que conforman las instituciones de educación superior.

En tal sentido, la UNEFA núcleo Lara debe asumir el quehacer formativo de investigación en cuanto a la cultura investigativa en franca vinculación con sus docentes para posesionarse de la realidad social y que permita dar propuestas a las soluciones de

problemas en la sociedad. Esto, como expresión de la responsabilidad institucional de participar en la construcción de un país que tiene ante sí los retos de un desarrollo cultural con claro sentido de compromiso social, de consolidación de una sociedad auténticamente democrática y solidaria, así como el de insertarse en un mundo globalizado que permita la construcción de un mundo con cultura investigativa.

Aunado a lo anterior la cultura investigativa dentro de la UNEFA núcleo Lara debe garantizar una formación y transformación del conocimiento de alta calidad ética, científica y técnica, que contribuya activamente a pensar y ajustarse al nuevo modelo de socialización de conocimientos y tecnologías adecuados a nuestras realidades socioculturales que exige una estrecha vinculación con las comunidades de saberes propiciando que sus prácticas y estructuras estén abiertas a la participación de todos sus docentes para comprender su accionar académico.

En este sentido, al fomentar la participación protagónica de la formación, estudio, diálogo de saberes, la investigación, la creación de tecnologías, la interacción social, el desarrollo de proyectos culturales, sociales y productivos que permita la interacción grupal de los distintos miembros de la comunidad académica en búsqueda de estrategias para la promoción, e impulso de la investigación, así como del trabajo interdisciplinario y transdisciplinario de todos los miembros de la comunidad universitaria partiendo de la premisa que la cultura investigativa es fundamental para su accionar investigativo como elemento esencial en el desarrollo científico del profesional.

INVESTIGACIÓN

La investigación representa la capacidad reflexiva de los seres humanos que con su complejidad permite interpretar los conceptos adquiridos a través de los procesos cognitivos en la interrelación con su entorno. Es evidente entonces, que la investigación de la UNEFA núcleo Lara tiene como misión asumir el quehacer formativo de investigación en con sus docentes como expresión de la responsabilidad institucional de participar en la construcción de una cultura investigativa que permita dar respuestas a la sociedad en búsqueda de responder a las transformaciones sociales, políticas, económicas y culturales que vive nuestro país, inmerso en un contexto que hace a las sociedades cada vez más complejas e interdependientes.

Dichos avances son necesarios a medida que la organización crece y que imprime una nueva sociedad con alto grado de complejidad que amerita, sin duda, un nuevo modo de producir y difundir conocimientos como tarea ineludible de los procesos investigativos orientados a la construcción de saberes. De acuerdo con Ander-Egg (1999) la investigación es "...Un procedimiento reflexivo, sistemático, controlado y crítico que tiene como finalidad descubrir o interpretar los hechos y fenómenos, relaciones y leyes de un determinado ámbito de la realidad" (p. 105).

Aunado a lo anterior, esta concepción de investigación nos visualiza una creación intelectual, que conlleva la formación de investigadores éticamente responsables, comprometidos con el proceso de transformación social mediante su participación activa

en la solución de problemas con prioridad en su entorno geográfico, capaz de desarrollar, desde una perspectiva compleja y transdisciplinaria, proyectos educativos transformadores, en interacción con las comunidades, tanto en el plano académico como en el sociopolítico, que se entrecruzan formando una red de variadas e infinitas interconexiones que le otorgan sentido y significado a su labor investigativa.

A través de la investigación el docente investigador activa el pensamiento creativo permitiendo el análisis, interpretación y la comprensión de los fenómenos que emergen como producto de los cambios que caracterizan el mundo en todos los órdenes de la vida social en la producción de respuestas promoviendo en intercambio de saberes.

De acuerdo a lo anterior, la investigación busca crear un proceso transformador y metodológico orientado a la búsqueda y producción del conocimiento, con aplicación de soluciones innovadoras a problemas de la sociedad, por medio de la generación, comprensión de la teoría y que permite elevar el nivel investigativo y dar respuestas a la sociedad del conocimiento.

Es evidente entonces, que la investigación busca acoplarse al cambio de los diferentes paradigmas que subyacen durante el proceso de producción y generación de conocimientos, sus consecuencias y sus estudios tecnológicos, serán siempre condicionados por marcos de referencia conceptual y por sistemas de valores. Por lo tanto, la investigación tiene que ser estudiada en términos de su función cognitiva: qué y cómo enseñar, para qué formar investigadores, qué indagar y cómo

generar nuevos conocimientos, fortaleciendo así la democratización y la aptitud del investigador para organizar el conocimiento y transmitirlo a la sociedad.

CONOCIMIENTO CIENTÍFICO

La vida del ser humano en el planeta se ha desarrollado por la utilización de los recursos que este le provee, ha transformado cada elemento de la naturaleza en herramientas útiles no sólo para su supervivencia sino también para satisfacer gustos y necesidades que se han creado a lo largo de su existencia. Con el transcurrir del tiempo, llega la era de los grandes desarrollos tecnológicos que facilitan al quehacer cotidiano, creando en los seres humanos una gran dependencia y por ende compulsión por adquirirlos; cada nueva versión e innovación tiene gran acogida por satisfacer sus necesidades, al tiempo que se siente actualizado y servido por el estatus que esto le provee.

La influencia de los avances tecnológicos en la actividad humana, tiene una variedad de implicaciones no solo a nivel del conocimiento científico sino también desde lo cultural, lo político y lo económico; es así como se hace necesaria la reflexión sobre el conocimiento científico entre creación, producción y utilización de todo el bagaje de estas innovaciones y el modo en que la humanidad ha llegado al punto de dependencia de los mismos.

Para llegar a ello, son la ciencia y la filosofía de la ciencia las grandes protagonistas, ya que el desarrollo de cada una, ha logrado a lo largo del tiempo que la humanidad obtenga

respuestas del funcionamiento no solo del mundo en que habita sino del universo, poniendo a su alcance a través de explicaciones basadas en la observación y experimentación de fenómenos desde una perspectiva concreta y de una forma metódica el conocimiento científico, a través del cual ha logrado la expansión tecnológica conocida hasta ahora.

Aunado a lo anterior, el conocimiento científico según la autora de este ensayo interpretativo representa la base fundamental de las ciencias proporcionando parte de la realidad, analiza, formula y establece nuevas teorías permitiendo la utilización de métodos propios para medir la realidad del hecho investigativo.

Según Bunge (2019), el “Conocimiento científico es factico, trascendente, analítico, especializado, claro y preciso, comunicable, verificable, metódico, sistemático, general, legal, explicativo, predictivo, abierto y útil.” (p. 213). Es decir, el conocimiento científico busca la construcción en relación con el contexto general, movilizándose a través de un proceso de interpretación que requiere la congregación de saberes convirtiéndose para la humanidad científica en una de las actividades más importante para el desarrollo integral de la sociedad representando un engranaje entre el conocimiento científico y el contexto social.

Según Morín (2002) señala “que para un conocimiento científico sea pertinente, la educación debe evidenciar: el contexto, lo global (las relaciones entre las partes), lo multidimensional y lo complejo”. (p. 98). Por lo tanto, el conocimiento científico ayuda a mejorar las condiciones existentes mediante la profundización

de los fenómenos que los generan y viene dada por la capacidad intelectual que poseen las personas para formular un conjunto de ideas que se han obtenido de forma equitativa, legítima y ordenada para dar respuesta a una situación de mayor interés.

Aunado a lo anterior, el conocimiento científico está representado por un conjunto de hechos explicables que permite la reproducción de nuevos saberes avalados por un conjunto de procedimientos que permite vislumbrar el escenario de los nuevos fenómenos y su naturaleza fundamentados por una comunidad científica. Finalmente, el conocimiento científico busca posesionarse en la formación de Investigadores de altísimo nivel científico en el campo del saber, de forma que contribuyan con sus investigaciones beneficios significativos que favorezcan a la sociedad.

ESPACIOS ACADÉMICOS

Toda organización universitaria debe contar con espacios académicos a fin de concretar los saberes investigativos y puedan generar un producto investigativo.

Según Díaz (2005), "...Las Unidades de Investigación son estructuras organizativas que permiten reunir investigadores para intercambiar ideas, desarrollar investigaciones, solucionar problemas y divulgar e intercambiar conocimientos." (p. 76). En la UNEFA núcleo Lara se cuenta con un área de investigación que son unidades organizadas con investigadores y personal especializado, que desarrollan sistemáticamente proyectos

inscritos en las líneas de investigación.

Dichos espacios académicos deben propiciar que sus miembros realicen sus prácticas investigativas y estén abiertas a la participación de las comunidades universitarias para comprender su acción académica como acción liberadora que fomente la participación protagónica, a través de la formación académica investigativa y que permita internalizar la importancia de la cultura investigativa y extrapolar a todos los miembros de la organización.

Aunado a lo anterior, los espacios académicos deben brindar experiencias investigativas entre todos los miembros que lo conforman orientadas a la formación de ciudadanos comprometidos con su país y la humanidad. En tal sentido, los espacios académicos deben promover la articulación de conocimientos científicos, tecnológicos, sociales, humanísticos, y la vinculación social, el pleno ejercicio del quehacer científico.

Es por ello, que la configuración de espacios académicos o recintos universitarios en el mundo responde a elementos históricos, sociales, culturales, filosóficos, religiosos entre otros, los cuales han recorrido también las universidades en Latinoamérica, temprana o tardíamente, de acuerdo con sus propios contextos y que se inician desde la conquista.

De allí que el espacio académico debe estar articulado con la misión universitaria que refiere la formación de los recursos humanos o formación docente, formación científica, tecnológica, humanística y social, la generación, aplicación y divulgación del

conocimiento, la reflexión de las teorías y prácticas pedagógicas que contribuyan al desarrollo científico, humanístico, tecnológico y social, en un marco ético y moral.

PERSPECTIVAS METODOLÓGICAS

De acuerdo a las características del ensayo interpretativo la autora utilizó el diseño de Investigación Documental, que, según Bavaresco (1999):

Constituye prácticamente la investigación que da inicio a casi todas las demás, por cuanto permite un conocimiento previo o bien de soporte documental o bibliográfico vinculante al tema objeto de estudio, conociéndose los antecedentes y quiénes han escrito sobre el tema (p. 25).

Este tipo de investigación tiene como punto de partida los datos divulgados por medios impresos, audiovisuales, electrónicos, logrando así su objetivo al presentar nuevas conceptualizaciones e interpretaciones a través de un análisis de la información y teorías recabadas desarrollando la capacidad de análisis del investigador.

La investigación documental permite el uso de fuentes externas, documentos, para apoyar el punto de vista o argumento de trabajo académico., implica la totalidad de conceptualización y la evaluación de documentos que permita reforzar la investigación, revisando toda información de las investigaciones llevadas a cabo por los docentes de la UNEFA núcleo Lara , así como su accionar en los trabajos de grado como tutores, trabajos de servicios comunitarios e informes de pasantías como tutores

académicos. Por otro parte, el ensayo interpretativo aporta explicaciones al intentar interpretar y comprender la conducta humana desde los significados que intervienen en la escena investigativa.

Conclusiones

Una vez interpretada la cultura investigativa desde el escenario académica del núcleo Lara se puede concluir:

Promover a través de área de investigación de la UNEFA Núcleo Lara la cultura investigativa como elemento fundamental para llevar a cabo el proceso investigativo que contribuya como unidad vinculante entre las funciones universitarias: Investigación, extensión y Docencia, permitiendo fortalecer la docencia – investigación como consecuencia del difícil acoplamiento en los docentes conociendo que la investigación es fundamental para su actividad docente.

Buscar la relación equilibrada entre ser docente – investigador que garanticen la formación docente continúa con miras a elevar su accionar investigativo a través de su cultura investigativa permitiendo intensificar en los docentes que la investigación es un proceso guiado desde el pensamiento creativo en la construcción del conocimiento científico asumiendo acciones emprendedoras al demostrar con aceptación la tarea investigativa que conforman el núcleo Lara.

Aprobar la sistematización y socialización de las actividades de

investigación a través de las líneas de investigación permitiendo el desarrollo de sus investigaciones a fin de dar cumplimiento con los propósitos u objetivos del Centro de Investigación del núcleo Lara de nutrir la cultura investigativa al acceder al intercambio de saberes elevando el pensamiento investigativo al crear áreas de interacción entre los miembros de la comunidad universitaria.

Brindar oportunidades académicas de crecimiento a los docentes que conforma el núcleo Lara al incentivarlos y reconocerlos en el campo investigativo promocionando así su producción intelectual dentro de la comunidad universitaria a través de eventos científicos, talleres investigativos, foro chat a través de medios digitales, programas de estímulo al Investigador, programa de promoción al Investigador y el apoyo institucional que otorga ONCTI.

Buscar alianzas e intercambio institucional a fin incentivar la cultura investigativa y que permita la generación de conocimiento a través de las investigaciones realizadas dando respuestas a la sociedad actual , capaz de producir el conocimiento no solo al alcance de todos sino bajo condiciones generadoras de un crecimiento humano inductor al cambio , precisando de una vez el compromiso con las competencias digitales, trabajar en equipos multidisciplinarios, humanizar los hallazgos encontrados, y fomentar el trabajo colaborativo.

Finalmente, motivar a los docentes que hacen vida académica dentro del Núcleo Lara a realizar eventos o jornadas de investigación a fin de comprometer su accionar investigativo al

fomentar la cultura investigativa dentro del núcleo Lara.

Recomendaciones

Crear unidades de investigación a fin de elevar la cultura investigativa desde los espacios académicos de la UNEFA Núcleo Lara que permita el desarrollo en todas las áreas del conocimiento tomando en consideración las nuevas perspectivas epistemológicas y teóricas, tanto para el análisis, comprensión desde la complejidad que los constituye, es decir, formar docentes investigadores con pensamiento holístico; para la indagación de saberes en una acción objetiva para la construcción del conocimiento científico a través de los niveles del pensamiento innovador.

Por otra parte, se debe contribuir a la sistematización de experiencias significativas de los docentes investigadores para la internalización del conocimiento científico permitiendo organizar espacios de socialización de los trabajos de investigación realizados a través de encuentros investigativos a fin de dar a conocer su producción intelectual.

Finalmente, se debe crear espacios de discusión y diálogo para conocer los intereses de los docentes investigadores a fin de dar respuesta a los problemas que demandan mayor atención en el contexto actual suministrando a través de todos los miembros del Núcleo Lara los aportes científicos realizados conyugando de esta manera a incentivar el espíritu investigativo fortaleciendo así la cultura investigativa. Por lo tanto, el docente investigador debe

asumir día a día su empoderamiento como investigador que es la única forma de construir una sociedad de sólidos conocimientos y extrapolarlos en el tiempo y espacio para generar cambios sociales.

REFERENCIAS

Ander-Egg, E. (1999). *Métodos y Técnicas de Investigación Social II: La ciencia: su método y la expresión del conocimiento científico*. Buenos Aires. Editorial Lumen.

Bavaresco, A. (1999). *Proceso Metodológico en la Investigación*. 2da. Edición. Maracaibo. Imprenta Internacional, C.A.

Bunge, M. (2019). *La Ciencia, su método y su filosofía*. España. Siglo XXI.

Díaz, V. (2005). *Estructura de Investigación en la UPEL*. Mimeografiado. Lara

López, L.; Montenegro, M. y Tapia, R. (2005). *La investigación, eje fundamental en la enseñanza del derecho*. Guía práctica. Colombia. Publicaciones de la Universidad Cooperativa de Colombia.

Morín, E. (2002). *La mente bien ordenada*. (2ª ed.). Barcelona, España: Seis Barral.

GESTIÓN ESTRATÉGICA Y RESILIENCIA EN EL SECTOR UNIVERSITARIO

Autora: MSc. Emily Yoselin Yáñez Chirino
Institución: Universidad Nacional Experimental Politécnica de la
Fuerza Armada Nacional Bolivariana (UNEFA).
Núcleo Falcón
Correo: Yanez.emily8@gmail.com

RESUMEN

El propósito del presente artículo científico analizar la gestión estratégica y resiliencia en el sector universitario. La gestión estratégica es una forma de gestionar la empresa optimizando todos sus procesos para que sean más eficaces y coherentes con los objetivos de la organización y es de vital importancia para dirigir de manera adecuada la gestión estratégica dentro de las instituciones universitarias en el abordaje de la resiliencia del sector universitario. Es investigación se sustentó teóricamente en autores como: Fernández (2006), Betancourt (2007), Garmez y (1991), Basurto (2016), Quiroga (2020), Ivancevich y otros (2000), Brume (2018), Quiroa (2021), Drucker (2004), Mendoza (2020). Metodológicamente se llevó a cabo una investigación documental bibliográfica, para explorar los libros, revistas y artículos científicos sobre la temática. Concluyendo que la gestión estratégica es la responsable de encaminar el funcionamiento de una organización o institución a fin de alcanzar la visión y misión establecida, además la alta gerencia debe brindarle a su personal la información oportuna y adecuada para tomar en conjunto las decisiones acertadas y así ir logrando los objetivos y metas proyectadas.

Palabras Claves: Gestión estratégica, resiliencia, sector universitario, organización, decisiones.

STRATEGIC MANAGEMENT AND RESILIENCE IN THE UNIVERSITY SECTOR

ABSTRAC

The purpose of this scientific article is to analyze strategic management and resilience in the university sector. Strategic management is a way of managing the company by optimizing all its processes so that they are more effective and consistent with the objectives of the organization and is of vital importance to adequately direct strategic management within university institutions in addressing the resilience of the university sector. This research was theoretically supported by authors such as: Fernández (2006), Betancourt (2007), Garmez y (1991), Basurto (2016), Quiroga (2020), Ivancevich and others (2000), Brume (2018), Quiroa (2021) , Drucker (2004), Mendoza (2020). Methodologically, bibliographic documentary research was carried out to explore books, magazines and scientific articles on the subject. Concluding that strategic management is responsible for directing the functioning of an organization or institution in order to

achieve the established vision and mission, in addition, senior management must provide its staff with timely and adequate information to jointly make the right decisions and thus achieve the projected objectives and goals.

Keywords: Strategic management, resilience, university sector, organization, decisions.

INTRODUCCIÓN

Desde los años ochenta hasta la actualidad el tema de gestión estratégica ha tomado un rol protagónico tanto en la investigación al igual que en la escritura, lo cual ha producido que los académicos desarrollen un lenguaje lógico sobre el tema para lo cual se han apoyado en el uso de conceptos propios de la economía, lo cual muestra que la economía ha reestructurado la gestión estratégica (Rumelt, Schendel, & Teece, 1991), generando una unión entre gestión y economía.

En este sentido, la gestión estratégica es considerada una herramienta esencial porque ayudar a los empleados a comprender mejor su trabajo, que se sienta más comprometidos y satisfechos con lo que hace; además de tener claro los objetivos, metas, y estrategias, que se plantean en un lapso, con el fin de poder evaluar la gestión realizada para su cumplimiento. En correspondencia con lo antes señalado, Fernández (2006) señala a la gestión estratégica como “el desarrollo de estrategias competitivas para implementar las políticas y crear una estructura organizacional que sea favorable y conducente a una asignación de recursos que permita alcanzar con éxito esas estrategias” (p. 22).

En referencia a lo citado, se puede afirmar que la gestión estratégica ayuda a los empleados a conocer mejor su trabajo, al sentirse comprometidos e involucrados con su labor, esto les permitirán definir las políticas, estrategias, y los objetivos deseados, para luego proceder a ejecutar las tareas y organizar los recursos que de alguna u manera contribuirán a alcanzar en el menor tiempo posible el éxito en la institución.

Como también lo indica Betancourt (2007), la gestión estratégica es “el arte y/o ciencia de anticipar y gerenciar participativamente el cambio con el propósito de crear permanentemente estrategias que permitan garantizar el futuro de la organización” (p. 106). En atención a lo expuesto por este autor, se considera la gestión estratégica como una ciencia que genera cambios en las organizaciones debido a la elaboración de estrategias y objetivos que ayudará al obtener el mayor funcionamiento y rendimiento de esta.

Considerando los planteamientos descritos, la gestión estratégica hoy en día ha despertado un mayor interés en el mundo académico y de las organizaciones, donde todos sus actores involucrados establezcan claramente sus objetivos, que se describan sus problemas principales y que se gestionen adecuadamente el tiempo, los recursos. Y así pueda adaptarse a los cambios que se puede suscitar en el entorno de trabajo.

Las instituciones universitarias que desean permanecer en el futuro deben tener una gestión estratégica en virtud de los cambios que ocurren y lo vertiginoso de los mismos, es así como todas las instituciones, ya sean públicas o privadas, requieren de

gestionar en un corto, mediano y largo plazo las estrategias para lograr un éxito institucional.

En otras palabras, que cuando una institución entrar en un entorno diverso y cambiante debido a peligros naturales, cambios ambientales, económicos, políticos o culturales que tienden a generar eventos inesperados o brusco que a menudo sorprenden a las organizaciones, se debe revisar si se cuenta con las herramientas necesarias para hacer frente al peligro o riesgo surgido; y así poder superarlo y aprender de ellos. Es allí donde surge la *resiliencia* en el cual 864(1991) la define como “la capacidad para recuperarse y mantener una conducta adaptativa después del abandono o la incapacidad inicial al iniciarse un evento estresante” (p. 459).

En atención a la definición enunciada, se puede afirmar que la resiliencia es la capacidad que tiene cualquier individuo para enfrentar una situación inesperada que produzca mucho estrés, y para eso se debe tener plena confianza para superar con optimismo y seguridad el evento o riesgo ocasionado.

Por lo tanto, una institución universitaria resiliente no solo se enfocara en sobrevivir, sino también en crecer en tiempo muy difíciles, aumentando su productividad; y todo esto dependerá de la capacidad de implementar una planificación adecuada que ayude a resolver las necesidades a nivel interno y externo, con el fin de formular las estrategias apropiadas para ser aplicadas en una forma de tiempo corto, mediano o largo plazo, y de esta manera se pueden alcanzar los objetivos definidos en ella. En este sentido, Basurto (2016) afirma que la planificación es de

suma importancia “dado que se centra en los acontecimientos de la vida moderna: escasez de los recursos frente a necesidades múltiples y crecientes y la complejidad, turbulencia, incertidumbre y conflictividad que caracterizan a las actividades humanas y su entorno” (p. 6).

Desde esta perspectiva planteada por el autor, la planificación es sumamente importante para cualquier institución, porque ayuda a que sus trabajadores, a elaborar de forma clara y concisa las actividades a cumplir, para alcanzar los objetivos deseados, y utilizar los recursos adecuadamente, ya que, al momento de presentarse crisis, incertidumbre o acontecimientos naturales, se puedan superar debido a la buena planificación ejecutada.

Por todo lo expuesto anteriormente, el presente artículo tiene como propósito analizar la gestión estratégica y resiliencia en el sector universitario. En este sentido, el desarrollo de este artículo se estructura de la siguiente manera: inicia con la introducción; en la segunda sección se encuentra el contexto de la realidad de estudio, la tercera sección describe la revisión teórica conceptual, contempla la gestión estratégica y la resiliencia en el sector universitario, en la cuarta sección expone la metodología utilizada, en la quinta sección se presentan los resultados obtenidos, para finalizar se presentan las conclusiones obtenidas en la investigación.

CONTEXTO DE LA REALIDAD DE ESTUDIO

En la actualidad muchas organizaciones o instituciones en el Siglo XXI fracasan debido a la falta de implementación de una

gestión estratégica que les permitan alcanzar cada uno de los objetivos, metas y como estos serán llevados a cabo. También permite tener una visión más clara del estado actual de la institución y la toma de decisiones sea basada en datos verídicos e información real. Esta situación resulta preocupante debido a que algunas organizaciones cesan sus actividades y terminan afectando el desarrollo de su escenario actual.

En tal sentido, los desafíos de la gestión estratégica están representados por la implementación de estrategias que permitan a las empresas movilizarse en un nuevo entorno empresarial. Se considera para tal efecto la transformación de la forma en cómo se realizan los negocios y el direccionamiento de los procesos.

En este contexto, la gestión estratégica es una forma de gestionar la empresa optimizando todos sus procesos para que sean más eficaces y coherentes con los objetivos de la organización, a través de ella, es posible hacer que los sectores se centren en la ejecución de la planificación estratégica para lograr sus objetivos con éxito, de esta manera, la gestión puede aplicarse tanto en las grandes empresas como en las pequeñas o medianas empresas, ayudando a potenciar su crecimiento y competitividad (Quiroga, 2020).

Tom Peters y Waterman en su libro *En busca de la Excelencia* (1988) manejaban un concepto similar que podemos asociar a la Gestión Estratégica. Según ellos la Excelencia se centra sobre los aspectos humanos del proceso. La Gestión Estratégica requiere la generación de acción, planificación y control de acciones que permitan conducir un negocio con el fin de sobrevivir

a corto plazo y mantenerse competitivos a largo plazo. Esta planificación, acción y control deben ser responsabilidad de quien los realiza y no un proceso centralizado. A través de la gestión estratégica las organizaciones logran posicionarse en los mercados en forma competitiva, con gran solidez corporativa, con motivación y educación del personal, con mejoras en el desempeño y en los procesos productivos y reduciendo sus costos.

En función al planteamiento anterior, en el sector universitario es fundamental la aplicación de esta herramienta debido a que permitirá de manera concisa mantener relacionada la eficiencia con la efectividad en cada una de las acciones que se realizan, y con ello cerciorarse de que el personal conoce y tiene certeza razonable de lo que tiene que cumplir, ligado a su responsabilidad en la actividad efectuada.

Por su parte, el sector universitario debe estar preparadas para enfrentar crisis y no esperar que se presenten para tomar acciones drásticas a fin de solucionar los problemas; es allí donde se debe tener un alto grado de resiliencia a fin de afrontar todo lo que toque vivir en el entorno universitario, donde se debe abocar todo el personal a fin de salir adelante.

En virtud de las concepciones anteriores, el propósito del presente estudio es analizar la gestión estratégica y resiliencia en el sector universitario, esto con la finalidad de elaborar un análisis crítico, puesto que las instituciones universitarias se enfrentan a constantes cambios, éstas necesitan recurrir al personal para

responder de manera efectiva a los cambios del medio ambiente donde se devuelven.

Revisión teórica conceptual

El contexto teórico de este artículo se fundamenta en aspectos conceptuales de la gestión estratégica, resiliencia; planteados por diversos autores como: Ivancevich y otros (2000), Brume (2018), Quiroga (2021), Universidad Agrícola (2019), Drucker (2004), Mendoza (2020), que hacen énfasis en la importancia de dirigir de manera adecuada la gestión estratégica dentro de las instituciones universitarias como un medio para ejecutar estratégicamente su planeamiento y el seguimiento de sus acciones hacia el logro de sus objetivos.

Gestión estratégica y resiliencia en el sector Universitario

El término gestión puede concebirse como proceso y disciplina (Ivancevich y otros, 2000). Como proceso comprende determinadas actividades laborales que los gestores (individuos que guían, dirigen o supervisan) deben llevar a cabo a fin de lograr los objetivos de la empresa. Clasificar la gestión como una disciplina implica un cuerpo acumulado de conocimientos susceptibles de aprendizaje mediante el estudio. Por lo tanto, una de las principales tareas del proceso de gestión es la de optimizar la utilización de los recursos de que dispone la organización para lograr los objetivos, planes y actividades, que permitirá el proceso

de toma de decisiones, la competitividad, productividad y la calidad de los servicios ofrecidos a los clientes.

De lo citado anterior, se puede señalar que la gestión como una secuencia de paso donde un grupo de empleados trabajan constantemente para llevar a cabo las actividades establecidas, que contribuirán a lograr en un corto tiempo los objetivos y metas proyectadas dentro de ella.

En este contexto, es importante señalar que según Brume (2018) hace mención que la gestión estratégica es la responsable de encaminar al logro y alcance de la visión y misión de una determinada institución, lo cual implica que dicha gestión pueda ser capaz de influir de manera directa en la ejecución de los planes formulados, por lo cual la alta gerencia responsabilizada de la gestión estratégica debe aseverar y brindar información oportuna, acertada y fehaciente, caso contrario las decisiones que se puedan establecer limitarán el logro eficaz y eficiente de cada uno de los procesos instaurados en cuanto al cumplimiento de metas proyectadas.

En atención a la definición enunciada, se puede afirmar que la gestión estratégica es la responsable de velar por el mayor funcionamiento de la organización contemplado en la visión, misión, planes y objetivos al ser cumplidos rigurosamente, con la finalidad de lograr grandes resultados que la permita mantenerse en el tiempo de manera sostenible y competitiva.

Figura 1.
Gestión estratégica.



Fuente: Elaboración propia basada en la revisión teórica conceptual.

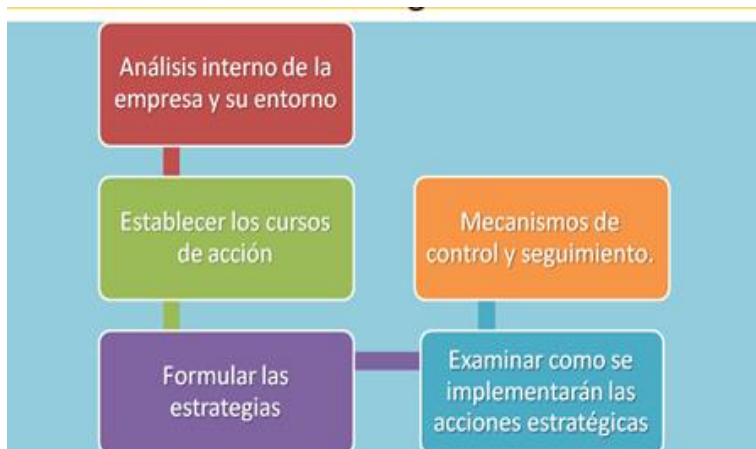
Esta es aplicable en organizaciones pequeñas y grandes que al formular e implementar las estrategias apropiadas alcanzan una ventaja sostenible, porque es un proceso continuo que evalúa y controla la participación de las organizaciones, según Quiroa (2021) es debido a que:

1. Establece objetivos y estrategias
2. Evalúa a sus competidores
3. Reevalúa las estrategias regularmente para determinar cómo se han implementado y alcanzado el éxito.

Debe señalarse, las etapas del proceso de la gestión estratégica para que sea exitoso se deben desarrollar cinco, las cuales se muestra en la figura 2.

Figura 2.

Etapas del proceso de la gestión estratégica para el éxito.



Fuente: Universidad Agrícola (2019).

La primera consiste en realizar el análisis interno de la empresa y su entorno para conocer de acuerdo con la visión estratégica, hacia donde debe dirigirse; la segunda establecer los cursos de acción determinado por los propósitos a corto, mediano y largo plazo, convertir la visión estratégica en resultados claros, de aquello que persigue obtener la empresa.

Cabe destacar, que en la tercera etapa se formulan las estrategias, tanto corporativas, de negocios y funcionales; guiándose en las diferentes herramientas de gestión estratégica que tenga la organización a su disposición, esto le permitirá obtener un desempeño organizacional exitoso y constituye una responsabilidad primordial de la gerencia de toda empresa; la cuarta examina la manera en que se implementarán las acciones estratégicas, generadas por las etapas anteriores, de manera que

se ejecuten de forma efectiva y eficiente, para obtener los resultados esperados y en la quinta etapa, se determinan los mecanismos de control y seguimiento, para evaluar el desempeño y tomar en cuenta las medidas correctivas, tomando en cuenta los resultados obtenidos y las condiciones cambiantes que se presenten.

Debe señalarse, que desarrollar estas etapas, ofrece diversas ventajas a la empresa, les permite conocer su situación actual, facilita los cambios que se producen en el entorno, proporciona herramientas al gerente para realizar una adecuada evaluación de su situación estratégica. Además, son esenciales para cualquier organización u institución porque busca el mayor crecimiento y productividad de su entidad contribuyendo a poner en marcha cada una de ellas y obtener el éxito deseado.

Dentro de este marco, se pone de manifiesto la necesidad de una gestión estratégica eficiente en las instituciones universitarias que les permitan planear los propósitos, objetivos, metas y estrategias acordes a su situación real; además ayudaran a minimizar las amenazas u obstáculos que se puede presentar en el camino hacia el desarrollo y expansión de la institución. Y les brindaran a los empleados a comprender mejor su trabajo, a sentirse más comprometido y seguro con las responsabilidades o tareas a seguir, para alcanzar en un tiempo adecuado lo planificado.

Visto de esta forma, las instituciones universitarias deben contar plenamente con una gestión estratégica que le permita obtener grandes resultados, debido a la planificación que conlleve en la elaboración de las estrategias, objetivos, políticas formuladas

para sacar adelante la organización; y evitar a futuro amenazas, crisis, fallas o cambios bruscos del entorno debido a la ausencia de esta herramienta institucional. En estos tiempos de crisis decía Einstein *No pretendamos que las cosas cambien si siempre hacemos lo mismo. Es en las crisis cuando nace la inventiva, los descubrimientos y las grandes estrategias (s/p).*

Cabe destacar, que además de los beneficios financieros que se obtiene al llevar a cabo una gestión estratégica en las instituciones universitarias, también se tornan más conscientes de las amenazas externas, conduciéndolas a una mejor comprensión de las fortalezas, debilidades y amenazas de la competencia y una mayor productividad de los empleados con menor resistencia al cambio, presentando una gran capacidad a la resolución y prevención de problemas en las empresas. En definitiva, la gestión estratégica colabora en los procesos internos y externos de la empresa porque llevan un control, orden y disciplina en sus actividades.

Resiliencia

Muchos autores han definido resiliencia como aquella cualidad de las personas de resistir y rehacerse ante situaciones traumáticas o de pérdida. Entre ellos, Drucker (2004), señala: la resiliencia es un término aplicable a las organizaciones. Indica que la misma comprende: la capacidad de los trabajadores y con ello, de la organización para hacer frente a los obstáculos presentados naturalmente en el contexto empresarial, sea por variables internas o externas, suponiendo la habilidad de los integrantes de

la organización para hacer frente a las adversidades y salir fortalecidos de las condiciones desfavorables del entorno empresarial.

De acuerdo con este planteamiento, se evidencia que la resiliencia puede surgir en cualquier organización donde los trabajadores deben hacerle frente a cualquier adversidad o situación que pudieran afectar el mejor desarrollo de la institución, donde debe aportar un gran empeño y entusiasmo para salir victorioso ante este cambio que viene a presentarse o manifestarse en ella.

Cabe señalar, que se necesitan en el sector universitario la resiliencia organizacional, que es la capacidad que tiene toda institución para dar respuestas a corto, mediano y largo plazo y que antes las adversidades se fortalezcan. De allí que:

La resiliencia es la habilidad de recuperarse de las dificultades, o bien de absorberla tensión, preservar el funcionamiento de la organización ante la presencia de desventuras o contratiempos. Una organización resiliente tiene mayores posibilidades de identificar oportunidades y sacarles el mayor provecho (Mendoza, 2020; p.10).

Se destaca con este planteamiento, la significación que reviste la resiliencia como la capacidad de manejar las situaciones cambiantes e imprevistas con éxito, por ello se debe contar con estrategias pensadas que ayuden a la maximización de sus procesos administrativos, para así, no caer en la entropía y además de establecer vínculos de participación, compromiso y responsabilidad con sus integrantes.

Con respecto a la visión anterior se puede señalar que la gestión estratégica y resiliencia en el sector universitario, permite a todo el personal que hace vida dentro de ese recinto universitario, aplicar esta herramienta administrativa que traerá consigo numerosos resultados provechoso para la institución, siempre y cuando sea elaborada de manera adecuada, donde puede ocurrir cambios drásticos y brusco en el entorno, en que se debe contar con la mayor resiliencia para poder superar de manera positiva y rápida esta situación; pero todo esto surgirá de acuerdo a la actitud o iniciativa que tenga ante las adversidades.

METODOLOGÍA

El presente artículo, que trata sobre sobre la gestión estratégica y resiliencia en el sector universitario, se caracteriza por ser una investigación documental, debido a que toda la información requerida fue recolectada de diferentes fuentes documentales, tales como: libros, artículos científicos, revistas, y materiales electrónicos, entre otras.

En este estudio se realiza una revisión bibliográfica sobre la temática de gestión estratégica y resiliencia en el sector universitario, tomando en consideración los criterios y opiniones de diversos autores consultados que ayudaron a fundamentar la investigación de una manera más clara y rigurosa.

Es importante señalar, que, por ser una investigación documental, se analizaron los diversos sustentos teóricos que se han escrito en base a la gestión estratégica y resiliencia en el sector

universitario, considerando como fuentes documentales los textos, artículos, revistas, libros, tesis, informes, información electrónica, entre otros. Donde se realizó una búsqueda bibliográfica a través del motor de búsqueda Google en internet. La técnica utilizada fue el análisis de fuentes documentales, que permitió abordar y desarrollar el momento teórico de la investigación, se emplearon la: observación documental, resumen analítico y el análisis crítico que ayudan al mejor entendimiento de los documentos.

Resultados

A continuación, se presentan los principales hallazgos y resultados del trabajo:

En primer lugar, se pudo constatar que existen diferentes sustentos teóricos, hace énfasis que las instituciones universitarias en la actualidad, debe tener una herramienta administrativa que le ayuden a alcanzar en tiempo prudencia los metas u objetivos que son planteados dentro de una gestión estratégica, que brindaran las mejores decisiones, además de instruir a los empleados para que sepa realmente lo que debe hacer en ella.

La gestión estratégica puede aplicarse en grandes, medianas y pequeñas empresas ya que ayudaran a potenciar su crecimiento y competitividad donde se centren en ejecutar los planificados para lograr objetivos de forma exitosa.

Según Gómez (2020) Ante estas tendencias de cambio, es urgente y necesario implantar en las universidades la gestión estratégica universitaria. Esta se puede definir como la nueva forma de promover acciones estratégicas que permitan aumentar la calidad y creatividad en el desempeño de las funciones universitarias con eficacia, eficiencia y efectividad. La aplicación de estas permitirá adaptarse a los nuevos enfoques gerenciales y apoyarse en las nuevas tecnologías, y romper la burocracia y la estructura piramidal para lograr acortar los tiempos en la toma de decisiones en función de mayor eficiencia y productividad.

Por su parte, Talavera (2011) actualmente, hay cada vez más organizaciones resilientes, que se preocupan en desarrollar o fortalecer en sus colaboradores la competencia de la resiliencia, ya que indiscutiblemente favorece a la organización, a que todos trasciendan en el transcurso de los días, no solo en la parte laboral, sino más bien la parte emocional para enriquecer:

- El ambiente laboral
- Confrontar las crisis económicas
- Cambios importantes a lo largo de la vida que pueden surgir.

Diversos autores consultados con la revisión documental bibliográfica consideran que la gestión estratégica y resiliencia en el sector universitario, conlleva a el mejor desarrollo y funcionamiento de la institución, con la finalidad de implementar estrategias adecuadas y efectivas que traiga consigo grandes beneficios, además de ampliar las habilidades y conocimientos del personal conociendo cada una de ellas para así poder

alcanzar los objetivos y metas deseados; sin olvidar, que el entorno esta adverso a cambios radicales y drásticos que pueden afectar los procesos administrativos donde debemos tener plena resiliencia, a fin de enfrentar con nuestra mejor iniciativa y esfuerzo las adversidades y sacar adelante la entidad.

Conclusiones

De la revisión realizada se puede concluir que la gestión estratégica es la responsable de encaminar el funcionamiento de una organización o institución a fin de alcanzar la visión y misión establecida, además la alta gerencia debe brindarle a su personal la información oportuna y adecuada para tomar en conjunto las decisiones acertadas y así ir logrando los objetivos y metas proyectadas.

Por otra parte, la resiliencia en el sector universitario debe establecer vínculos de participación, compromiso y responsabilidad con sus integrantes para así poder manejar las situaciones cambiantes o suscitadas en el entorno y eso se debe a contar con una herramienta administrativa efectiva y adecuada como la gestión estratégica que impulsará el mejor camino de la institución logrando con esto el éxito.

En este sentido, en este artículo se plantea una visión conceptual de la gestión estratégica y resiliencia en el sector universitario, lo cual lleva a afirmar que el éxito de implementar una gestión estratégica que ayuden a cumplir rigurosamente con todo lo planificado en la misma.

REFERENCIAS

- Basurto, X. (2016). *Un acercamiento de la planificación estratégica y las organizaciones sanitarias*. Disponible en: file:///C:/Users/Pasi/Downloads/Dialnet-UnAcercamientoDeLaPlanificacionEstrategicaYLasOrga-5761614.pdf [Consulta: 2017, agosto 20].
- Betancourt, J. (2006). *Gestión Estratégica: Navegando hacia el cuarto paradigma*. Edición electrónica gratuita. Recuperado de www.eumed.net/libros/2006c/220/index.htm. . [Consulta: 11/10/2022].
- Brume, M., Herrera, H., Barrera, A. y Núñez, I. (2018). Gestión estratégica como catalizadora de la competitividad en las Pymes logísticas del departamento del Atlántico-Colombia. *Revista Espacios*, 40(3), 20-30. <http://www.revistaespacios.com/a19v40n03/19400320.html>. [Consulta 11/10/2022].
- Drucker, P. (2004). *Gerencia de Sí Mismo*. Harvard Business Review. Marzo. Boston.
- Fernández, N. (2006). *Política, planeamiento y gestión de la educación*. Argentina. UNTREF.
- Garmezzy, N. (1991). Resilience in children's adaptation to negative life events and stressed environments. *Pediatric Annals*, 20, 459-466.
- Gómez, F. (2020). *La gestión estratégica universitaria y su influencia en el posicionamiento del licenciado en Administración de la Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann de Tacna 2018*. <https://revistas.unjbg.edu.pe/index.php/eyn/article/view/1040/1301> [Consulta 11/10/2022].

- Ivancevich, J. (2000). *Gestión: Calidad y Competitividad*. España. Editorial Irwin.
- Mendoza, N. (2020). *Aproximación Teórica al significado del Liderazgo Resiliente en la Universidad Pedagógica Experimental Libertador*. *Revista EDUCARE - UPEL-IPB - Segunda Nueva Etapa 2.0*, 24(1), 6-27. <https://doi.org/10.46498/reduipb.v24i1.1224>. [Consulta: 11/10/2022].
- Peters, T. Waterman, R. (1988). *En busca de la excelencia*. México. Lasser Press Mexicana.
- Quiroa, M. (2021). *Gestión Estratégica*. Economipedia.com. Recuperado de: <https://economipedia.com/definiciones/gestion-on-estrategica.html>. [Consulta: 11/10/2022].
- Quiroa, F. (2020). *Gestión Estratégica: Concepto, ventajas e implementación*. [Página en Línea]. Disponible en: <https://tueconomiafacil.com/gestion-estrategica/#:~:text=La%20gesti%C3%B3n%20estrat%C3%A9gica%20es%20una%20forma%20de%20gestionar,empresas%2C%20ayudando%20a%20potenciar%20su%20crecimiento%20y%20competitividad>. [Consulta: 11/10/2022].
- Schendel, R. & Teece, D. (1991). Strategic management and economics. *Strategic Management Journal*, 12(S2), 5-29.
- Talavera, B. Lueño, L. García Y López. (2014). *La resiliencia en las empresas ¿De qué estamos hablando?* Recuperado de: <http://www.puntoseguridad.com/2012/11/La-resiliencia-en-las-empresas-deque-estamos-hablando>.
- Universidad Agrícola. (2019). *El proceso de la gerencia estratégica*. Dirigido a: <https://universidadagricola.com/el-proceso-de-la-gerencia-estrategica/>. [Consulta: 11/10/2022].

GERENCIA Y COACHING DESDE EL CONTEXTO ESCOLAR

Autora: Esp. Karina Vergara
Institución: Universidad Nacional Experimental Politécnica de la
Fuerza Armada Nacional Bolivariana (UNEFA).
Núcleo Falcón
Correo: karinadelvallevergarajimenez@gmail.com

RESUMEN

En la era de la globalización, las sociedades han sufrido grandes cambios en los diversos aspectos de la vida humana, es por ello que los escenarios económicos del presente muestran un panorama en el que la competitividad se caracteriza por ofrecer productos de calidad, y buscan la diversidad en la forma de satisfacer a los integrantes de la organización, en ese sentido estos requerimientos exigen de las empresas un desempeño que excede la capacidad del personal y orienta un proceso de gestión. En este sentido, desde una investigación de tipo documental con diseño bibliográfico se genera el presente ensayo reflexivo para develar el papel de la gerencia y el coaching en el contexto escolar, estableciendo para ello la revisión de documentos, libros y artículos que tienen en similitud las categorías aquí reseñadas. Con estas consideraciones en mente, el coaching permite sustituir la figura ineficaz del capataz gerente por la de un gerente que estimula, entrena, soluciona obstáculos, que surge como fuente de energía y logra alinear a su equipo de trabajo a un mayor nivel de desempeño, lo cual se logra a través de las competencias cognitivas.

Palabras Claves: Gerencia, coaching, educación.

MANAGEMENT AND COACHING FROM THE SCHOOL CONTEXT

ABSTRAC

In the era of globalization, societies have undergone great changes in the various aspects of human life, which is why the economic scenarios of the present show a panorama in which competitiveness is characterized by offering quality products, and seeking the diversity in the way of satisfying the members of the organization, in that sense these requirements demand from the companies a performance that exceeds the capacity of the personnel and guides a management process. In this sense, from a documentary research with a bibliographic design, this reflective essay is generated to reveal the role of management and coaching in the school context, establishing for this the review of documents, books and articles that have in similarity the categories listed here. With these considerations in mind, coaching makes it possible to replace the ineffective figure of the foreman manager with that of a manager who stimulates, trains, solves obstacles, who emerges as a source of energy and manages to align his work team to a higher level of performance. which is achieved through cognitive skills.

Keywords: Management, coaching, education.

INTRODUCCIÓN

En la era de la globalización, las sociedades han sufrido grandes cambios en los diversos aspectos de la vida humana, es por ello que los escenarios económicos del presente muestran un panorama en el que la competitividad se caracteriza por ofrecer productos de calidad, y buscan la diversidad en la forma de satisfacer a los integrantes de la organización, en ese sentido estos requerimientos exigen de las empresas un desempeño que excede la capacidad del personal y orienta un proceso de gestión.

Precisamente por las necesidades del entorno contemporáneo, la gerencia cuenta con el coaching como estilo de liderazgo que permite establecer valores tendientes a la búsqueda del crecimiento motivacional; brindando reglas de conducta, responsabilidad, disciplina y lo más importante el valor de triunfar, ganar y mantener una actitud positiva. Estas habilidades conforman lo que ahora se denomina habilidades cognitivas.

En relación con el concepto, Álvarez (2003), señala que el coaching se está aplicando cada vez más en empresas y organizaciones de todo tipo como un nuevo paradigma que requiere una serie de habilidades cognitivas, entre ellas la gestión de personas y tareas para garantizar que el trabajo se está realizando por las personas adecuadas, demuestran confianza, orientación a objetivos, competencia y paciencia.

Según Álvarez (2003), esto implica no sólo un cambio de mentalidad empresarial, sino también un enfoque de cambio desde la perspectiva del trabajador, donde lo importante es un

desarrollo conjunto de competencias con un denominador común: el liderazgo, basado en el desarrollo de profesionales autónomos, competitivos, con crecimiento integral, enseñando a cada persona las técnicas de gestión por valor, dominio y desarrollo de acción, positividad, entusiasmo, comprensión, ética y asertividad, estas son verdaderas virtudes del talento en el éxito.

En organizaciones como las corporaciones, ya sean públicas o privadas, el gerente es un profesional, generalmente de alto nivel, que tiene la responsabilidad de dirigir toda una organización con el objetivo de lograr resultados óptimos y rentables, obtener resultados en su producción. Por lo tanto, trabajar como gerente para estas organizaciones, ya sean nacionales o internacionales, representa una actividad muy importante, así como su entorno, las empresas, ya que quienes las dirigen deben enfocarse tanto en su ética profesional como en su moral, enmarcado en la cultura de la organización. Por lo tanto, solo los gerentes con valores, con una experiencia de vida racional, con sentido de responsabilidad, compromiso, dignidad y honestidad pueden llevar a la organización al éxito y mantenerse al tanto.

Claramente, la importancia del gerente para la organización de y para la sociedad lo impulsa a un mayor desarrollo profesional en el área que representa, dada la complejidad y la rápida evolución de las sociedades. El gerente también debe tener una educación elemental para la vida, utilizando diversas herramientas útiles, es decir, la evolución, el progreso, la creatividad, el crecimiento, en términos globales y humanísticos, que lo orientarán en el desempeño y la comunicación consigo mismo y con su entorno.

Las organizaciones que innovan con el talento intelectual de sus directivos lo hacen a través del trabajo y la experiencia personal que todos tienen, así como un adecuado perfil profesional, además de su calidad como ser humano, donde sólo se puede medir con sus acciones diariamente, comportamiento y resultados, con filosofía, propósitos y recursos previstos, en estatutos y reglamentos tendientes a lograr el bienestar y la prosperidad de todos establecer y la persona en particular.

En este sentido, desde una investigación de tipo documental con diseño bibliográfico se genera el presente ensayo reflexivo para develar el papel de la gerencia y el coaching en el contexto escolar, estableciendo para ello la revisión de documentos, libros y artículos que tienen en similitud las categorías aquí reseñadas. Desde la perspectiva de la gerencia, esta se refiere a las organizaciones que realizan actividades de planificación, organización, dirección y control con el fin de utilizar sus recursos para lograr metas generalmente asociadas con beneficios económicos.

En este sentido, siempre se deben tener en cuenta estos pasos antes señalados, con los cuales una empresa, institución u organización debe y trabajará para poder avanzar en el principio en sus propósitos, es decir, cumplir con esta administración con los mínimos requerimientos de una organización para un buen desempeño. Por otro lado, las actividades personales son una parte elemental de la vida empresarial. Cuando un líder está libre de preocupaciones y estrés relacionado con asuntos personales, puede dedicar más tiempo y energía al trabajo organizacional.

Por su parte, Sallenave (1990) afirma que una de las reglas de oro de un directivo es saber establecer prioridades, apuntando primero a la salud, luego a la familia y al trabajo u organización, y poniéndolos en tercer lugar. También establece que, si los dos primeros están equilibrados, podrá enfrentarse efectivamente al tercero.

Por otro lado, Brown (1989) conceptualiza la gerencia como la capacidad de alcanzar determinados objetivos a través de la cooperación voluntaria y el aporte de otras personas. Se considera fundamental la implementación de una gestión capaz de efectuar innovaciones significativas en áreas como el talento humano, utilizando nuevas herramientas para capacitar y actualizar el comportamiento de las personas que son lo más importante en una organización.

La gerencia abarca ampliamente diferentes tipos de organizaciones, industrias y estas difieren en sus características o en el contexto en el que trabajan. Por lo tanto, sus habilidades y responsabilidades están enfocadas a cumplir con las normas internas de la organización, ya sea tecnología, producción, alto desempeño y competitividad, que es lo más importante, pero, por otro lado, el alineamiento y dirección de la empresa es lo más indispensable, así como la cordialidad y el respeto por sus empleados. Cubrir sus necesidades laborales y satisfacer sus deseos individuales con su entorno, que es la comunidad en la que están insertos.

Según Ishikawa (1985), un gerente debe dirigir bien su propio departamento y consolidar su entorno inmediato. Esto es en sí

misma una tarea importante. Pero en su mentalidad siempre debe mirar hacia el futuro. Debe mirar hacia adelante y adoptar un control de última generación. Este él entrenará por desarrollar un amplio conocimiento de su industria y al mismo tiempo realizar sus tareas. La empresa siempre debe avanzar y progresar.

Para Rojas (1999), lleva al gerente a esforzarse por construir un liderazgo o gestión basada en el humanismo, valores y principios centrados en el ser humano, en el cual participan tanto los gerentes como los trabajadores porque será lo que permita construir la gestión necesaria que conduzca al éxito en el mundo de la gestión; Por ello, es importante abandonar los modelos de mecanismos de gestión, para sustituir los viejos paradigmas por otros innovadores que faciliten la acción gerencial y generen variantes rentables y asertivas en todas las organizaciones.

Asimismo, Chiavenato (2007) afirma que una de las funciones más importantes que debe cumplir este gerente es crear un contingente de personas con habilidades, para mantener y desarrollar, la motivación y la satisfacción por alcanzar las metas de la organización; el gerente debe asegurarse de que los empleados de la organización tengan las habilidades que el trabajador necesita para esa organización. Asimismo, debe asegurarse de motivar a sus empleados para que se motiven a sí mismos y hagan su trabajo de la mejor manera posible.

La literatura actual, que se deriva de estudios sobre la eficacia y la mejora escolar, ha destacado el papel que desempeña el liderazgo educativo en la organización de buenas prácticas educativas en las escuelas y en la contribución a mejores

resultados de aprendizaje.

El “efecto principal” suele ser un efecto indirecto: no es el que funciona en las aulas, pero puede ayudar a crear las condiciones para un buen trabajo en ellas. Sin duda, la eficacia de un docente en la enseñanza está en función de sus habilidades, motivaciones y compromiso, así como de las características del contexto en el que trabaja y del entorno externo (social y político). Pero crear un ambiente y unas condiciones de trabajo que a su vez fomenten el buen hacer en las aulas depende de los equipos directivos.

Por tanto, aunque influyen otros factores y variables, el papel del equipo directivo se convierte en un "catalizador" en la mejora de los centros educativos, especialmente en la promoción y gestión de la educación. Por ello no hay proyecto de dinamización o mejora en un centro que no esté apoyado por el equipo directivo, aunque no sea el protagonista directo.

Desde la perspectiva del coaching, el término "coach" proviene del inglés; y proviene de la palabra de origen húngaro, kocs; Según Bou (2012) y Larez (2008), este término se popularizó en la ciudad húngara de Kocs en los siglos XV y XVI; y el término se usó para describir un tipo de carruaje que se originaba en una ciudad del mismo nombre.

El enfoque denominado Coaching, basado en un sistema de gestión integral que propone un conjunto de principios, alineación y movilización humana y empresarial para la consecución de resultados, combinados de forma particular y diferenciada, con herramientas y técnicas específicas para la identificación del

talento, técnicas de formación y desarrollo de habilidades de productividad en el trabajo, así como establecer valores, reglas de disciplina, estrategias y tácticas para mejorar el desempeño de los miembros de la organización, liderazgo como equipo a través del modelado.

Para Mendoza (2009) “coaching” es un sistema que incluye conceptos, estructuras, procesos, instrumentos de trabajo y medición y grupos de personas; esto también incluye un estilo de liderazgo, una cierta forma de seleccionar personas o formar grupos de personas en desarrollo. Asimismo, el mismo autor expresa que el coaching es un modelo que tiene como objetivo desarrollar el potencial de las personas de forma metódica, estructurada y eficaz para lograr el éxito personal.

El coaching como estrategia de gestión según Salazar y Molano (2009) es un sistema que incluye conceptos, estructuras, procesos, instrumentos de trabajo y medición y grupos de personas. Incluye un estilo de liderazgo en una forma particular de seleccionar personas o formar grupos de personas en desarrollo. Según los autores, el coaching se ha convertido en un conjunto de principios rectores y una forma de movilizar personas y organizaciones para lograr resultados. Consideran que a nivel gerencial se conjuga de manera particular y diferenciada con herramientas y técnicas específicas para la identificación del talento; ofrece técnicas de formación y desarrollo de competencias para la productividad en el trabajo, acompañando a las personas y creando espíritu de equipo.

También Amador (2009) lo entiende como un proceso de

aprendizaje continuo en el que el entrenador trabaja con su asesor en una relación de mutuo interés para lograr una mejor versión de sí mismo, todo ello con el objetivo de alcanzar metas. y resultados que van más allá de lo que inicialmente espera la persona que busca asesoramiento. El coaching busca fortalecer y desarrollar las habilidades de un individuo o grupo de individuos para lograr objetivos específicos.

Por su parte, Mateos (2013) afirma que la moderna herramienta de gestión denominada coaching es una herramienta de formación común utilizada en diferentes organizaciones, sin embargo, esta no es una razón que les impida tomar riesgos al usarlo. Algunos profesionales y empresas confían en el apoyo de un entrenador como posible solución a su problema o simplemente por cuestiones modales. Sin embargo, cuando uno inicia la práctica del coaching, se reconoce que es un tema muy serio, más aún para quien lo practica y logra ver la efectividad del mismo en sus resultados.

De lo anterior, como afirma Bou (2012), se puede concluir que el coaching se convierte en un método creativo dirigido a objetivos al cambiar en una filosofía de vida, ayuda a reexaminar la visión del mundo a favor de la mejora individual y social. En este sentido, todo entrenador debe poseer cualidades para entrenar individuos o grupos de personas; alentarlos a profundizar el conocimiento de sí mismos y guiarlos en el desarrollo de nuevas acciones; para mejorar su desempeño personal y profesional y así lograr resultados óptimos en sus metas de vida.

Del mismo modo, Colorado y Corcino (2015) señalan que esta

herramienta, diseñada para ayudar a identificar las cualidades y habilidades de una persona al mismo tiempo que la empodera para desarrollarlas; requerimiento del gestor educativo como persona capaz de generar procesos de aprendizaje interactivos y sistemáticos para lograr el descubrimiento del potencial individual, centrado en el presente y orientado hacia el cambio y la excelencia.

Por su parte, Camacho y Espinosa (2016) el coach se define como un profesional con una dilatada y reconocida experiencia, que inspira confianza, que está dispuesto a escuchar más que a hablar y que puede dar feedback constructivo, es comprensivo, sincero, respetuoso y entrega todo de forma confidencial, demostrando constantemente su profesionalismo y reconociendo sus errores. Es un mediador para nuevos aprendizajes y cambios estructurales.

El coaching es definitivamente una buena práctica para empleados y gerentes porque a través de su constante aplicación el gerente desarrolla buenas relaciones con todos los trabajadores; estos conducen a un desempeño óptimo, pero continuamente mejorado del gerente y sus empleados. De hecho, otro objetivo clave del coaching eficaz, destacado como uno de los más antiguos, es crear un entorno ideal en el que los empleados estén dispuestos a compartir sus ideas con supervisores y colegas.

Para finalizar, la gerencia y coaching desde el contexto escolar, según Colorado y Corcino (2015), el término coach originado en Estados Unidos y Canadá a finales del siglo XX por John

Whitmore, es considerado un precursor en el campo económico, donde jugó un papel importante el efecto y la aceptación.

También, Sánchez y Boronat (2014) señalan que este término se utilizó por primera vez en 1830 en la Universidad de Oxford para designar a un instructor o un entrenador que "transporta" un estudiante a través de un examen. Desde entonces, el término coaching se ha utilizado para describir el proceso de llevar a las personas desde donde están hasta donde quieren estar.

Desde esta perspectiva, Drucker (2002) se refiere a la gestión educativa como aquello que puede ser entendido, como el proceso a través del cual discurre la labor docente y educativa orientada y llevó a cabo la gestión de la escuela y sus relaciones con el medio ambiente, con miras a la consecución de los objetivos institucionales a través del trabajo de todos los miembros de la comunidad para ofrecer un servicio de calidad, para coordinar las diversas tareas y funciones que los miembros deben lograr proyectos comunes.

Por su parte, Requeijo & Lugo (2005) conciben al gestor educativo como el representante del Ministerio del Poder Popular para la Educación hacia la comunidad, producto de una integración entre la dirección y el resto del personal que labora en la institución responsable, por establecer buenas relaciones entre todos los miembros de la institución y los demás sectores involucrados en el proceso educativo. Se concluye que emerge el rol del director, quien será responsable de la dirección de la propia institución y pondrá en práctica sus habilidades, estrategia y competencias gerenciales para conducir efectivamente la organización bajo su

autoridad.

Dentro de estas estrategias de gestión, cabe mencionar el coaching, que tiene como objetivo promover el crecimiento personal y profesional y busca consolidarse como una filosofía de vida en las personas. Esta herramienta se convierte en una esencia fundamental para superar situaciones adversas en una sociedad que exige grandes compromisos y exigencias. Toda acción se convierte en un sentido de responsabilidad hacia la realidad circundante con la que interactúan las organizaciones, en este caso las dedicadas al campo de la educación, cuya responsabilidad se enfatiza en estar comprometidas con la formación de niños y jóvenes con valores y firmeza. Los principios consagrados son responsables y de alto nivel de calidad.

El coaching en educación como estrategia motivacional para el personal integrando la comunidad educativa. Esta se define según Bou (2016) como una disciplina que aboga por una nueva metodología de enseñanza que conduce a una comprensión diferente del concepto de aprendizaje; por ello afirma que el coaching educativo nació con la intención de ocupar espacios de aprendizaje sobre la base de procesos de aprendizaje que impliquen una visión holística de cada individuo.

El coaching educativo se interesa por conceptos humanos como "talento", "rasgos", "habilidades", "actitudes", "competencias", "paradigmas", "modelos mentales", "juicios", "emociones", "creencias", "valores". El coaching podría definirse como una técnica poderosa o una herramienta para el cambio, dependiendo de quién lo practique para llevar a la persona al éxito, o como una

filosofía de vida que, aunque pretenciosa, añora un mundo mejor” (Bou, 2016). Según el autor, es un proceso que mejora el bienestar y valora la autorrealización. En este sentido, tiene un doble camino: ser y hacer para promover el desempeño y el liderazgo obteniendo buenos resultados en cualquier área donde se aplica el coaching. Es decir, el bienestar del individuo es lo primero, mientras que el desarrollo humano es el método esencial para lograr los mejores resultados.

De esta forma, Casanova (2005) considera que el sistema educativo es visto como esa parte importante del tejido social que posibilita el desarrollo integral de los profesionales; pero cuando estos son canalizados de la mejor manera por personas que utilizan estrategias motivacionales que les ayuden a tener instrucción y calidad humana, a su vez pueden orientar y formar a sus alumnos con una educación más comprometida, donde la efectividad es un factor importante dentro de la calidad personal y estructura institucional de gestión académica. Por ello pensamos que el coaching en educación consistiría en liberar el potencial de una persona para maximizar su rendimiento ayudándole a aprender en lugar de enseñarle; esta es la base funcional del concepto de coaching educativo.

Actualmente, la dirección de la empresa quizás esté más interesada en una aplicación con modelos organizacionales, para lograr una mayor eficacia y productividad para apoyar la formación que produzca un cambio óptimo en las personas, tanto a nivel personal como institucional. Así que el punto clave de todo este proceso de retroalimentación es que las personas de una organización conozcan exactamente sus valores y principios y

que estén de acuerdo con los suyos propios, de modo que se desarrolle una especie de simbiosis entre ambas partes.

Por estas razones dadas, es necesario mencionar lo que afirma Molano (2005), el cambio organizacional es un cambio de actitud, un cambio humano individual y colectivo, íntimamente ligado a las características personales del gerente y las de las demás personas que lo definen o que a su vez son elegidas por él como sus colaboradores.

El coaching para docentes es una estrategia utilizada hoy en día para contribuir al desempeño del docente en el aula y mejorar sus relaciones dentro de la institución. El buen maestro, bajo los postulados del coaching, se conoce a sí mismo, tiene claro no solo sus objetivos sino también los valores y creencias que lo motivan, tiene establecido un plan de acción en su escuela, es coherente: vive según sus valores y es consecuente en su práctica: actúa y piensa lo mismo. Aparte de lo anterior; podemos asumir que el coaching, independientemente de su campo de actuación, requiere de coaches preparados y especializados en desarrollar sus habilidades de saber-hacer y saber-ser para generar cambios y nuevos aprendizajes que potencien el éxito personal y la competitividad de nuestro proyecto de vida diaria.

En el campo de la gestión educativa, los directivos de las instituciones educativas necesitan desarrollar competencias, habilidades y destrezas que los preparen para liderar con éxito las organizaciones educativas del presente milenio. Para ello, como responsable de recursos humanos de la organización, debe ser innovador, tener capacidad de adaptación, un profundo

conocimiento del concepto de valores, un liderazgo resolutivo y amplio, y la capacidad de utilizar la inteligencia emocional para crear armonía frente a el cambio y la diferencia con tus compañeros de trabajo, la vocación de servicio, la honestidad y una formación intelectual suficientemente sólida como valores imprescindibles a cultivar en ti mismo y en tu entorno.

En consecuencia, la educación venezolana apuesta por nuevos perfiles de gestores educativos que consideren planes con metas y objetivos claramente definidos, así como propósitos de vida basados en una visión y misión contemporánea; priorizar las necesidades personales e institucionales; uso de recursos y estrategias para lograr lo planificado; gestión del tiempo en función de lo importante y no de lo urgente; procesar, interpretar y manejar información útil valiosa para la toma de decisiones, consciente de fortalezas y limitaciones. Un gerente educativo debe tener en su perfil un conjunto de competencias profesionales que le permitan dirigir con mayor rapidez la gestión del día a día, así como tener las actitudes y valores para afrontar las dificultades que rodean en muchos casos a las instituciones educativas.

Los pasos necesarios para llevar a cabo este proceso de coaching con los directivos educativos son: a) acordar con ellos la necesidad de desarrollar habilidades de liderazgo, b) discutir estrategias que puedan desarrollar tales habilidades, c) acordar las acciones a realizar para el desarrollo de las competencias, d) monitorear los desarrollos realizados en cada competencia, e) brindar refuerzo y retroalimentación sobre los logros (Gorrochotegui, 2011).

Los beneficios reportados del coaching para directivos se basan en características clave, que según Malagón (2011) son: a) Concreción, ya que el coach se centra en comportamientos que pueden mejorarse mediante el uso de un lenguaje directo; b) Diálogo, porque el coaching se realiza a través de conversaciones en las que se formulan preguntas y respuestas y se intercambian ideas; c) Flexibilidad, ya que el entrenador trata de adaptarse lo más posible a las características de la persona que está aprendiendo, recomendando recetas que van más allá de la creatividad y la voluntad del entrenador; d) responsabilidad compartida porque, en un clima de respeto mutuo, todos los involucrados deben contribuir a que la conversación sea lo más útil posible y la especificidad de las acciones para lograr objetivos claramente definidos y medibles.

Con estas consideraciones en mente, el coaching permite sustituir la figura ineficaz del capataz gerente por la de un gerente que estimula, entrena, soluciona obstáculos, que surge como fuente de energía y logra alinear a su equipo de trabajo a un mayor nivel de desempeño, lo cual se logra a través de las competencias cognitivas.

REFERENCIAS

- Álvarez, F. (2003). *El Coaching. Entrenar a los ases Empresariales*. Editado por Monster Orientación profesional.
- Amador, P. (2009). *El juego de la rueda de la vida*. México. Editorial LID.
- Bou, J. (2013) *Coaching para docentes. El desarrollo de habilidades en el aula*. Tercera Edición. San Vicente (Alicante).

Editorial Club Universitario.

Bou, J. F (2012). Coaching para docentes: El desarrollo de habilidades en el aula. (3ª ed.) España. Editorial Alicante. Club Universitario.

Brown (1989). Teoría de la organización y la Administración. México.

Camacho, C. y Espinosa, R. (2016). El coaching educativo y el desarrollo socio afectivo como propuesta estratégica de gestión de liderazgo para fortalecer el clima laboral de docentes y directivos del colegio Marco Fidel Suárez I.E.D. de Bogotá D.C. Facultad de Ciencias de la Educación, Instituto de Postgrados. Universidad Libre. Bogotá D.C. Tesis de Grado para Magister en Gestión Educativa. Disponible en: <https://repository.unilibre.edu.co/bitstream/handle/10901/9748/TESSIS.pdf?sequence=1>

Casanova R., M. (2005). Supervisión, evaluación y calidad educativa. En Avances en Supervisión Educativa. Revista de la Asociación de Inspectores de Educación de España. Julio (1). Versión electrónica. Disponible en: <https://avances.adide.org/index.php/ase/article/view/2>

Chiavenato, I. (2007). Administración de Recursos Humanos. México.

Colorado, R. y Corcino, L. (2014). Percepción y receptividad al proceso de coaching como componente de un programa de desarrollo profesional para maestros de escuela primaria. Universidad de Puerto Rico, Río Piedras. Editorial Paradigma.

Drucker, T. (2002). Pasión por la Excelencia. [Passion for Excellence]. España. Edición McGraw Hill. 2da Edición.

Gorrochotegui, A. (2011). Un modelo de "coaching" en directivos escolares. Educación y Educadores, 14 (2), 369-387.

- Ishikawa, K. (1991). *¿Qué es el Control Total de la Calidad? La Modalidad Japonesa*. Bogotá, Colombia. Grupo Editorial Norma.
- Larez, H. (2008). *Aprendizaje y métodos de docencia avanzada*. México. Editorial Trillas.
- Malagón, F. (2011). *Coaching educativo y académico: un nuevo modo de enseñar y aprender*. Educación y Futuro, 24, 49-66.
- Mateos, M. (2010). *Diez consejos para acertar con el coaching. Expansión y empleos*. Disponible en: https://www.ziggurat.es/article_ca/id/68.
- Mendoza, R (2016). *El Coaching y su aplicación en el Institución Educativa. Universidad Nacional de Piura (Perú)*. Programa de Maestría Piura.
- Molano, C. Mauricio. (2005). *Coaching en acción: cómo desarrollar equipos de ventas de alta competitividad*. México. Editorial McGraw-Hill.
- Requeijo, D., & Lugo, A. (2005). *Administración Escolar*. [The school administration]. Caracas, Venezuela. Editorial Biosfera. C.A. 3ra Edición.
- Rojas, L. (1999). *La Gerencia Necesaria*. Venezuela. Revista TELOS, N°1.URBE.
- Salazar T. Gilberto y Molano Camacho, M. (2000). *Coaching en acción: como desarrollar equipos de ventas de alta competición*. Colombia. Editorial Mc Graw-Hill.
- Sallenave, J. (1990). *La Gerencia Integral*. Bogotá. Ed. Norma, 2002.
- Sánchez Mirón, B. y BoronatMundina, J. (2014). *Coaching Educativo: Modelo para el desarrollo de competencias intra e interpersonales*. España. Educación XXI.

LA GESTIÓN ESTRATÉGICA Y SU IMPORTANCIA GERENCIAL EN LAS UNIVERSIDADES

Autora: MSc. Emily Yoselin Yáñez Chirino
Institución: Universidad Nacional Experimental Politécnica de la
Fuerza Armada Nacional Bolivariana (UNEFA).
Núcleo Falcón
Correo: Yanez.emily8@gmail.com

RESUMEN

El artículo tiene como objetivo resaltar la importancia gerencial que de la gestión estratégica en las universidades. La gestión estratégica se ha convertido en un elemento fundamental para la gerencia de las universidades, porque ayuda a que se cumpla lo establecido dentro de las instituciones, logrando con ello grandes resultados; además de adaptarse a los cambios del entorno desde los nuevos métodos de trabajos, modelos gerenciales, estrategias creativas e innovadoras estando a la par con las tecnologías. Metodológicamente se llevó a cabo una investigación de tipo documental con diseño bibliográfico, nivel descriptivo. El método aplicado fue análisis de contenido acerca de los fundamentos teóricos, relacionados con la gestión estratégica en las universidades. Concluyendo que en materia de la gestión estratégica debe implementarse en las universidades porque describe las estrategias que los gerentes utilizarán para lograr un mejor rendimiento, además de generar cambios positivos que contribuirán a dar respuesta a un entorno cada vez más competitivo y exigente.

Palabras Claves: Gestión estratégica, gerencia en las universidades, planificación estratégica.

STRATEGIC MANAGEMENT AND ITS MANAGEMENT IMPORTANCE IN UNIVERSITIES

ABSTRAC

The article aims to highlight the managerial importance of strategic management in universities. Strategic management has become a fundamental element for the management of universities because it helps to comply with what is established within the institutions, thereby achieving great results; in addition to adapting to changes in the environment from new work methods, management models, creative and innovative strategies, being on par with technologies. Methodologically, documentary type research was carried out with bibliographic design, descriptive level. The method applied was content analysis about the theoretical foundations related to strategic management in universities. Concluding that in terms of strategic management it should be implemented in universities because it describes the strategies that managers will use to achieve better performance, in addition to generating positive changes that will contribute to responding to an increasingly competitive and demanding environment.

Keywords: Strategic management, management in universities, strategic planning.

INTRODUCCIÓN

Una organización es un grupo humano que trabaja unidas para lograr un propósito común. Ahora bien, para que una organización pueda cumplir el propósito que se planteó, es necesario que se sientan comprometidos con las actividades a desarrollar, utilizando diversos recursos físicos y materiales equipos, instalaciones, tecnologías, entre otros los cuales debe ser manejados correctamente para alcanzar el éxito. Asimismo, debe existir estrategias que ayuden a impulsar la organización por la iniciativa de la alta gerencia.

Para que sean efectivas, las estrategias, políticas diseñadas a nivel estratégico estas deben colocarse en práctica por medio de una planificación estratégica, está sometida a un proceso continuo y evaluativo que se va dando de acuerdo con los objetivos y metas establecidos en la organización de igual forma si se presentan obstáculos o desviaciones no se puede seguir el curso de acción, se deben establecer planes alternos. Por eso es fundamental la gestión estratégica a nivel gerencial, porque guiaran a la empresa o institución hacia los objetivos fijados, contribuyendo a asegurar el correcto desarrollo de las actividades.

En este orden de ideas, la gestión estratégica es considerada una herramienta esencial porque ayuda a los empleados a comprender mejor su trabajo, que se sientan más comprometidos y satisfechos con lo que hace; además de tener claro los objetivos, metas, y estrategias, que se plantean en un lapso, con el fin de poder evaluar la gestión realizada para su cumplimiento.

Al respecto Velásquez (2017) señala que la gestión estratégica “es importante porque permite la posibilidad de influir, controlar y planear mejores estrategias en beneficio de la organización y subsistir en el futuro” (p. 19).

En función de las premisas expuestas, queda claro que la gestión estratégica ayuda a la institución que la aplica, a proyectar las mejores y adecuadas estrategias que permitirán prolongarse en el tiempo, además de obtener grandes beneficios para un correcto desarrollo de las actividades, propósitos establecidos logrando con esto el éxito organizacional.

Como también lo indica Chacón y Zabaleta (2014) expresan que la gestión estratégica “administra acciones gerenciales, conducentes al logro rentable, colocando a la organización frente a un estilo gerencial dinámico, orientado a elevar la competitividad y la productividad. En atención a lo expuesto por los autores citados, la gestión estratégica conlleva actividades gerenciales que ayudaran a la organización a mantenerse en una forma dinámica, complejo, competitiva, para lograr grandes cambios estratégicos, a superar las debilidades y amenazas que pudieran estar suscitados en el entorno y así asegurar su productividad.

Es por ello, que las empresas o universidades deben estar en la capacidad de poder afrontar inteligentemente los cambios globalizados, competitivos donde las exigencias o requerimientos son constantes, para ello deben contar con estrategias apropiadas, personal competente, sistemas administrativos bien definidos, adecuados a los objetivos; que permita garantizar

resultados que favorezcan la misión, visión, políticas a cumplir, favoreciendo a su crecimiento y funcionamiento correcto.

En función de lo anterior, las universidades en la actualidad se encuentran en un contexto de cambios, transformaciones o desafíos; presentada en el entorno, tales como: políticos, económicos, sociales, tecnológicos. De igual forma las instituciones debe contar con una serie de técnicas y estrategias de gestión; y tener un rector o rectora como gerente, que maneje todas las herramientas tecnológicas al alcance de sus manos asumiendo la capacidad de enseñar a los empleados y todos los que la integran a forma un gran equipo de trabajo, además de ser motivados y reconocidos por su labor; para que no se cree apatía y desmotivación, de igual manera conocer el talento humano que conforma la empresa para crear afinidad y un ambiente armónico que contribuya a un rendimiento eficaz dentro de la misma.

Por todo lo expuesto anteriormente, el presente artículo se plantea como propósito la importancia gerencial que tiene la gestión estratégica en las universidades. En este sentido, el desarrollo de este artículo se estructuro de la siguiente manera: inicia con la introducción; en la segunda sección se encuentra la fundamentación teórica, la tercera sección describe la metodología utilizada, en la cuarta sección se presentan los resultados obtenidos, para finalizar se presentan las conclusiones obtenidas en la investigación. Como aspecto final se muestra las referencias bibliográficas.

GESTIÓN ESTRATÉGICA Y SU IMPORTANCIA GERENCIAL EN LAS UNIVERSIDADES

Se intenta comenzar este apartado, develando que a mediados de 1916 Fayol define por primera vez el término gerencia, desde una perspectiva científica, incluyéndolo dentro de su conceptualización sobre la administración, señalando que ejercer la gerencia, es conducir una empresa hacia sus objetivos, tratando de sacar el mejor partido de todos los recursos de que dispone, asegurando además la marcha de sus funciones esenciales.

Ante de lo expuesto es interesante decir, que la gerencia es la responsable del éxito o fracaso de su organización ya que de las decisiones estratégicas que tome depende la posición y la ventaja competitiva que la organización ocupe dentro del mercado. El gerente debe tener un conocimiento profundo y un análisis del entorno organizacional general y competitivo para tomar decisiones correctas. Deben realizar un análisis FODA (Fortalezas, Debilidades, Oportunidades y Amenazas), es decir, deben hacer el mejor uso posible de las fortalezas, minimizar las debilidades organizacionales, hacer uso de las oportunidades que surgen del entorno empresarial y no deben ignorar las amenazas.

Por consiguiente, estableció como una de las principales tareas de un gerente:

meditar la misión de la empresa, es decir, formular la pregunta: ¿Cuál es nuestra actividad y cuál debería ser? Lo anterior nos lleva a la determinación de objetivos, el desarrollo de estrategias y planes, y la elaboración de las decisiones actuales en vista de los resultados del futuro. Es evidente que

todo esto solo puede estar a cargo de un órgano de la empresa que pueda abarcar el panorama total de la actividad; que pueda adoptar decisiones que afectan a toda la compañía; que pueda equilibrar los objetivos y las necesidades actuales con las necesidades futuras, y que pueda distribuir los recursos humanos y monetarios en vista de los principales resultados (Drucker, 1981, citado por Guevara, 2005, p. 416).

En este contexto de acuerdo con la opinión de Drucker (1981), es necesario que, así como las organizaciones deban conocer cuál es su misión, visión y estrategia de igual forma la deben aplicar a las universidades que les permita tomar las decisiones más acertadas en pro de los objetivos y metas de la colectividad; donde cada uno de los individuos que forman parte de la institución se sientan comprometidos con la misma, a fin de lograr la mejor productividad.

Al respecto, David (2013) opina que la gestión gerencial está relacionado a un proceso en el cual se formulan, se ejecutan y se evalúan, estrategias que permiten que una organización logre sus objetivos. Sobre la base de lo planteado por el autor, se puede decir que, la gestión gerencial es conducida por el gerente, quien se basa en formulan, ejecutan y evalúan las diversas estrategias elaboradas, con la finalidad de lograr alcanzar los objetivos deseados en un tiempo determinado.

De allí, que la gestión gerencial debe estar orientada a focalizar las situaciones problemáticas a partir de sistemas de información para aumentar el nivel de eficacia y eficiencia en la asignación de recursos. Con respecto a esta visión, se puede señalar que la gestión gerencial debe ser aplicadas en las universidades, por las personas que ocupan el cargo de gerente (rectora) que sean, ante todo, estrategias capaces de proponer, diseñar y ejecutar

alternativas de acción que logren convocar e involucrar a todos sus colaboradores de ideas innovadoras y transformadoras. Donde tienen entre sus responsabilidades, asumir el reto de llevar a la organización hacia la excelencia y la competitividad mediante la implantación de modelos capaces de transformar la cultura organizacional.

En este orden de ideas, se discute uno de los aspectos esenciales para el logro de una gestión gerencial exitosa, es que la fuerza laboral se encuentre motivada, esto se consigue a través de la calidad de las relaciones individuales que cada trabajador tiene con su gerente o supervisor, lo que conlleva a relaciones de subordinación en las organizaciones. Estas relaciones individuales deben basarse en la confianza, respeto y consideración; que el gerente o supervisor prodiga a su supervisado.

En función de lo planteado, llevar a considerar que, para lograr una gestión gerencial exitosa, es necesario que los empleados se sientan motivados, porque va a depender de ellos, la realización de las actividades con mayor productividad, eficiencia y puedan llegar a lograr los objetivos y metas planeadas. Además de establecer una relación armónica y agradable con el gerente o supervisor que conllevara a que todo marche eficientemente.

Ahora bien, también es importante hacer mención del sistema gerencial universitario,

tiene como propósito hacer que su estructura organizativa esté funcionando eficientemente articulada a los procesos que sumen calidad, cambio y transformación de acuerdo con las

exigencias del entorno. Ante estas exigencias, es importante afirmar que a la gerencia universitaria le corresponde la acción, impulso, ética, valores cuyo énfasis se fundamenta en el desarrollo humano orientado a ubicar y hacer cumplir los procesos de integración y cambio (Mogollón, 2018, p. 455).

Todo lo anteriormente descrito muestra que el sistema gerencial universitario, para ser aplicado en la gestión institucional, debe tener una estructura organizativa eficiente donde sus procesos ya sean administrativos o académicos se realice con la mayor calidad y la adaptación a los cambios que exige el entorno; en donde la gerencia acciones sus actividades con ética y valores esencialmente para poder cumplir con los procesos requeridos de manera eficaz.

Las universidades son un espacio enriquecedor donde se transmite enseñanza, y donde se debe incorporar las tecnologías, que, de acuerdo con las realidades suscitadas actualmente en el entorno, amerita un cambio radical desde la forma de actuar y pensar que contribuyan a satisfacer las necesidades sociales y exigencias que pudieran estar ocurriendo en el país, contribuyendo a la búsqueda de la eficiencia, excelencia y productividad.

Por otra parte, se refiere que, en la actualidad, la globalización, los rápidos cambios tecnológicos, la innovación, han provocado el surgimiento de una competencia feroz, cada vez más abrumadora.

Debido a esto, las universidades buscan adaptarse a los cambios o mejor aún generar cambios en su planificación, métodos de trabajo, renovación de maquinaria y equipos, mejorar las normas

por las cuales se rigen para lograr la calidad, mejorar las estrategias o cambiarlas por otras, crear nuevos departamentos, crear nuevos puestos de trabajos, y que las personas haga cosas nuevas, porque siempre realizar las mismas cosas y utilizar los mismos procedimientos, teniendo en cuenta que los cambios ocurren a cada instante, desde los aspectos económicos, políticos, ambientales, culturales y tecnológicos; donde se han visto obligadas a pensar estratégicamente, a tomar decisiones planificadas siguiendo una estratégica. Que permitan enfrenta con éxito el presente mundo globalizado.

Es por ello, que surge la gestión estratégica que para ser implementada se debe contar con una planificación estratégica, identificada como el instrumento donde se recogen aspectos propios de la organización en cuanto a su funcionabilidad, operatividad de sus funciones, producto de un proceso de estudio de la realidad en que se encuentra la organización, la cual sirve de base para orientar objetivos propuestos a largo plazo, que persiga la transformación de tal realidad. La planificación estratégica constituye:

una actividad gerencial que plantea las acciones a seguir, visualizadas desde un contexto real y un futuro posible, en este sentido, la planificación estratégica es el esfuerzo sistemático y más o menos formal de una compañía para establecer sus propósitos, objetivos, políticas y estrategias básicas, para desarrollar planes detallados, con el fin de poner en práctica las políticas y estrategias y así lograr los objetivos y propósitos básicos de la compañía (Steiner, 1986, citado por Guevara 2005, p. 114).

Bajo el enfoque de la planificación estratégica, las organizaciones y en el caso específico de las universidades debe observar cuales

son las necesidades más importantes; elaborar proyectos de acción a corto, mediano o largo plazo, determinando las actividades o tareas que le permita lograr las metas, los recursos, asignación de responsabilidades que les permita tomar las mejores decisiones en pro del beneficio de la comunidad universitaria.

Asimismo, la planificación estrategia ayuda a tratar los problemas cambios en el entorno de manera externo o interno. Las organizaciones con éxito planifican adecuadamente, es por ello por lo que las universidades los gerentes (rectores) pone en práctica esta valiosa herramienta ya que el valor y el compromiso que tiene los trabajadores llevando a cabo este proceso.

Ahora bien, la gestión estratégica trae consigo una serie de atributos gerenciales que permiten el desarrollo gerencial en las universidades, es bueno destacar que uno de esos atributos es la toma de decisión. Además, la misma apunta hacia el proceso de toma de decisión, que conlleva automáticamente, al análisis, ejecución y control de los procesos internos y externos de las organizaciones y, de esta manera, lograr alcanzar la efectividad, dinamismo organizacional y la productividad.

Como la gestión estratégica se visualiza hacia el enfoque sistémico de la organización, donde se identifican los procesos y el comportamiento de estos dentro de un contexto real y actual, contrastado con la concepción filosófica de la organización (misión, visión, valores, principios, políticas institucionales), los recursos materiales, económicos y humano con que se cuenta y los logros que se pretenden alcanzar a corto, mediano y largo

plazo, donde el compromiso humano se visualiza en una estrecha relación entre los trabajadores y el gerente de la organización, a través de acciones que además de ser compartidas, también son controladas y evaluadas.

El seguimiento constante a la gestión estratégica aplicadas en las universidades

En este mundo competitivo, cambiante las universidades debe aplicar en sus dependencias la gestión estratégica que permite darle un seguimiento riguroso a una planificación estratégica bien elaborada, permitiendo que los objetivos, estrategias y metas establecidas se puedan lograr. Por eso, las universidades deben constantemente innovar nuevas ideas, estrategias creativas eficaces que genere grandes impactos a la sociedad donde los personas que forma parte de ella, es decir el capital humano se sienta claro, de lo que desea la organización cumplir que le permitirán comprender sus labores y lograr el mayor desempeño.

Es por ello, que al momento de ejecutar la gestión estratégica se debe contar con toda la información necesaria para que las decisiones sean tomadas de la mejor manera para asumir cualquier situación. Donde el capital humano de acuerdo con su profesionalización, sentido de pertenencia y capacitación dentro de la institución, es el principal factor que influye para la creación de esta.

Por su parte Becker (1964) define al capital humano como: “El conjunto de las capacidades productivas y competitivas, que un

individuo adquiere por acumulación de conocimientos generales o específicos” (p. 97). En relación con la idea anterior, infiere que dentro de toda institución hay un capital humano que debe ser valorado por ser cumulo de conocimientos generales o específicos que poseen y los cuales debe aplicarse en beneficios de organización a la cual forma parte y donde puede experimentar su aprendizaje.

Ahora bien, también es importante hacer mención del seguimiento de la gestión estratégica donde, Velandia y Giroto (2015) la señala:

como el proceso de aprendizaje y mejora continua que se da en la institución, con base en la revisión y evaluación de la estrategia elegida, unido al apoyo de la información confiable y oportuna con el fin de tomar decisiones transparentes y basadas en la objetividad. También recoge el establecimiento de mecanismos pertinentes para supervisar y realizar una evaluación periódica de cómo se desarrolla la estrategia y garantizando instrumentos para realizar rendiciones de cuentas. p.3.

Con base a lo planteado por los autores mencionados, se puede inferir que cuando se crear una gestión estratégica se debe realizar una revisión, seguimiento y evaluación de las estrategias hechas con la finalidad de obtener grandes resultados, además de tomar las decisiones más aceptadas y adecuadas para abordar la realidad que se pudieran presentar en ese momento, contribuyendo así al logro de objetivos definidos y alcanzables.

En importante resaltar, que en la actualidad las universidades no llevar un seguimiento constante a la gestión estratégica debido a que elaborar un plan estratégico el cual visualizar algunos días,

luego tiende a olvidarse de que debe cumplir rigurosamente con lo planteado: por esa razón tiene a afectar las estrategias proyectadas, los resultados anhelados y principalmente que los empleados se sienten seguro y confiable de lo que está realizado.

METODOLOGÍA

El artículo desarrollado se enfoco dentro de la investigación documental. Esta investigación, es de tipo documental, ya que la información fue tomada de diversas realidades teóricas por medio de la revisión y comprensión de varias fuentes documentales consultadas que permitirán nutrir la investigación y ampliar la capacidad de análisis de la investigadora.

Dentro de este contexto, la población objeto de estudio está representada por los diferentes fundamentos teóricos escritos por diversos autores que abordaron la temática sobre la gestión estratégica y su importancia gerencial en las universidades, por medio de Red informática a nivel mundial llamada internet permitió consultas las fuentes electrónicas (libros, revistas, artículos y tesis de grado, blog) que contiene la información que se requiere y permite organizar de una forma rápida y fácil su localización.

Hallazgos y resultados

Como información previa, requerida para la elaboración de la gestión estratégica y su importancia gerencial en las

universidades, se realiza el análisis de los hallazgos y resultados obtenidos con las diversas teorías consultadas, que permitió inferir:

En primer lugar, la investigadora procedió a ubicar, organizar, constatar y realizar un análisis documental sobre los diversos sustentos teóricos, que hace énfasis en uno de los componentes principales de las universidades la gestión estratégica, que es necesario contar con la misma; ya que permite dale rigurosidad a lo plasmado en una planificación estratégica que conlleva una actividad gerencial, ya que permite visualizar las actividades y decisiones que se llevara a cabo a fin de lograr un posible futuro.

En segundo lugar, las universidades actuales deben tener gerente (rector o rectora) con decisiones prácticas y efectivas que ayude a solventar exitosamente las diversas situaciones que pudieran amenazar la calidad de su gestión administrativa, académica. Además de motivan a las personas, impartir información, delegan tareas y eso contribuirán a que las personas se sientan apoyada para asumir los riesgos y exigencias del entorno.

En tercer lugar, el cambio y transformación en las universidades obliga al desarrollo a nivel gerencial ya que constantemente vive presiones o circunstancias que amerita cambios desde la manera de pensar del personal, hasta la forma de organizar su trabajo, como realizarlo, que se debe hacer para lograr los objetivos u metas trazadas, además de contar siempre con estrategias oportunas a fin de darle respuesta situaciones inesperada y sorpresiva suscitado en el campo laboral.

En cuarto lugar, con la planificación estratégica aplicadas en las universidades, es donde el gerente en este caso (rectora o rector) en conjunto con su equipo de trabajo plantea diversas estrategias, programas de desarrollo institucional y el presupuesto que contribuirán a ejecutar dicho plan, con la finalidad de lograr grandes cambios o mejorar a la misma.

Conclusiones

De acuerdo con los hallazgos y resultados del estudio, se puede extraer que:

La gestión estratégica en el marco gerencial de las universidades persigue consolidar el compromiso de cada gerente en su gestión trátese de universidades públicas o privadas, por tanto, debe contribuir a generar estrategias efectivas y oportunas para lograr el mayor funcionamiento de la institución, contando con un personal identificado y comprometido con ella, conocedor de los objetivos y metas a fin de alcanzar el éxito deseado.

Con respecto a las universidades, es necesario que cuente con una gestión estratégica que ayude a la gerencia a gestione sus procesos de una manera más rápida y fluida, logrando con esto grandes resultados y un mayor desarrollo, crecimiento de la institución; ya que si es todo lo contrario y presenta errores de gestión todo lo plasmado en la planificación estratégica tiende a afectar la marcha de la misión, visión y objetivos establecidos.

Asimismo, la dinámica constante y transformadora que tiene las universidades hoy en día exige cambios desde lo personal como la manera de pensar y actuar en su trabajo, hasta los cambios organizacionales los métodos de trabajo, la capacidad de comprensión de su trabajo, el compromiso laboral e institucional, la innovación y la tecnología, además de la motivación que se tenga para ir cumpliendo con lo asignado de manera eficiente y productiva.

REFERENCIAS

- Becker, G. (1964). *Human Capital*. New York, Estados Unidos. Editorial Columbia University Press for the National Bureau of Economic Research.
- Chacón, V. y Zabaleta, V. (2014). *Modelo de administración de operaciones para la producción de cacao en la provincia de Leoncio Prado-Región Huánuco*. *Ciencia y Tecnología*, 10 (4), 133-146.
- David, F. (2013). *Conceptos de Administración Estratégica*. Decimocuarta edición. México. Editorial Pearson Educación.
- Guevara, M. (2005). *Gerencia de servicios psicológicos: una estrategia para la formulación de programas*. Universidad central de Venezuela, consejo de desarrollo científico y humanístico. Editorial Torino.
- Mogollón, A. (2018). *Gerencia universitaria desde una perspectiva de cambio y Transformación*. Universidad de Carabobo, Facultad de Ciencias de la Educación, Valencia, Venezuela. *Revista Arjé* Vol. 12. N° 23. Edición Especial. Julio - diciembre 2018. Disponible en: <https://docs.google.com/viewer?url=http%3A%2F%2Fwww.arje.bc.uc.edu.ve%2Farje23e%2Fart48.pdf> [Consulta: 01/02/2023].

Velandia, C., & Giroto, M. (2015). *Strategic Management in Universities: A conceptual framework based on Ibero-American higher education systems*. In J. Cifuentes-Madrid et al. (eds.), *Strategic Management of Universities in the Ibero-América Región* (pp. 1-43). Cham: Springer International Publishing.

Velásquez, J. (2017). *Gestión estratégica y el comercio ambulatorio en la Municipalidad de Los Olivos – 2016*. Universidad Cesar Vallejo.

EL PARADIGMA INTERPRETATIVO DE LA INVESTIGACIÓN UNA VISIÓN DE LA APLICACIÓN A LA INVESTIGACIÓN EDUCATIVA

Autora: MSc. Naibely Josefa Camacho de Alburguez
Institución: Universidad Nacional Experimental Politécnica de la Fuerza Armada Nacional Bolivariana (UNEFA).
Núcleo Trujillo
Correo: naibelydealburguez@gmail.com

RESUMEN

El presente artículo se centra en indagar el paradigma interpretativo con la finalidad de distinguir los procedimientos que lo fundamentan dentro de la investigación, como una visión de la aplicación a la investigación educativa, con el propósito de contribuir a la sociedad científica, a que se inclinen por utilizar el paradigma interpretativo de la investigación, como método de indagación de los fenómenos dentro de ese ámbito, cabe mencionar que éste paradigma se basa en la comprensión y descripción de manera adecuada del significado de las acciones del ser humano, teniendo en cuenta las creencias y motivaciones influyentes en la realidad construida por ellos y lo que el investigador logra comprender para su realidad. Se utilizó la metodología de tipo documental, la cual permitió la recolección de la información, luego se realizó la selección y lectura exhaustiva de las posiciones teóricas sobre el paradigma interpretativo de la investigación, es importante distinguir, que se logró caracterizarlo en la aplicación a la investigación educativa, además se concluye que las dimensiones que lo componen son tres, entre las que destacan dimensión ontológica, epistemológica y la metodológica. Por último, se recomienda avanzar con el paradigma interpretativo dentro del área educativa, mediante el método procedimental que fundamenta el paradigma interpretativo de la investigación, como una visión de la aplicación a la investigación educativa como lo indica éste artículo. Adscrito a Investigación y Desarrollo en el Ámbito Social: orientada a la contribución de la Fuerza Armada Nacional Bolivariana, en la atención de la problemática social del país.

Palabras Claves: Investigación, paradigma interpretativo e investigación educativa.

THE INTERPRETIVE PARADIGM OF RESEARCH A VISION OF THE APPLICATION TO EDUCATIONAL RESEARCH

ABSTRAC

This article focuses on investigating the interpretative paradigm in order to distinguish the procedures that support it within the research, as a vision of the application to educational research, with the purpose of contributing to the scientific society, to be inclined By using the interpretive paradigm of research, as a method of inquiry into the phenomena within this area, it is worth mentioning that this paradigm is based on the understanding and adequate description of the meaning of the actions of the human

being, taking into account the beliefs and influential motivations in the reality constructed by them and what the researcher manages to understand for their reality. The documentary type methodology was used, which allowed the collection of information, then the selection and exhaustive reading of the theoretical positions on the interpretative paradigm of the investigation was carried out, it is important to distinguish, that it was possible to characterize it in the application to the educational research, it is also concluded that the dimensions that compose it are three, among which the ontological, epistemological and methodological dimensions stand out. Finally, it is recommended to advance with the interpretative paradigm within the educational area, through the procedural method that bases the interpretative paradigm of the investigation, as a vision of the application to educational research as indicated in this article. Assigned to research and Development in the Social Field: oriented to the contribution of the Bolivarian National Armed Forces, in addressing the social problems of the country.

Keywords: Research, interpretive paradigm and educational research.

INTRODUCCIÓN

Los investigadores concuerdan que toda investigación debe ser guiada por un método científico, el problema radica en el hecho de seleccionar el paradigma que permita el abordaje de manera fiable el fenómeno educativo a ser develado, resultando impredecible la propia investigación. Rico (1999) expresa “lo social, es demasiado complejo como para esperar soluciones y respuestas sencillas y elementales” (p. 7). Se hace evidente las fallas existentes al momento de encaminar la perfección a la hora de ofrecer la explicación sobre el desarrollo de los fenómenos pedagógicos, bien sea por la convergencia entre el investigador y los tutores, esta consistencia se ha prolongado al pasar el tiempo.

Cabe mencionar la investigación publicada por la UNESCO, sobre las perspectivas de la educación en los estudios de postgrados realizada por Morín, indica que:

Venezuela ha producido progresos significativos en materia de estudios de postgrado. Su volumen y diversidad han crecido en forma acelerada, (...) la poca investigación científica que se hace en los postgrados es ciencia que se acerca a pura, sin fin utilitario, o ciencia aplicada que nunca se aplica. (Morín, 1999, p. 54).

Esto traerá como consecuencia la desatención de los problemas considerados fundamentales por parte de los investigadores, quizás por este motivo y por la complejidad del uso de los focos dentro de la investigación educativa, debido a que ésta debe ser apoyada por un principio metodológico, que brinde el orden y coherencia en el proceso investigativo, en este sentido, se puede hacer investigación científica, ya que, Kuhn (1992) expone “todo paradigma tiene tres funciones: ontológica, epistemológica y metodológica”(p. 275), en contra posición Colás (1994) especifica “para algunos científicos en la investigación educativa el problema crítico sigue siendo cómo investigar” (p. 21).

Por consiguiente, la concepción de la realidad que forma parte de un fenómeno de estudio, se puede investigar mediante uno de los paradigmas, en este apartado se sistematiza el paradigma interpretativo, para desarrollar las investigaciones educativas, la posición de este artículo no es negar la afirmación presentada por Colás (op. cit.) “la legitimidad del pluralismo de formas de investigar” (p. 29). Por lo expresado, se persigue la revisión de los fundamentos filosóficos del paradigma interpretativo analizándolos en virtud de la investigación educativa.

Por todo lo expuesto surge como interrogantes de investigación ¿Cómo se fundamenta el paradigma interpretativo de la investigación, como una visión de la aplicación a la investigación

educativa?, ¿Cuáles son las características y las dimensiones del paradigma interpretativo de la investigación, como una visión de la aplicación a la investigación educativa?

Objetivo general

Distinguir los procedimientos que fundamentan el paradigma interpretativo de la investigación, como una visión de la aplicación a la investigación educativa.

Objetivos específicos

1. Caracterizar el paradigma interpretativo de la investigación, como una visión de la aplicación a la investigación educativa.
2. Identificar las dimensiones del paradigma interpretativo de la investigación, como una visión de la aplicación a la investigación educativa.
3. Generar una guía procedimental que fundamente el paradigma interpretativo de la investigación, como una visión de la aplicación a la investigación educativa.

Para obtener los resultados de la investigación realizada se asumirá una postura de una investigación documental, compuesta de tres fases fundamentales, primero búsqueda y selección del material informativo pertinente y relevante, de manera estructurada y profesional, como fuente de indagación fiable; una segunda fase que permitirá la organización de la

documentación de manera sistemática, mediante el uso de tablas de datos, de donde se obtendrá información organizada limitando los criterios sobre las variables paradigma interpretativo y a la investigación educativa, como tercera fase se procederá al análisis de la información organizada identificando los aportes teóricos y develando el procesamiento del pensamiento crítico en los grupos temáticos más significativos.

Este artículo, se limitará a garantizar el desarrollo de la investigación desde la óptica más relevante sobre el paradigma interpretativo, distinguiendo los procedimientos que lo fundamentan, además, permitirá generar las características y dimensiones de éste paradigma, como una visión de la aplicación a la investigación educativa. Por otro lado, la misma se justificará desde la perspectiva teórica con la fuente de información esencial, la cual quedó constituida por autores como Koetting (1984), Lincoln y Guba (1985), Pérez (1994), Latorre, Del rincón y Arnal (1996), Hernández (2001), la cual servirá como referencia sobre las características del paradigma interpretativo.

Aunado a ello se precisarán las dimensiones del mismo, a nivel social quedará justificada ya que este artículo dejará una guía clara del procedimiento que fundamenta el paradigma interpretativo de la investigación, en la aplicación a la investigación educativa, de tal manera que los investigadores conozcan la realidad estudiada, por último se justificará desde la arista de la metodología, debido a que investigadores pueden generar conocimiento de nuevos temas bajo la metodología desarrollada por la autora.

Referencias teóricas

En este apartado se hace necesario revelar los planteamientos teóricos más significativos imprescindibles, comenzando por conocer lo que es un paradigma aplicado a la actividad investigativa, Kunhn (op. cit) afirma: “es la constelación de creencias, valores, entre otros, que comparten los miembros de una comunidad científica dada y en otra, las concretas soluciones de problemas que empleadas como modelos o ejemplos pueden reemplazar reglas explícitas como base a la solución de los restantes problemas”. (p. 269). Por lo tanto, se refiere a la unificación de terminologías aceptadas por un gremio científico, el cual les va a permitir desarrollar una actividad investigativa que conlleven a solventar una necesidad a ser estudiada.

De manera coincidente se presenta otra aproximación epistemológica sobre el paradigma, la cual viene dada por el autor De Miguel los considera:

Un punto de vista o modo de ver, analizar e interpretar los procesos educativos que tienen los miembros de una comunidad científica y que se caracteriza por el hecho de que tanto científicos como prácticos comparten un conjunto de valores, postulados, fines, normas, lenguaje, creencias y formas de percibir y comprender los procesos educacionales. (De Miguel, 1988, p. 66).

En este orden de ideas, se acerca al ámbito educativo sintetizando que los paradigmas son valorados por los investigadores, inmersos en develar una temática estudiada, percibiéndola desde ese mismo escenario.

Autores destacados en el paradigma interpretativo

Se encuentra como fundador del paradigma interpretativo a Husserl desde la escuela Alemana, contando con innumerables proyectistas representativos, quienes coincide que la base epistemológica de éste paradigma es el construccionismo de Seymour Papert, ya que, parte de una concepción de aprendizaje por medio del cual la persona aprende mediante su interacción con el mundo físico, social y cultural en el que él debe estar sumido. Según lo expresa Ricoy (2006), “los autores que se destacan en la corriente paradigmática interpretativo son los autores Martin Heidegger, Herbert Blumer y Edmund Husserl, quienes le dieron un sentido científico al mismo”, caracterizando el punto de vista de cada uno a continuación:

Martin Heidegger

Éste autor consideraba que era fundamental estudiar las interpretaciones y significados que le otorgan las personas a la realidad cuando interactúan con esta; de este modo, tenía un enfoque construccionista. Basándose en las ideas del interaccionismo simbólico, se orientaba en el supuesto que para adquirir conocimiento es necesario comprender la realidad subjetiva de cada uno.

Herbert Blumer

Orienta al paradigma interpretativo de la investigación científica que tiene que estar basada en los puntos de vista subjetivos de los investigadores; tan solo uniendo sus interpretaciones se podrá alcanzar el verdadero conocimiento de la realidad estudiada.

Edmund Husserl

Se basa en la idea de que la realidad que experimenta el investigador está mediada por la forma en la que él la interpreta, por lo tanto, sus principales intereses eran los significados que el investigador le otorga a las cosas, la conciencia y la comprensión de los fenómenos mentales de los seres humanos.

Paradigma interpretativo

Para entrarnos en este apartado se cita a González (2001) quien lo interpreta como “el modelo que se basa en la comprensión y descripción de lo investigado que parte de un punto de vista naturalista y humanista, y se inscribe en el tipo de investigación cualitativa; interpreta datos” (p. 54). En este orden de ideas, este tipo de paradigma se plantea que el investigador es el encargado de descubrir e identificar adecuadamente el significado de las acciones humanas dentro del ámbito educativo, teniendo una mejor comprensión de las motivaciones y creencias que influyen en distintas prácticas educativas; de igual manera, especifica que el paradigma interpretativo surge como una

“...alternativa al paradigma racionalista, puesto que en las disciplinas de ámbito social existen diferentes problemáticas, cuestiones y restricciones que no se pueden explicar ni comprender en toda su extensión desde la metodología cuantitativa. Estos nuevos planteamientos proceden fundamentalmente de la antropología, la etnografía, el interaccionismo simbólico, entre otros. Varias perspectivas y corrientes han contribuido al desarrollo de esta nueva era, cuyos presupuestos coinciden en lo que se ha llamado paradigma hermenéutico, interpretativo -simbólico o fenomenológico”. (Pérez, 2004, p. 26)

Por consiguiente, este paradigma se relaciona con el conocimiento, teniendo como referencia al conjunto de creencias que han sido planteadas con la finalidad de lograr comprender la realidad en el ámbito educativo, bajo cuestionamientos de distintas índoles, que tienen interés dentro del campo científico y social. En efecto, una visión sencilla de éste es que integra todas las creencias que tienen como base la propia percepción e interpretación de la realidad estudiada, considerando que estas mismas ideas serán reemplazadas por otras nuevas, además, se requiere que la información sea conocida por todos los involucrados, ya que ésta depende de la interacción entre el sujeto con el objeto de estudio, donde ambos elementos se consideran inseparables.

Desarrollo

Para dar respuesta a cada uno de los objetivos planteados, se considera la importancia que trajo la revisión bibliográfica, lo cual permite generar la caracterización del paradigma interpretativo de la investigación, como una visión de la aplicación a la investigación educativa, para ello se hace necesario enfocarla a los planteamientos realizados por diversos autores, lo cual se sintetiza en la tabla siguiente:

Tabla 1.
Características del paradigma interpretativo

Autores	Finalidad de la investigación	Naturaleza de la realidad	Relación sujeto/objeto	Relación teoría/praxis	Axiología
Koetting (1984)	Comprender Interpretar Compartir la comprensión de forma mutua y participativa	Constructiva Múltiple Holística Divergente	Influenciada por factores subjetivos	Hipótesis de trabajo en contexto y tiempo dado.	Los valores influyen en la solución, teoría, método y análisis.
Lincoln y Guba (1985)	Interpretar Apreciar los sutiles fenómenos presentes	Ambiente natural Utilización del conocimiento táctico Teoría fundamentada y enraizada	El sujeto humano es el instrumento de investigación por antonomasia Relaciones establecidas entre el investigador y los informantes	Análisis de los datos de carácter inductivo Métodos cualitativos	Resultados negociados Interpretaciones ideográficas
Pérez Serrano (1994)	Construcción de teorías prácticas Comprender la realidad	Etnográfica y suele trabajar con datos cualitativos	Significados e interpretaciones elaboradas del propio sujeto, a través de una interacción con los demás	Constituye una reflexión en y desde la praxis	Tiene pleno sentido en la cultura y en las peculiaridades de la cotidianidad del fenómeno
Latorre et al., (1996)	Comprobar e interpretar la realidad, los significados, percepciones, intenciones y acciones	Dinámica Múltiple Holística Construida Divergente	Dependencia Se afecta Implicación investigador Interrelación	Relacionadas Retroalimentación mutua	Explícitos Influyen en la investigación
Hernández (2001)	Reconstruir la realidad Explorar y generar una teoría sustantiva	Evalúa el desarrollo natural	Proceso inductivo	Flexible No se comprueban hipótesis	Aprueba el todo sin reducirlo a sus partes

Fuente: Elaborado por la investigadora (2023), inspirado en las características de los autores citados.

Con respecto a la tabla anterior se puede visualizar que los autores difieren en algunos criterios y convergen en otros, por lo que se puede indicar sobre la característica del paradigma interpretativo en cuanto a la finalidad de la investigación se observa que es comprender, interpretar, compartir, apreciar los sutiles fenómenos presentes, la construcción de teorías prácticas,

además de explorar y generar una teoría sustantiva, comprobar e interpretar la realidad, los significados, percepciones, intenciones y acciones. En este mismo sentido los autores refieren a la naturaleza de la realidad que es constructiva, múltiple, holística, divergente, del ambiente natural, permite la utilización del conocimiento táctico, la teoría es fundamentada y enraizada, etnográfica, dinámica, construida y divergente.

Precisando de una vez, las características de la relación sujeto/objeto refieren que es influenciada por factores subjetivos, en forma mutua y participativa, para el cual, el sujeto humano es el instrumento de investigación por antonomasia, existe relaciones establecidas entre el investigador y los informantes, donde los significados e interpretaciones son elaboradas del propio sujeto, a través de una interacción con los demás, tiene dependencia, ya que, se afecta uno al otro, teniendo implicación e interrelación entre el investigador y el objeto de estudio mediante el proceso inductivo.

De acuerdo con los razonamientos que se han venido realizando, la caracterización en cuanto a la relación teoría/praxis, la hipótesis de trabajo en contexto y tiempo dado, por lo que no se comprueban, donde el análisis de los datos es de carácter inductivo, utiliza métodos cualitativos por trabajar don ese tipo de datos, además constituye una reflexión en y desde la praxis, las que van relacionadas, existiendo una retroalimentación mutua con los involucrados por ser flexible. En este mismo orden y dirección, las características axiológicas donde los valores influyen en la solución, teoría, método y análisis, además son los resultados negociados, se dan interpretaciones ideográficas, ello

tiene pleno sentido en la cultura y en las peculiaridades de la cotidianidad del fenómeno, son explícitos e influyen en la investigación, además se aprecia el todo sin reducirlo a sus partes.

En el siguiente objetivo se persigue identificar las dimensiones del paradigma interpretativo de la investigación, como una visión de la aplicación a la investigación educativa, resulta oportuno identificar las tres, entre las que destacan dimensión ontológica, epistemológica y la metodológica; de acuerdo a lo visto anteriormente se logra vislumbrar cada una de las dimensiones que rige a este paradigma, para ello se analizan en forma minuciosa.

Dimensión ontológica

Con respecto al paradigma interpretativo en el ámbito educativo con relación a la dimensión ontológica, ésta representa a los fundamentos teóricos y la naturaleza de la realidad, éstas se dan en múltiples facetas, de manera holística, en donde el investigador no controla los fenómenos, interactuando con una postura reflexiva, siendo capaz de adaptarse a la realidad existente de cada contexto y construida que fomente la comprensión de los fenómenos, fundamentando la teoría de manera progresiva, contrastando con los sujetos objeto de estudio de donde emanan los datos con la visión propia y enraizada; por lo tanto se concreta ontológicamente a este paradigma como la realidad educativa que es construida socialmente.

Dimensión epistemológica

En referencia a la dimensión epistemológica, a la que corresponden los intereses, relación teoría-praxis, la relación sujeta/objeto, donde el conocimiento no es neutro, teniendo presente la cultura, peculiaridad y el desarrollo de los acontecimientos de manera intersubjetiva y bidireccional, ya que comparten significados desde los hechos observables, mediante una rigurosa y sistemática recogida de los datos cualitativos. En otras palabras, epistemológicamente hablando el paradigma interpretativo el conocimiento de los fenómenos educativos se construye bajo la comprensión e interpretación de la realidad en el ámbito educativo, mediante un proceso subjetivo, donde es necesario que el investigador concentre los valores.

Dimensión metodológica

Por último, cabe mencionar que para la dimensión metodológica, se logran identificar la metodología en sí, la diversidad de ésta, las técnicas, instrumentos y estrategias de recolección de la información y el análisis de los datos, donde el proceso investigativo comienza empleando técnicas como la observación no estructurada, entrevistas abiertas, revisión de documentos, discusión de grupo, evaluación de experiencias personales o registro de historias de vida. En cuanto a la diversidad metódica está orientada a la hermenéutica y dialéctica, aunado a ello, persigue profundizar en la investigación educativa con diseños flexibles donde las hipótesis se van construyendo a posteriori, con lo cual permite generar teorías propias de esa realidad.

Finalmente, para efectos del presente artículo se plantea como tercer objetivo el generar una guía procedimental que fundamente el paradigma interpretativo de la investigación, como una visión de la aplicación a la investigación educativa. Después de las consideraciones anteriores y para dar respuesta a éste, ya que, el paradigma interpretativo ha significado una revolución importante en el campo de la educación, por integrar al investigador como una herramienta fundamental en el proceso de creación del conocimiento, aproximando los resultados de la investigación a la realidad educativa actual, dentro del contexto donde se desarrolla el fenómeno estudiado.

Para ser desarrollado científicamente una investigación educativa bajo el paradigma interpretativo, éste se ha de valer de métodos cualitativos, es por ello que se hace necesario esclarecer cuales son esos métodos, a que fenómeno hacer estudiado se aplican, además se debe conocer las técnicas e instrumentos que lo sustentan para la colecta y análisis de los datos, a modo de síntesis se encuentra a continuación en la tabla 2.

Tabla 2

Métodos y técnicas que sustentan el paradigma interpretativo en las investigaciones educativas.

Fenómeno a ser investigado	Método	Técnicas e instrumentos	Fuentes de apoyo
Significados Experiencias de los actores educativos	Fenomenología	Grabación de conversaciones; notas escritas en el cuaderno de campo sobre las experiencias personales	Literatura fenomenológica, reflexiones filosóficas, poesía, arte.
Descriptivo interpretativos como valores, ideas prácticas de los grupos culturales	Etnografía	Entrevista no estructurada; observación participante y diagrama de redes sociales	Documentos, registros, fotografías, mapas, genealogías, diagramas de redes sociales, socio-dramas.
Experiencia en intervalo de tiempo de estudio o de cambio	Teoría fundamentada	Evidencias gravadas de las entrevistas realizadas.	Observación participante, memorias, diarios.
Cambio en la sociedad educativa	Investigación acción	Combinación de las técnicas e instrumentos cualitativos	Documentos, registros, Grupos focales y de discusión
Interacción verbal y el diálogo	Etnometodología; análisis del discurso	Registro en audio y video de los diálogos sostenidos	Observación, notas de campo.
Subjetivo	Biografía	Entrevistas	Documentos, registros, diarios, testimonios, historia y relatos de vida.

Fuente: Elaborado por la investigadora (2023).

La guía procedimental que fundamenta a el paradigma interpretativo en la aplicación de la investigación educativa que se presenta a continuación, está estructurada por tres momentos un

primer momento denominado como la formulación, el segundo momento le corresponde el diseño y ejecución, por último, el cierre, quedando de la siguiente manera:

1 Momento de la Formulación

- Fase exploratoria
- Fase de revisión bibliográfica
- Fase de Mapeo

2 Momento del diseño y ejecución

- Fase de Planificación
- Fase de elección del método
- Fase del Diseño de la investigación
- Fase de Muestreo
- Fase de recogida y de análisis de la información

3 Momento de Cierre

- Retirada del escenario
- Fase de difusión de los resultados

1 Momento de la Formulación

Fase exploratoria

Como punto inicial se compone con la idea inicial de investigación, identificando el problema a ser estudiado dentro del contexto educativo, sintetizando el interés en un tema o en un área temática que se caracteriza por ser relevante, susceptible a ser investigado, detallándolo de manera clara y precisa, logrando establecer su formulación, que es referida a la pregunta de

estudio y se delimita el tema objeto de estudio. Aunado a eso, lograr acceder por primer a la realidad o contexto educativo, se hacen entrevistas con informantes claves, sin olvidar en todo momento realizar una buena observación, utilizando los instrumentos de recolección de datos.

Fase de revisión bibliográfica

Además, se ha de realizar la exploración de la literatura existente en relación a depurar las categorías con la finalidad de identificar la esencia de las mismas, fundamentar e interpretar el significado de los resultados, de tal manera que durante la realimentación del proceso, se consense la realidad, por otro lado aporta las perspectivas del marco referencial conceptual, esclarece el método a emplear para el paradigma interpretativo, orienta a la selección de las técnicas e instrumentos a utilizar.

Fase de Mapeo

Esta fase se corresponde con ubicarse en el contexto educativo para conocer la situación objeto del problema, a los actores que participan en él, los eventos, cultura de los grupos sociales educativos que originan el problema a ser investigado.

2 Momento del diseño y ejecución

Fase de Planificación

Luego de definir, delimitar el problema, categorizar las variables; se debe formular los objetivos a ser alcanzados o los propósitos

de la investigación educativa, ya que ellos indican lo que se pretende lograr, se precisa la extensión del proceso de recolección de datos, la manera a implementar el proceso de indagación, teniendo claro por dónde comenzar el abordaje del estudio, acceder y relacionarse con el escenario o contexto educativo de donde se extrae la información, así como también, precisar el fin de la recolección de datos.

Fase de elección del método

En esta fase el investigador tiene la responsabilidad de seleccionar el método a ser aplicado bajo el paradigma interpretativo que mejor se adapte al fenómeno educativo a estudiar, para ello se puede valer de la tabla 2 que se describió anteriormente, ya que, mediante ese método se dará respuesta a los objetivos planteados para la investigación dada.

Fase del Diseño de la investigación

Ya habiendo elegido el método más adecuado para la investigación educativa, se procede a la selección del diseño a ser aplicado con características propias, para obtener la información necesaria que dé respuesta a la problemática planteada, además permitan cumplir con cada uno de los objetivos planteados.

Fase de Muestreo

En ella se realiza la selección de los actores educativos o eventos generados en ese medio, que han de ser abordados durante la

investigación educativa, además participaran activamente para revelar el conocimiento de la realidad estudiada.

Fase de Recogida y de análisis de la información

Se precisa de una vez que esta fase tiene dos actividades, una es la selección de los instrumentos elaborados y utilizados por el investigador con la finalidad de llevar el registro de toda la información recolectada durante todo el proceso investigativo, existe diversidad de instrumentos que apoyen a cada método, para esa selección puede guiarse mediante lo representado en la tabla 2. Como una segunda actividad, se debe organizar y procesar toda la información, de tal manera que facilite el análisis de los mismos, ya que el análisis de los datos se realiza de manera consiente y de manera simultánea a la obtención de la información, se debe recordar que éste análisis es abierto y flexible, para darle el sentido a partir de categorías, lograr interpretar la realidad del fenómeno educativo estudiado, dando de ésta manera respuesta al problema inicial.

3 Momento de Cierre

Retirada del escenario

En este apartado el investigador realiza una negociación de la retirada, realimenta la información obtenida, socializa mediando las realidades encontradas logrando un análisis intensivo de la información de manera final, expone de la forma más completa y precisa los resultados, lo cual permite generar las conclusiones de la investigación educativa realizada respecto a los objetivos e

interpretando los fenómenos.

Fase de difusión de los resultados

Ésta es la última fase dentro del desarrollo de una investigación científica, la misma comprende la redacción de un informe transmitiendo en él todo lo que se realizó, las conclusiones a las que se llegó, para informar a la comunidad científica los hallazgos de una investigación nueva.

Conclusiones y recomendaciones

Se presentó una caracterización amplia del paradigma interpretativo bajo las características analizadas durante la revisión documental con diferentes autores.

En suma, existe tres tendencias dentro de las dimensiones del paradigma interpretativo, en donde se identifica como ontológicas a los fundamentos teóricos y la naturaleza de la realidad, mientras que la epistemológicas corresponden a los intereses, relación teoría-praxis, la relación sujeta/objeto y la axiología y metodológicas la diversidad métodos. Se recomienda tener claro los cuestionamientos ontológico, epistemológico y metodológico, al momento realizar la descripción del paradigma interpretativo de la investigación, en la aplicación a la investigación educativa.

Resulta imprescindible familiarizarse con los métodos cualitativos, las técnicas e instrumentos para coleccionar la información dentro del proceso de la investigación aplicado a la investigación educativa, identificando y seleccionando

adecuadamente éstos, de tal modo que permita fundamentar procedimentalmente al paradigma interpretativo, para dar cumplimiento a los objetivos trazados. Se recomienda generar conocimientos bajo el paradigma interpretativo con la utilización de la guía procedimental, como una visión de la aplicación a la investigación educativa desarrollada en este artículo.

REFERENCIAS

Colás, M. (Ed). (1994). *Investigación Educativa*. Sevilla. Ed. Alfar. 2da. edición Colección Ciencias de la educación.

De Miguel, M. (Ed). (1988). *Paradigmas de la investigación educativa española*. En: Dendaluce, I. Aspectos metodológicos de la investigación educativa Madrid. Narcea.

González, J. (2001). *El paradigma interpretativo en la investigación social y educativa: nuevas respuestas para viejos interrogantes*.

Hernánde, F. (2001). *Bases metodológicas de la investigación educativa. I*. Fundamentos. Murcia. DM.

Koetting, J. (1984). *Foundations of naturalistic inquiry: developing a theory base for understanding individual interpretations of reality*. Dallas. Association for Educational Communications and Technology.

Kuhn, T (1992). *La estructura de las revoluciones científicas*. México. Fondo de Cultura Económica, 1962.

Latorre, A.; Del rincón, D.; Arnal, J. (1996). *Bases metodológicas de la investigación educativa*. Barcelona. Hurtado Ediciones.

Lincoln, Y.; Guba, E. (1985), *Naturalistic Inquiry*. London. Sage.

- Morín, E. (1999). *Los siete saberes necesarios para la educación del futuro*. París. UNESCO.
- Pérez, G (Ed). (1994). *Investigación cualitativa. Retos e interrogantes. I. Métodos*. Madrid. La Muralla España. Volumen 2.
- Ricoy, C. (2006). *Contribución sobre los paradigmas de investigación*. Universidad Federal de Santa María. Brasil.
- Rico, P. (Ed.). (1999). *La Praxis Posible*. Michoacán México. Maquilladora Periodística.