

Revista Scientific



En **Honor a la** **Chile**
Universidad Miguel de Cervantes
Edición Especial

Volumen 4, Edición Especial
Edición Septiembre 2019
Venezuela (Internacional)
Número de Expediente: 295-14548
Registro de Información Fiscal (RIF): J-40825443-3
Depósito Legal: pp. BA2016000002
ISSN: 2542-2987
ISNI: 0000 0004 6045 0361
Licencia Safe Creative: 1907101400496

Indizada en:
LATINDEX (Directorio - Catálogo v2.0);
CLASE; DOAJ; OAJI; REDIB; DIALNET;
REDIB; REVENCYT; ROAD; BASE;
EZB Electronic Journals Library;
INFOBILA; MIAR; Sherpa/Romeo;
Actualidad Iberoamericana;
SERIUNAM; REBIUM; Crossref; OpenAIRE;
PKP Index; OCLC WorldCat; LatinREV;
AVED&EAD; Google Académico

Sitio Oficial:
www.scientific.com.ve

Sitio Institucional:
www.indteca.com; www.indtec.com.ve

Correo electrónico:
indtec.ca@gmail.com



Revista Arbitrada
Multidisciplinaria de Investigación Socio Educativa



Versión electrónica (digital)

PROHIBIDA SU VENTA

Revista Scientific
Revista Arbitrada Multidisciplinaria de Investigación Socio Educativa
Volumen 4, Edición Especial / Septiembre 2019 / Venezuela

Derechos Reservados

Depósito Legal: pp. BA2016000002 / **ISSN:** 2542-2987 / **ISNI:** 0000 0004 6045 0361

Versión electrónica (digital)

Indizada en LATINDEX (Directorio - Catálogo v2.0), México / **CLASE**, México / **DOAJ**, Reino Unido / **OAJI**, Federación de Rusia / **DIALNET**, España / **REDIB**, España / **REVENCYT**, Venezuela / **ROAD**, Francia / **BASE**, Alemania / **EZB Electrocnj Journals Library**, Alemania / **INFOBILA**, México / **MIAR**, España / **Sherpa/Romeo**, Inglaterra / **Actualidad Iberoamericana**, Chile / **SERIUNAM**, México / **REBIUM**, España / **Crossref**, United States of America and United Kingdom / **OpenAIRE**, Unión Europea, UE / **PKP Index**, Canadá / **OCLC WorldCat**, Estados Unidos / **LatinREV**, Argentina / **AVED&EAD**, Venezuela / **Google Académico**, Estados Unidos.

Registro de Propiedad Intelectual, código Safe Creative: # 1907101400496
Instituto Internacional de Investigación y Desarrollo Tecnológico Educativo INDTEC, C.A.
Registrado por ante el Registro Mercantil Primero de la Circunscripción Judicial del Estado Barinas, Venezuela, bajo el Tomo: **20-A MERCANTIL I**, número: **38**, del año **2016**; asignado al número de Expediente: **295-14548**, y debidamente inscrito ante el Registro de información Fiscal (RIF): **J-40825443-3**, Impreso y Publicado bajo el Depósito Legal: pp. 201303BA762
Teléfonos: +58(0412)5250699 / +58(0416)1349341 (Venezuela)
Internacional: (+593)0995698654 (Ecuador) / WhatsApp: (+593)0983987173 (Ecuador)

Sitio web de difusión: <http://www.indteca.com> y <http://www.indtec.com.ve>

Sitio web de la revista: <http://www.scientific.com.ve>

e-mail: indtec.ca@gmail.com

EDITOR PRINCIPAL

© **PhD. Oscar Antonio Martínez Molina** (Universidad Nacional de Educación, **UNAE**, Ecuador), e-mail: oscar.martinez@unae.edu.ec

EDITORES INVITADOS

PhD. Efstathios Stefanos (Universidad Nacional de Educación, **UNAE**, Ecuador),
e-mail: vicerectoradoacademico@unae.edu.ec

PhD. Oscar Alfredo Rojas Carrasco (Universidad Miguel de Cervantes, **UMC**, Chile),
e-mail: oscar.rojas@umcervantesecontinua.cl

PhD. Francisco Javier Hinojo Lucena (Universidad de Granada, **UGR**, España),
e-mail: fhinojo@ugr.es

PhD. Juan José Borrell (Universidad Nacional de Rosario, **UNR**, Argentina),
e-mail: jborell@fbioyf.unr.edu.ar

CO-EDITORES

PhD. Boris Ramón Hidalgo Hernández (Universidad Nacional Experimental de los Llanos Ezequiel Zamora, **UNELLEZ**, Venezuela), e-mail: bhidalgo2704@hotmail.com

PhD. Alba Marina Peña de Salazar (Universidad Nacional Experimental de los Llanos Ezequiel Zamora, **UNELLEZ**, Venezuela), e-mail: albadosalazar@gmail.com

La Revista está dirigida, a los Educadores en General y aquellos Profesionales interesados en la Temática Educativa

ASISTENTE DE GESTIÓN EDITORIAL

Consult. Lidmeyo Del Valle Arteaga Contreras (Centro Latinoamericano de Investigaciones Jurídicas, CLADIJ, Venezuela), e-mail: arteaga.contreras.30@gmail.com

COMITÉ ACADÉMICO EDITORIAL

- Dra. Carmen Consuelo López** (Universidad Pedagógica Experimental Libertador, UPEL, Venezuela), e-mail: cecebrandt@gmail.com
- PhD. Olga Carolina Molano Lucena de Crespo** (Universidad Pedagógica Experimental Libertador, UPEL, Venezuela), e-mail: olgacmolano@gmail.com
- PhD. Pedro Rafael Castillo Vásquez** (Universidad Fermín Toro, UFT, Venezuela), e-mail: amar_a_dioss@hotmail.com
- MSc. Oscar José Rodríguez** (Universidad Politécnica Territorial José Félix Ribas, UPTJFR, Venezuela), e-mail: tesis25@gmail.com
- PhD. Alonso García Santiago** (Universidad de Sevilla, **US**, España), e-mail: sag@us.es
- MSc. Marco Vinicio Vásquez Bernal** (Universidad Nacional de Educación, **UNAE**, Ecuador), e-mail: marco.vasquez@unaeedu.onmicrosoft.com
- PhD. Zaira Ramírez Apud López** (Benemérita Universidad Autónoma de Puebla, **BUAP**, México), e-mail: tajaza@hotmail.com
- PhD. Tammara Ramírez Apud López** (Benemérita Universidad Autónoma de Puebla, **BUAP**, México), e-mail: tammara.ramirezalz@udlap.mx
- PhD. Sombra Patricia Rivas Arancibia** (Benemérita Universidad Autónoma de Puebla, **BUAP**, México), e-mail: sombrar@gmail.com
- Dra. Hortensia Carrillo Ruiz** (Benemérita Universidad Autónoma de Puebla, **BUAP**, México), e-mail: hortensia.carrillo@gmail.com
- Dr. Salvador Galicia Isasmendi** (Benemérita Universidad Autónoma de Puebla, **BUAP**, México), e-mail: salgalic@gmail.com
- Dra. Mayra Fabiana Ángeles Sánchez** (Universidad de las Américas Puebla, **UDLAP**, México), e-mail: mayra.angeles@udlap.mx
- PhD. María Teresa Pantoja Sánchez** (Universidad Nacional Autónoma de México, **UNAM**, México), e-mail: mtps2352@gmail.com
- Dra. Gisselle Margarita Tur Porres** (Katholieke Universiteit Leuven, **KU LEUVEN**, Bélgica), e-mail: gissetur@gmail.com
- PhD. Ricardo Enrique Pino Torrens** (Universidad Central "Marta Abreu" de las Villas, **UCLV**, Cuba), e-mail: repinotorrens@gmail.com
- PhD. Graciela de la Caridad Urias Arbeláez** (Universidad Central "Marta Abreu" de las Villas, **UCLV**, Cuba), e-mail: gracielauriasarbolaez@yahoo.es

COMITÉ ACADÉMICO CIENTÍFICO

- Dra. Magdalena Parrillo De Betancourt** (Universidad Pedagógica Experimental Libertador, UPEL, Venezuela), e-mail: magdaparrillo@gmail.com
- Dr. Juan Adolfo Salas Ramírez** (Universidad Pedagógica Experimental Libertador, UPEL, Venezuela), e-mail: jsalas4112@gmail.com
- Dra. Ana Kimberlim García Suárez** (Universidad Pedagógica Experimental Libertador, UPEL, Venezuela), e-mail: kimberlimbarinas@gmail.com
- PhD. Beatriz Cecilia Valecillos Urdaneta** (Universidad Pedagógica Experimental Libertador, UPEL, Venezuela), e-mail: beatrizvalecillosdoc2010@gmail.com
- PhD. Carina Viviana Ganuza** (Pontificia Universidad Católica Argentina, Santa María de los Buenos Aires, **UCA**, Argentina), e-mail: carinaganuzatagliarini@gmail.com
- PhD. Isis Angélica Pernas Álvarez** (Universidad de Cuenca, **UC**, Ecuador), e-mail: isisangelicap@gmail.com

La Revista está dirigida, a los Educadores en General y aquellos Profesionales interesados en la Temática Educativa

- Dra. Carol Del Carmen Terán González** (Universidad Nacional Experimental “Rafael María Baralt”, UNERMB, Venezuela), e-mail: carolterang@gmail.com
- Dra. Nellys Josefina Pitre Lugo** (Universidad Nacional Experimental “Rafael María Baralt”, UNERMB, Venezuela), e-mail: nellyspitre77@hotmail.com
- Dr. Adalberto de Jesús Soto Chacín** (Universidad Nacional Experimental “Rafael María Baralt”, UNERMB, Venezuela), e-mail: adalbertosotochacin@gmail.com
- Dr. Julio Rafael Pire Morales** (Universidad Nacional Experimental “Rafael María Baralt”, UNERMB, Venezuela), e-mail: juliorpirem@gmail.com
- PhD. Denyz Luz Molina Contreras** (Universidad de los Llanos Occidentales Ezequiel Zamora, UNELLEZ, Venezuela), e-mail: denyzluz@gmail.com
- Dra. Flora del Carmen Lamoggia de Ramírez** (Universidad de los Llanos Occidentales Ezequiel Zamora, UNELLEZ, Venezuela), e-mail: lfloravzla@gmail.com
- Dra. Vanezza Emperatriz Reyes Veracierto** (Universidad de los Llanos Occidentales Ezequiel Zamora, UNELLEZ, Venezuela), e-mail: vanezzar@gmail.com
- Dra. Daicy Yleana Neira Labrador** (Universidad Nacional Experimental de los Llanos Ezequiel Zamora, UNELLEZ, Venezuela), e-mail: yleana74@hotmail.com
- Esp. Meritee Odalis Flores Silva** (Universidad Nacional Experimental de los Llanos Ezequiel Zamora, UNELLEZ, Venezuela), e-mail: meriodalis@gmail.com
- MSc. Yune Paula Novoa Cáceres** (Universidad Nacional Experimental de los Llanos Ezequiel Zamora, UNELLEZ, Venezuela), e-mail: yunenovoa1@gmail.com
- PhD. José Antonio Rodríguez** (Universidad Nacional Experimental de los Llanos Ezequiel Zamora, UNELLEZ, Venezuela), e-mail: rodriguez216j@gmail.com
- MSc. Tahiz Elena Guerrero Guerrero** (Universidad Nacional Experimental de los Llanos Occidentales Ezequiel Zamora, UNELLEZ, Venezuela), e-mail: tahiz.guerrero@gmail.com
- MSc. Pedro Luis Puerta Romero** (Universidad Nacional Experimental de los Llanos Occidentales Ezequiel Zamora, UNELLEZ, Venezuela), e-mail: pedropuer@gmail.com
- PhD. Humberto Coromoto Peña Rivas** (Universidad Estatal Península de Santa Elena, UPSE, Ecuador), e-mail: hcpr100271@gmail.com
- Ing. Arturo Gustavo Benavides Rodríguez** (Universidad Estatal Península de Santa Elena, UPSE, Ecuador), e-mail: agbenavidesr@gmail.com
- PhD. José Ignacio Herrera Rodríguez** (Universidad Nacional de Educación, UNAE, Ecuador), e-mail: joseighr2015@gmail.com
- PhD. Rebeca Castellanos Gómez** (Universidad Nacional de Educación, UNAE, Ecuador), e-mail: rebeca.castellanos@unae.edu.ec
- PhD. Madelin Rodríguez Rensoli** (Universidad Nacional de Educación, UNAE, Ecuador), e-mail: madelin.rodriguez@unae.edu.ec
- Dra. Gisela Consolación Quintero de Chacón** (Universidad Nacional de Educación, UNAE, Ecuador), e-mail: gishelinaq@hotmail.com
- Dra. Roxana Auccahuallpa Fernández** (Universidad Nacional de Educación, UNAE, Ecuador), e-mail: roxana.auccahuallpa@unae.edu.ec
- PhD. Mario Alcides Morales Guerrero** (Universidad Experimental Politécnica de la Fuerza Armada, UNEFA, Venezuela), e-mail: moralmario@gmail.com
- Dr. Jorge Enrique Castañeda Gómez** (Universidad Experimental Politécnica de la Fuerza Armada, UNEFA, Venezuela), e-mail: enriquejorgecasta@hotmail.com
- Dra. Regina Elizabeth Beuses Galué** (Universidad Bolivariana de Venezuela, UBV, Venezuela), e-mail: reginabeuses772@gmail.com
- PhD. Ciro Hernández Valderrama** (Instituto Universitario de Tecnología Puerto Cabello, IUTPC, Venezuela), e-mail: cirohv@hotmail.com
- PhD. Oscar Eduardo Cabrera Venot** (Instituto Universitario de Tecnología Puerto Cabello, IUTPC, Venezuela), e-mail: oscarcvenot@gmail.com
- PhD. Eucaris Violeta Falcón Rodríguez** (Universidad Fermín Toro, UFT, Venezuela),

La Revista está dirigida, a los Educadores en General y aquellos Profesionales interesados en la Temática Educativa

- e-mail: draeucarisvfalconr@gmail.com
- Dra. Verónica Raquel Vegas Lameda** (Universidad Fermín Toro, **UFT**, Venezuela),
e-mail: verovega@hotmail.com
- Dra. Eli Francisca Ruiz de Molina** (Universidad Fermín Toro, **UFT**, Venezuela),
e-mail: ruizdemolina53eli@gmail.com
- Dra. María Elena Gómez Montoya** (Universidad Fermín Toro, **UFT**, Venezuela),
e-mail: mariaelenagomezmontoya@gmail.com
- Dra. María Guadalupe Hernández Cárdenas** (Universidad Fermín Toro, **UFT**, Venezuela),
e-mail: mariah_012000@yahoo.es
- Dra. Leidy Claret Hernández Flores** (Universidad Fermín Toro, **UFT**, Venezuela),
e-mail: leidyhernandez1960@gmail.com
- PhD. María Nelsy Rodríguez Lozano** (Universidad de Antioquia, **UDEA**, Colombia),
e-mail: maria.rodriguez@unae.edu.ec
- PhD. María Alejandra Carboni Román** (Universidad de la República, **UDELAR**, Uruguay),
e-mail: alejandra.carboni@psico.edu.uy
- Dr. Jean Carlos Zambrano Contreras** (Universidad de Los Andes, **ULA**, Venezuela),
e-mail: jeancarlos@ula.ve
- MSc. Domingo Alberto Alarcón** (Universidad de Los Andes, **ULA**, Venezuela),
e-mail: domingoa@ula.ve
- MSc. César Enrique López Arrillaga** (Universidad Latinoamericana y del Caribe, **ULAC**, Venezuela), e-mail: prof.cesarlopez@gmail.com
- MSc. Carlos Andrés Libisch Recalde** (Instituto Nacional de Evaluación Educativa, **INEEd**, Uruguay), e-mail: clibisch@gmail.com
- PhD. Hildemarys Margot Terán Delgado** (Universidad Nacional Abierta, **UNA**, Venezuela),
e-mail: hiteran@una.edu.ve
- Dra. Marian Serradas Fonseca** (Universidad Nacional Abierta, **UNA**, Venezuela),
e-mail: mserradas@hotmail.com
- Dra. Janisse Josefina Salazar Coraspe** (Universidad Nacional Abierta, **UNA**, Venezuela),
e-mail: redugec@gmail.com
- Dra. Yuraima Margelis Matos de Rojas** (Universidad Nacional Experimental Simón Rodríguez, **UNESR**, Venezuela), e-mail: yuraimatos01@gmail.com
- Dra. Nancy Josefina Daboin Durán** (Universidad Nacional Experimental Simón Rodríguez, **UNESR**, Venezuela), e-mail: nancydaboind@hotmail.com
- MSc. José Luís Corona Lisboa** (Universidad Nacional Experimental Francisco de Miranda, **UNEFM**, Venezuela), e-mail: joseluiscoronalisboa@gmail.com
- Dra. María Angélica Barba Maggi** (Universidad Nacional de Chimborazo, **UNACH**, Ecuador), e-mail: mbarba@unach.edu.ec
- MSc. Omar Eduardo Cañete Islas** (Universidad de Valparaíso, **UV**, Chile),
e-mail: ocanetei00@yahoo.es
- Dr. Servando Martínez Hernández** (Universidad de Sancti Spíritus "José Martí Pérez", **UNISS**, Cuba), e-mail: servando@uniss.edu.cu
- Dra. Aurelia Massip Acosta** (Universidad de Sancti Spíritus "José Martí Pérez", **UNISS**, Cuba), e-mail: yiya@uniss.edu.cu
- Dra. Noris Rodríguez Izquierdo** (Universidad de Sancti Spíritus "José Martí Pérez", **UNISS**, Cuba), e-mail: nrizquierdo@uniss.edu.cu
- PhD. Roberto Valdés Puentes** (Universidade Federal de Uberlândia, **UFU**, Brasil),
e-mail: robertopuentes@faced.ufu.br
- Dra. Cleci Teresinha Werner da Rosa** (Universidade de Passo Fundo, **UPF**, Brasil),
e-mail: cwerner@upf.br
- Dr. Rafael Alejandro Camejo Giménez** (Universidad Centrooccidental "Lisandro Alvarado", **UCLA**, Venezuela), e-mail: rafael.camejo@ucla.edu.ve

La Revista está dirigida, a los Educadores en General y aquellos Profesionales interesados en la Temática Educativa

Dr. Oscar Quirós Álvarez (Universidad Central de Venezuela, **UCV**, Venezuela),
e-mail: oquiros@ortodoncia.ws

Dr. Julio Cabero Almenara (Universidad de Sevilla, **US**, España), e-mail: cabero@us.es

Dr. Lizandro Michel Pérez García (Universidad de ciencias médicas de Sancti Spiritus,
UCM-SSp, Cuba), e-mail: mperez.ssp@infomed.sld.cu

Dra. Claudia Liliana Perlo Pachega (Instituto Rosario de Investigaciones en Ciencias de la
Educación, **IRICE - CONICET / UNR**, Argentina), e-mail: perlo@irice-conicet.gov.ar

Dr. Rudy Benjamín Mostacero Villarreal (Universidad Nacional Mayor de San Marcos,
UNMSM, Perú), e-mail: rudymostacero@gmail.com

PhD. Yamely Coromoto Moreno Pérez (Escuela Básica Padre Blanco, **E.B. Padre Blanco**,
Venezuela), e-mail: yame.moreno@gmail.com

Dra. María Pilar Cáceres Reche (Universidad de Granada, **UGR**, España),
e-mail: caceres@ugr.es

Dra. Yizza María Delgado Nery De Vita (Universidad de ciencias y humanidades, **UCH**,
Perú), e-mail: yizzadelgadodevita@gmail.com

ASISTENTES GENERALES

Lcdo. Luís Enrique García Escobar (Universidad de los Llanos Occidentales Ezequiel
Zamora, **UNELLEZ**, Venezuela), e-mail: luis_gares@hotmail.com

Lcdo. Richard Antonio Martínez Villegas (Universidad de los Llanos Occidentales Ezequiel
Zamora, **UNELLEZ**, Venezuela), e-mail: richardskhard@gmail.com

CORRECCIÓN DE ESTILO

PhD. Alba Marina Peña de Salazar (Universidad Nacional Experimental de los Llanos
Ezequiel Zamora, **UNELLEZ**, Venezuela), e-mail: albadosalazar@gmail.com

REVISIÓN DE TRADUCCIONES

Lcda. María Alejandra Hernández Domínguez (Instituto Universitario de Tecnología Puerto
Cabello, **IUTPC**, Venezuela), e-mail: marialeeducadora27@gmail.com

PRODUCCIÓN EDITORIAL, DIAGRAMACIÓN Y DISEÑO

Ing. Oscar Alexander Martínez Villegas (Instituto Internacional de Investigación y
Desarrollo Tecnológico Educativo, **INDTEC**, Venezuela),
e-mail: alexander.motoblur@gmail.com

GESTOR DE TECNOLOGÍAS DE INFORMACIÓN

Ing. Oscar Alexander Martínez Villegas (Instituto Internacional de Investigación y
Desarrollo Tecnológico Educativo **INDTEC**, Venezuela),
e-mail: alexander.motoblur@gmail.com

SECRETARIA

Lcda. Maryuris Nakaris León Oliveros (Universidad de los Llanos Occidentales Ezequiel
Zamora, **UNELLEZ**, Venezuela), e-mail: maryulinda929@gmail.com

EQUIPO JURÍDICO

Abg. María del Socorro Garzón (Universidad Santa María, **USM**, Venezuela),
e-mail: garzonmarias@hotmail.com

Abg. María Fernanda Carrillo (Universidad de los Llanos Occidentales Ezequiel Zamora,
UNELLEZ, Venezuela), e-mail: garzonmarias@hotmail.com

**La Revista está dirigida, a los Educadores en General y aquellos
Profesionales interesados en la Temática Educativa**

RECONOCIMIENTO DE CRÉDITOS

Esta publicación se puede descargar desde:

<http://www.indteca.com>, <http://www.indtec.com.ve>, y <http://www.scientific.com.ve>

El material de esta publicación puede ser reproducido con fines didácticos, citando la procedencia.

Los artículos/ensayos, su contenido y las opiniones expresadas en los mismos, son responsabilidad de sus autores.

ESTA REVISTA ES ARBITRADA MEDIANTE EL SISTEMA DOBLE CIEGO

Ejemplar gratuito

SUMARIO	Pág.	SUMMARY	Pag.
Abg. Gutenberg Martínez Ocamica Editorial	9	Abg. Gutenberg Martínez Ocamica Editorial	9
ARTÍCULOS		ARTICLES	
María Francisca Ortega Frei. Correlación entre la inclusión y el Simce (Caso: Escuelas municipales Comuna en Chile).	18	María Francisca Ortega Frei. Correlation between inclusion and Simce (Case: Commune municipal schools in Chile).	18
Mauricio Antonio Espinoza Sanhueza. Factores exógenos: Incidencia en el rendimiento académico.	38	Mauricio Antonio Espinoza Sanhueza. Exogenous factors: Impact on academic performance.	38
Oscar Alfredo Rojas Carrasco. Rol del maestro en los procesos de innovación educativa.	54	Oscar Alfredo Rojas Carrasco. Role of the teacher in the processes of educational innovation.	54
Jennifer Zurina Quiñonez Fuentes; Genaro Moyano Arcos. La asertividad como estilo de comunicación en la formación del sujeto educador.	68	Jennifer Zurina Quiñonez Fuentes; Genaro Moyano Arcos. Assertiveness as a communication style in the training of the educator subject.	68
Katihuska Tahiri Mota Suárez; José Andrés Farías Verdugo. Segregación de las mujeres en rubros tecnológicos.	84	Katihuska Tahiri Mota Suárez; José Andrés Farías Verdugo. Segregation of women in technological areas.	84
Adrián Esteban Pereira Santana; Doris Josefina Solís Mejías. Factores del clima organizacional (Caso: Instituciones educacionales de San Carlos).	95	Adrián Esteban Pereira Santana; Doris Josefina Solís Mejías. Organizational Climate Factors (Case: San Carlos educational institutions).	95
Amely Dolibeth Vivas Escalante; Paulina Alicia Saavedra Moraga. Comunicación interna en la calidad de la gestión administrativa Liceo Técnico Amelia Courbis, Talca 2018.	116	Amely Dolibeth Vivas Escalante; Paulina Alicia Saavedra Moraga. Internal communication in the quality of administrative management Amelia Courbis Technical High School, Talca 2018.	116
Natalie del Carmen Muñoz Morales; Albino Enzon González González. Reflexión de la gestión administrativa para mejorar los resultados académicos de la Comuna de Ovalle.	136	Natalie del Carmen Muñoz Morales; Albino Enzon González González. Reflection of administrative management to improve the academic results of the Commune of Ovalle.	136
Rocío Soledad Riffo San Martín. Gestión administrativa y de calidad en los centros escolares de los Chorrillos.	153	Rocío Soledad Riffo San Martín. Administrative and quality management in schools in the Chorrillos.	153
Francisco Javier Calderón Pujadas. Impacto de las nuevas tecnologías en la masificación de la educación.	173	Francisco Javier Calderón Pujadas. Impact of new technologies on the massification of education.	173
MISIÓN, VISIÓN, OBJETIVOS	188	MISSION, VISION, OBJECTIVES	188
NORMAS GENERALES	191	GENERAL RULES	191

Instituto Internacional de Investigación y Desarrollo
Tecnológico Educativo (INDTEC)

Revista Scientific



En **Honor a la** **Chile**
Universidad Miguel de Cervantes
Edición Especial

Editorial

Revista Arbitrada
Multidisciplinaria de Investigación Socio Educativa



Universidad Miguel de Cervantes: Productividad Académica a partir de la Inter y Transdisciplinariedad

Abg. Gutenberg Martínez Ocamica
Universidad Miguel de Cervantes, **UMC**
gmartinez@umcervantes.cl
Talca, Chile
<https://orcid.org/0000-0003-3759-0457>

Editorial

Para la Universidad Miguel de Cervantes (UMC), es un hito muy relevante que la Revista Scientific (e-ISSN: 2542-2987), del Instituto Internacional de Investigación y Desarrollo Tecnológico Educativo (INDTEC), nos haya invitado a participar de su número especial de Educación e Investigación, pues, si bien la presencia de la Universidad en nuestro país en el área de educación es de larga data, lo que ha permitido consolidar una oferta de formación posgradual en el área, el desarrollo de la investigación, por parte de los núcleos de investigadores de los programas, es un elemento que desde esta perspectiva es reciente data.

En ese sentido, cobran mayor importancia las comunidades epistémicas, desempeñando un papel protagónico, a fin de abordar los problemas científicos, tal como lo afirma, Arocena (2003), citado por Bianco y Sutz (2014), al plantear que:

Ensayar alternativas nuevas implica riesgos varios, ante todo el de equivocarse. El carácter muy poco democrático del conocimiento avanzado responde, en proporciones diversas según los casos, a su complejidad intrínseca y a las dinámicas grupales de los especialistas. No prestar debida atención a lo primero lleva fácilmente por el camino de la demagogia; descuidar el peso de lo segundo puede conducir a callejones sin salida (pág. 75).

Por esta razón, es necesario crear las estructuras y espacios de investigación para dar respuesta tanto a dichos problemas planteados desde

el saber científico, la progresividad de la ciencia y la sociedad, de allí el cambio en las relaciones entre: la ciencia, individuos y espacios de producción científica, abriendo lugar a la colaboración, la gestión del conocimiento inter y transdisciplinario, contribuyendo al desarrollo académico.

Es necesario resaltar que, a nivel universitario, específicamente, en la Universidad Miguel de Cervantes (UMC), se establecen grupos de investigación como espacios epistémicos propicios para la interacción social y educativa, promoviendo la producción tangible desde la academia, lo que prevalece en la universidad, cuyas condiciones, desafíos y cultura organizacional, en distintos contextos latinoamericanos. En definitiva, los grupos de investigación, son una mirada a la definición desde la experiencia, una exploración de los aspectos culturales y sociales que intervienen en la vida académica dentro de la institución donde se desenvuelven los integrantes del grupo reconocido en la Universidad Miguel de Cervantes.

Razón por la cual, autores de la talla de Delgado (2016), consideran:

A pesar del consenso en relación al potencial educativo de la investigación y de ser fundamental en el ámbito universitario, parece faltar una cultura o costumbre (*ethos*) que la habilite como herramienta de aprendizaje del estudiante e instrumento de trabajo del profesor. Como consecuencia existe una separación entre los saberes de enseñanza y los saberes de investigación (pág. 61).

De esta manera, la investigación en cada uno de estos grupos es relevante, porque estructura y diversifica los procesos de búsqueda del conocimiento dentro y fuera de la institución universitaria, donde el interaccionismo, la acción y reflexión en las diferentes modalidades de los programas educativos presenciales y a distancia tienen una visión holística, materializando las ideas y transformando los paradigmas o formas de ver el mundo en productividad académica, evidenciada en la Universidad Miguel de

Cervantes, dando respuesta a las demandas sociales, las cuales ofrecen una serie de alternativas de acuerdo al espectro que se plantee.

Por esta razón, los investigadores de la Universidad y, en especial, del núcleo de investigación de los programas de la UMC, han logrado ir posicionándose como un sólido equipo que ha ido avanzando en la reflexión acerca de los diversos aspectos que impactan en el logro de los aprendizajes, pasando desde los condicionantes sociales (segregación y factores exógenos, género), competencias docentes (asertividad, administración) y factores propios (clima, rol docente), hasta el análisis de los impactos de los cambios tecnológicos en el ámbito educacional, que son algunas de las reflexiones que los artículos de este número abordan.

Es de gran importancia para nuestra Universidad, seguir profundizando lazos con instituciones externas en el desarrollo de la investigación que se constituyan en un mejoramiento de la calidad de los sistemas educativos a nivel nacional y latinoamericano, así como a la reflexión acerca de las prácticas que en ellos se desarrollan.

Palabras clave: universidad; productividad; editorial.

Fecha de Recepción:
13-05-2019

Fecha de Aceptación:
19-07-2019

Fecha de Publicación:
05-09-2019

Universidad Miguel de Cervantes: Academic Productivity from Inter and Transdisciplinarity

Editorial

For the Universidad Miguel de Cervantes (UMC), it is a very relevant milestone that the Revista Científica (e-ISSN: 2542-2987), of the Instituto Internacional de Investigación y Desarrollo Tecnológico Educativo (INDTEC), has invited us to participate in its number Special Education and Research, then, although the presence of the University in our country in the area of education is long-standing, which has allowed us to consolidate an offer of postgraduate training in the area, the development of research, by of the nuclei of researchers of the programs, it is an element that from this perspective is recent data.

In that sense, epistemic communities become more important, playing a leading role, in order to address scientific problems, as stated by Arocena (2003), cited by Bianco and Sutz (2014), by stating that:

Trying new alternatives involves several risks, first of all of being wrong. The very undemocratic nature of advanced knowledge responds, in different proportions depending on the case, to its intrinsic complexity and to the group dynamics of specialists. Not paying due attention to the former easily leads along the path of demagoguery; neglecting the weight of the latter can lead to dead ends (p. 75).

For this reason, it is necessary to create the structures and spaces of research to respond both to these problems raised from scientific knowledge, the progressivity of science and society, hence the change in the relationships between: science, individuals and spaces of scientific production, opening space for collaboration, interdisciplinary and interdisciplinary knowledge management, contributing to academic development.

It is necessary to highlight that, at the university level, specifically, at the Universidad Miguel de Cervantes (UMC), research groups are established as

epistemic spaces conducive to social and educational interaction, promoting tangible production from the academy, which prevails in the University, whose conditions, challenges and organizational culture, in different Latin American contexts. In short, the research groups are a look at the definition from experience, an exploration of the cultural and social aspects that intervene in academic life within the institution where the members of the recognized group at the Miguel de Cervantes University operate.

Reason why, authors of the stature of Delgado (2016), consider:

In spite of the consensus regarding the educational potential of research and of being fundamental in the university environment, there seems to be a lack of culture or custom (ethos) that enables it as a student's learning tool and teacher's work instrument. As a result, there is a separation between teaching knowledge and research knowledge (p. 61).

In this way, the research in each of these groups is relevant, because it structures and diversifies the processes of knowledge search inside and outside the university institution, where interactionism, action and reflection in the different modalities of face-to-face educational programs and at a distance they have a holistic vision, materializing ideas and transforming the paradigms or ways of seeing the world in academic productivity, evidenced at the Miguel de Cervantes University, responding to social demands, which offer a series of alternatives according to the spectrum Let it arise.

For this reason, researchers from the University and, especially, from the research nucleus of the UMC programs, have managed to position themselves as a solid team that has been advancing in the reflection on the various aspects that impact on the achievement of learning, from social conditions (segregation and exogenous factors, gender), teaching skills (assertiveness, administration) and own factors (climate, teaching role), to the analysis of the impacts of technological changes in the educational field, which

are some of the reflections that the articles in this issue address.

It is of great importance for our University, to continue deepening ties with external institutions in the development of research that constitute an improvement in the quality of education systems at the national and Latin American level, as well as reflection on the practices that in They develop.

Keywords: university; productivity; publisher.

Date Received:
13-05-2019

Date Acceptance:
19-07-2019

Date Publication:
05-09-2019

Referencias

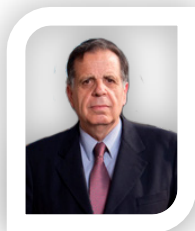
Arocena, R. (2003). **Sobre la democratización del conocimiento y ciertos problemas de la política**. En López Cerezo, J. A. La democratización de la ciencia y la tecnología. San Sebastián, España: Editorial Erein, págs. 25-49.

Bianco, M., & Sutz, J. (2014). **Veinte años de políticas de investigación en la Universidad de la República: Aciertos, Dudas y Aprendizajes**. Primera edición, ISBN: 978-9974-32-633-0. Montevideo, Uruguay: Ediciones Trilce. Recuperado de:

<http://www.csic.edu.uy/renderResource/index/resourceId/33750/siteId/3>

Delgado, L. (2016). **Universidad e Investigación**. *Revista Estomatológica Herediana*, 26(2), 61-62, e-ISSN: 2225-7616. Recuperado de: <https://doi.org/10.20453/reh.v26i2.2866>

Gutenberg Martínez Ocamica
e-mail: gmartinez@umcervantes.cl



Nació en Santiago, Chile, el 29 de agosto del año 1950. Hijo de Gutenberg Martínez Klein y Victoria Ocamica Jara, nieto de Carlos Alberto Martínez Martínez, casado con María Soledad Alvear, con quien es padre de tres hijos. Realizó sus estudios primarios en el Colegio San Lázaro y en el Liceo de Aplicación; estudió Derecho en la Universidad de Chile, titulándose de Abogado; Presidente de la Universidad Miguel de Cervantes (2002-2009); Presidente Organización Demócrata Cristiana de América, en tres periodos (1998-2006); Presidente de la Cámara de Diputados, en dos periodos (1996-1998); Presidente del Partido Demócrata Cristiano (PDC), en dos periodos (1993-1995) y (1999-2000); Diputado de la República de Chile, en tres periodos consecutivos (1990-2002); ha escrito diversos libros y realizado trabajos y exposiciones sobre temas relacionados con los desafíos de la política, el humanismo cristiano, crecimiento con equidad, el parlamento, desarrollo sustentable, medio ambiente, ciencia y tecnología, Universidad, etc. Entre sus obras se destacan: “Contaminación en Santiago”, “Fiscalización Parlamentaria y Comisiones Investigadoras” (1998), de la Editorial Jurídica Andrés Bello; “Un plan de Equidad”, editado por ICHEH; “Ponencias 1996-1999”, editado por la Cámara de Diputados; “Democracia Cristiana: Cambio y Reforma” (2000), de la Editorial Andante y “Acusaciones Constitucionales” (2004), Editorial Jurídica Andrés Bello, “La palabra y los Pensamientos” (2005), de la Editorial Encrucijada y “Fuentes Doctrinales de la Democracia Cristiana” (2006), por Ediciones ODCA. Actualmente, es Rector de la Universidad Miguel de Cervantes (a partir del año 2010).

El contenido de este manuscrito se difunde bajo una [Licencia de Creative Commons Reconocimiento-NoComercial-CompartirIgual 4.0 Internacional](https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/)

Instituto Internacional de Investigación y Desarrollo
Tecnológico Educativo (INDTEC)

Revista Scientific



En **Honor a la** **Chile**
Universidad Miguel de Cervantes
Edición Especial

Artículos

Originales

Revista Arbitrada
Multidisciplinaria de Investigación Socio Educativa



Correlación entre la inclusión y el Simce (Caso: Escuelas municipales Comuna en Chile)

Autora: María Francisca Ortega Frei
Universidad Miguel de Cervantes, **UMC**
fortegaf@gmail.com
Talca, Chile
<https://orcid.org/0000-0002-7395-5532>

Resumen

La educación hoy es un derecho social y es por ello por lo que las reformas educativas han estado orientadas a lograr el acceso universal a la educación regular y al mejoramiento de su calidad y equidad. Sin embargo, aún persisten desigualdades, por lo que se hace preponderante conjugar la calidad de la educación con la inclusión educativa en el sistema chileno. Esta investigación exploró el grado de correlación entre el índice de inclusión y la clasificación de desempeño del sistema de medición de la calidad de la educación, tanto en lenguaje como en matemáticas, acotado ello a los cuartos años básicos de las escuelas urbanas de San Clemente. El índice de inclusión extraído de instrumentos aplicados a profesores, apoderados y estudiantes, enfocados en culturas, políticas y prácticas inclusivas, mientras que los resultados de la prueba de la Agencia de Calidad de la Educación (SIMCE), han sido otorgados por el Ministerio de Educación. Así, para el contraste de ambas variables se utilizó la prueba chi-cuadrado, instrumento no paramétrico que mide la discrepancia entre una distribución observada y otra teórica. Los resultados revelaron un 75% como parámetro aceptable respecto al índice de inclusión, todas las escuelas urbanas de la comuna de San Clemente son inclusivas.

Palabras clave: educación; escuela; calidad de la educación.

Cómo citar este artículo:

Ortega, M. (2019). **Correlación entre la inclusión y el Simce**. *Revista Científica*, 4(Ed. Esp.), 18-37, e-ISSN: 2542-2987. Recuperado de: <https://doi.org/10.29394/Scientific.issn.2542-2987.2019.4.E.1.18-37>

Fecha de Recepción:
01-05-2019

Fecha de Aceptación:
08-07-2019

Fecha de Publicación:
05-09-2019

Correlation between inclusion and Simce (Case: Commune municipal schools in Chile)

Abstract

Education today is a social right and that is why educational reforms have been aimed at achieving universal access to regular education and improving its quality and equity. However, inequalities still persist, so it is important to combine the quality of education with educational inclusion in the Chilean system. This research explored the degree of correlation between the inclusion index and the performance classification of the education quality measurement system, both in language and mathematics, limited to the fourth basic years of urban schools in San Clemente. The inclusion index extracted from instruments applied to teachers, parents and students, focused on cultures, policies and inclusive practices, while the results of the Education Quality Agency (SIMCE) test, have been granted by the Ministry of Education. Thus, for the contrast of both variables, the chi-square test was used, a non-parametric instrument that measures the discrepancy between an observed distribution and a theoretical one. The results revealed 75% as an acceptable parameter with respect to the inclusion index, all urban schools in the municipality of San Clemente are inclusive.

Keywords: education; school; educational quality.

How to cite this article:

Ortega, M. (2019). **Correlation between inclusion and Simce**. *Revista Científica*, 4(Ed. Esp.), 18-37, e-ISSN: 2542-2987. Recovered from: <https://doi.org/10.29394/Scientific.issn.2542-2987.2019.4.E.1.18-37>

Date Received:
01-05-2019

Date Acceptance:
08-07-2019

Date Publication:
05-09-2019

1. Introducción

Las transformaciones que han operado en los últimos años en la sociedad han determinado una nueva concepción o cosmovisión sobre lo que hasta ahora se ha entendido como educación, y a su vez como ésta configura nuevas bases que servirán de construcción de un desarrollo humano pleno.

La experimentación por parte de niños y estudiantes son instancias de compartir en ella misma y responden indirectamente al cambio paradigmático progresivo hacia los que avanza los nuevos tiempos, transitar desde el paradigma conductista hacia el constructivismo social no es algo que haya sucedido de la noche para la mañana, de hecho en la práctica aún persisten muchas formas de conductismo implícito que ha sido complejo de erradicar del todo, lo mismo sucede con el paradigma inclusivo y con lo que fue la integración escolar o social; cambiar viejas creencias y prejuicios es algo progresivo por lo que requiere más que por lógica tiempo y disposición política u organizativa.

Conjugar calidad educativa e inclusión parece ser el gran desafío de estos tiempos. Según Gento y González (2010): “la generalización de la educación en la mayor parte de las sociedades desarrolladas en las que ha pasado a ser considerada como un derecho fundamental” (pág. 90); obliga a nuevos retos y operatividad de estas, por otra parte, el papel que la educación ha de desempeñar dentro de estos grupos humanos ha cambiado la forma de concebirla.

Esta investigación pretende hacer una invitación a una revisión y replanteamiento al currículum establecido por los gobiernos y desde ahí toma importancia el cómo se orquesta el aprendizaje en las escuelas, como este contribuye al entorno y a otros, tomando fuerza los valores, dando paso fuertemente a replantear la forma de hacer las cosas por las escuelas sus docentes y directivos.

Como una forma de aterrizar en la práctica misma del aprendizaje es

que la incorporación del Decreto nro. 83/2015 el cual trae consigo y regulariza la aplicación práctica de políticas internas de las escuelas en cuanto a la universalidad del traspaso del conocimiento y el aprendizaje, considerando de acuerdo a Rose y Meyer (2002): “las barreras para el aprendizaje no son, de hecho, inherentes a las capacidades de los estudiantes, sino que surgen de su interacción con métodos y materiales inflexibles” (pág. 56); como también pretende buscar el grado de relación entre el índice de inclusión y la clasificación en el desempeño de la Agencia de Calidad de la Educación (SIMCE), tanto en lenguaje como en matemáticas, en los cuartos años básicos de la escuela urbana de la comuna de san Clemente. Dicha relación estadística será extraída de instrumentos aplicados a profesores, apoderados y estudiantes, para contrastarla con los resultados de los rendimientos en la prueba estandarizada SIMCE.

2. Desarrollo

2.1. La educación inclusiva

Como primer aspecto a tratar se debe considerar el rol del docente, el cual Peña (2017a), indica que todo docente “...al desempeñar su rol juega un papel primordial al transmitir habilidades, generar conocimientos en todos sus campos y desarrollar actitudes para un cambio social” (pág. 134); este aspecto es básico ya que es el punto de partida de la educación inclusiva.

Actualmente es de vital importancia instalar sistemas de monitoreo integral de funcionamiento, mejoras en el sistema educativo y sistemas que aporten significativamente al fortalecimiento de la educación inclusiva y de calidad. Es importante que en estas mejoras educativas no existan parámetros excluyentes para así generar un plan de acción que guíe los procesos educativos y sistémicos de las instituciones.

Lo anterior supone un cambio en los paradigmas que no solo se han instalado en las escuelas sino también en los apoderados y estudiantes. En

este proceso es importante que las escuelas sean conscientes de sus cambios, porque pasan en consecuencia de una planificación de mejora de la escuela de forma manifiesta, por ello es necesario conocer qué ocurre en los centros escolares para lograr establecer cuáles son los planes, medidas y políticas internas que permiten construir y avanzar hacia una mejora de carácter inclusivo.

Los establecimientos educacionales chilenos operan en función de las políticas públicas que establece el Ministerio de Educación y se hacen efectivas a través de instituciones que regulan el buen funcionamiento de las escuelas a lo largo del país.

En el sistema educativo nacional, y bajo la Ley 20.501 de calidad y equidad de la educación, se busca optimizar la gestión y administración de la educación municipal poniendo énfasis en el fortalecimiento y la mejora del desempeño del nivel directivo. En la Ley nro. 20.845 del Ministerio de Educación (MINEDUC, 2015a), se señala que:

El sistema debe promover y respetar la diversidad de procesos y proyectos educativos institucionales, así como la diversidad cultural, religiosa y social de las familias que han elegido un proyecto diverso y determinado, y que son atendidas por él, en conformidad a la Constitución y las leyes. En los establecimientos educacionales de propiedad o administración del Estado se promoverá la formación laica, esto es, respetuosa de toda expresión religiosa, y la formación ciudadana de los estudiantes, a fin de fomentar su participación en la sociedad (art. 1).

Esta ley, propone derribar las barreras de acceso y de participación en el ámbito escolar, sin embargo, es importante considerar que cada escuela vive una realidad diversa, la cual es necesario analizar teniendo en cuenta la complejidad del proceso de avance hacia una mejora en la que se incorporan aspectos culturales, políticos y prácticas inclusivas, las cuales sean incorporadas y /o consideradas para una medición más integrada y justa en

cada escuela.

En la actualidad existen dos tipos de escuelas: las que seleccionan de manera previa a su estudiantado y las que concentran todo su potencial educativo en hacer de sus escuelas una institución inclusiva. Se puede optar por una u otra, pero algunas declaraciones internacionales apoyan a la segunda de estas opciones, ya que es un método efectivo que evita la discriminación. Con lo anterior, se logra una educación integral y de inclusión para todos.

La educación inclusiva, corresponde con tradiciones pedagógicas donde la prioridad es resguardar la escuela y la enseñanza en base al currículo y enseñanza equitativa. En este sentido, integra claves sociológicas y culturales sin dejar de lado los aspectos metodológicos. A continuación, en la tabla 1, se presenta el diseño de elaboración propia el diseño del Enfoque de Educación Inclusiva, propuesto por Porter.

Tabla 1. Enfoque de Educación Inclusiva.

ENFOQUE TRADICIONAL	ENFOQUE INCLUSIVO
Centrado en el alumno.	Centrado en el aula.
Un especialista al alumno.	Considera los factores del aula.
Basado en el diagnóstico.	Aprendizaje colaborativo.
Elaboración de un programa individual.	Estrategias para docentes.
Se ubica al alumno en programas especiales.	Apoyo en el aula ordinaria.

Fuente: La Autora (2019).

La inclusión educativa, corresponde con un reto para las escuelas dado que cuestiona las prácticas docentes habituales implementando cambios en ellas. En este artículo se aborda el liderazgo en los centros escolares y ha de articularse, según Echeita y Domínguez (2011), decir que: “la naturaleza de la inclusión educativa es la propia de un proceso complejo, contradictorio y, en esencia, dilemático” (pág. 32).

2.2. La inclusión educativa en Chile

En Chile como otros países que actualmente son parte de la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO), han generado múltiples compromisos derivado de estos tantos pactos internacionales para que derechamente la educación pase a ser un derecho y no una situación privilegiada de solo unos pocos. De esta forma, Carrasco, Pàmies, Ponferrada, Ballestín y Bertran (2003), plantean que:

Es necesario identificar en el análisis de los datos tanto el impacto del capital social “latente” sobre los resultados educativos como el impacto de las políticas y prácticas educativas sobre el capital social, es decir, sobre las posibilidades de su creación según las condiciones de interacción entre iguales (pág. 22).

En el artículo, Estado y desafíos de la inclusión educativa en las regiones andina y cono sur, Infante (2007), citado por Claro (2007), se refiere a que:

En Chile las políticas se diferencian en dos ejes, el de educación especial y el de educación intercultural. El primero promueve la integración e inclusión a través de las Escuelas especiales, Aulas Hospitalarias, y programas específicos de inclusión en establecimientos regulares vía trabajo en grupos diferenciales dentro de los establecimientos y la subvención de educación especial (1999), y como segundo eje, ubicamos el programa de educación bilingüe que promueve el diálogo entre escuelas y comunidades indígenas, selección de contenidos especiales por medio de la creación del subsector de Lenguaje Indígena, la asesoría de un especialista cultural y la contextualización curricular (pág. 182).

En dicho artículo se facilita la información para comprender la inclusión con relación a otros países cuyos sistemas educativos son similares y cuya base central se ha centrado en la educación especial, conocida en Chile como inclusión educativa, según el Ministerio de Educación (MINEDUC, 2015b), ésta última:

Es deber del Estado propender a asegurar a todas las personas una educación inclusiva de calidad. Asimismo, es deber del Estado promover que se generen las condiciones necesarias para el acceso y permanencia de los estudiantes con necesidades educativas especiales en establecimientos de educación regular o especial, según sea el interés superior del niño o pupilo (art. 1).

Con el paso de los años, en Chile, se hace necesario de desarrollar lenguas indígenas para incrementar el grado de participación de las comunidades locales en los programas educativos. Para Infante (2010a): "... a diferencia de otros países, la mayoría de los grupos indígenas en Chile no hablan su lengua nativa" (pág. 291).

En este estudio, Irrarrázaval y Morandé (2007), expresan que:

Se puede afirmar que el sentimiento de pertenencia de los mapuche a su cultura va más allá de las prácticas mismas y que la pertenencia a la cultura mapuche coexiste con la pertenencia a una sociedad nacional mayor. Al respecto, muchos mapuche se definen a sí mismos como una mezcla entre mapuche y chileno, especialmente en el caso de los mapuche de baja intensidad de pertenencia, quienes alcanzan al 80% (pág. 48).

Retomando el concepto de prótesis de Rojas (2016): "la educación inclusiva es considerada un derecho que no se circunscribe a los sujetos con Necesidades Educativas Especiales (NEE), sino que se extiende los alumnos que se benefician de la educación o están excluidos de la misma" (pág. 10).

En los párrafos anteriores, se pueden observar ejemplos de los cambios que ha experimentado el proceso de inclusión en gran parte del sistema educativo, mediante la aplicación de nuevas políticas educativas enfocadas en el estudiante que provienen de grupos que, por alguna discapacidad han sido excluidos del sistema educativo regular.

En este paso en el camino, se ha generado un análisis la temática inclusiva desde la mirada de los estudiantes. Pero sin prejuicio de aquello, los

sujetos a incluir no son los únicos beneficiarios y tampoco los que mantienen limitaciones de las prácticas. Es en este contexto, las nuevas prácticas inclusivas de acuerdo a Infante (2010b): “este último aspecto hace referencia a la construcción de sujetos/estudiantes de pedagogía desde discursos de inclusión que circulan y se reproducen en el ámbito educacional” (pág. 287).

2.3. La escuela como organismo reproductor de estratos de género y clase.

Se ha llegado a la comprensión que en una escuela, que es capaz de potenciar a los más aventajados o dotados de cultura que es entregado generacionalmente por las familias, se tiende a transcribir la estructura de la desigualdad de la sociedad, que se tiende a reproducir la estructura de la desigualdad de la sociedad, generada a partir de la diferenciación de posesión de capitales económicos y culturales.

Pero Madero (2011), considera que:

Al interior de la escuela, la probabilidad de que todos los/las estudiantes comprendan la enseñanza de igual modo es escasa, como consecuencia de la mediación de patrones culturales y sociales que inciden en la capacidad de entendimiento de los estudiantes (pág. 137).

En lo que respecta al ámbito nacional, visto desde la perspectiva de los autores consultados pasa a llevar los principios de un estado democrático, dado que si una sociedad es democrática debiera entender que se denomina nación justa a la que distribuye recursos y oportunidades educativas a todos sus miembros, en relación con el mérito de las personas y no a características sociales como la pertenencia familiar.

2.4. La ley de inclusión en Chile: un paso hacia adelante

La ley de inclusión en Chile, otorga libertad de elección a todos los

individuos para el proyecto educativo, sin estar condicionados a su capacidad de pago, estatus social, nivel académico u otros tipos de discriminación. Esta ley, propuesta por el Ministerio de Educación (MINEDUC, 2015c), establece que:

El proceso de admisión de los y las estudiantes que desarrollen los establecimientos que reciben subvención o aportes del Estado se realizará conforme a los principios de transparencia, educación inclusiva, accesibilidad universal, equidad y no discriminación arbitraria, considerando especialmente el derecho preferente de los padres a elegir el establecimiento educacional para sus hijos (art. 7).

Según datos del Ministerio de Educación proporcionados en el año 2015, hasta ese año se han matriculado una cantidad muy amplia de niños inmigrantes, lo cual engruesa las estadísticas del sistema educativo en Chile, esta realidad se sustenta en las entrevistas realizadas a personal interno de diferentes planteles a fin de determinar las necesidades e intereses del proceso inclusivo.

De esta manera, el camino de un centro escolar inclusivo permite incorporar en ella una forma de aprendizaje colaborativo, en función de la eliminación de una orden individualista o competitiva aún predominante en las salas de clases actuales. ¿Cómo pueden progresar en su aprendizaje estudiantes diferentes en comparación al resto de los estudiantes que poseen asistencia regular a la escuela?

Estos estudiantes difieren por varios motivos: porque tienen alguna discapacidad, porque son de culturas distintas y no dominan la lengua predominante, o bien, porque pertenecen a un entorno social marginado. En un aula en la cual cada uno trabaja solo en su mesa y en la cual el profesor o la profesora debe atender individualmente a sus estudiantes tan diversos “unos de otros son difícil que tenga lugar una educación integral e inclusiva, ya que los estudiantes diferentes solo pueden aprender juntos en una clase

organizada de manera cooperativa donde todos colaboran y se ayudan para alcanzar el objetivo común de progresar en el aprendizaje.

En la actualidad estamos lejos de encontrar una mirada o concepto único acerca de la calidad dado a que no todos entienden lo mismo acerca del término. Lo que para algunos es bueno y excelente, para otros puede que no resulte serlo tanto, por lo que debido a la relatividad que se genera a la hora de definir a la calidad es que también medirla resulta un ejercicio complejo, su carácter polisémico obliga a seleccionar criterios que se utilizan al respecto. El tema de la calidad de la educación constituye una manifestación donde se originan cambios en el pensamiento puesto que propone la creación de otros métodos que permitan manejar el sistema educativo para mejorar los procesos de aprendizaje.

3. Metodología

El alcance de este estudio es de tipo correlacional. El instrumento con el que se trabajó para medir el índice de inclusión parte de la guía para la educación Inclusiva o Índice, tercera edición, la cual fue publicada por primera vez en el año 2000. Se contrastan mediante un proceso estadístico de relación con el Software estadístico utilizado en las ciencias sociales, por ello su nombre, el cual es en inglés, *Statistical Package for the Social Sciences* (SPSS), utilizando la fórmula Chi-cuadrada, con los resultados por niveles de logro de las pruebas de la Agencia de Calidad de la Educación (SIMCE), de las escuelas básicas urbanas de la comuna de San Clemente.

Esta investigación utilizó datos numéricos obtenidos a partir del análisis de las respuestas obtenidas en la escala de los cuestionarios Guía para la Educación Inclusiva del cual se obtienen datos criterios de tres dimensiones: creando culturas inclusivas, desarrollando prácticas inclusivas y políticas inclusivas. En cada una de ellas hay dos sub-dimensiones. El método se puede definir como la descripción, el análisis y la valoración crítica de los

métodos de investigación. El diseño de este estudio es de tipo no experimental, puesto que se analizarán los resultados de los cuestionarios.

Además, no se manifestó ningún tipo de manipulación en las variables, por lo que en definitiva el diseño es de tipo transaccional descriptivo, ya que la recolección de los datos se realizó en un solo momento con el propósito de describir las variables y analizar su incidencia e interrelación en un momento dado.

El ámbito de la investigación se dio en la educación pública municipal de la comuna de San Clemente, específicamente en aquellas escuelas básicas que cuentan con educación hasta octavo básico. Es una investigación de bajo costo, pues tomó solo una muestra de cada escuela, ocupando poco material. Se utilizó como material con el que se cuenta para la aplicación de los instrumentos. Por otra parte, el tiempo de aplicación breve y con poca inversión en recursos humanos. Esta investigación se efectuó entre los meses de agosto a septiembre del año 2017.

El contacto del investigador con su fuente investigativa es de gran fluidez y cercanía, lo que facilita la aplicación del instrumento en los tiempos estipulados y con la ejecución adecuada. El impacto del estudio sería un aporte y sentaría un precedente para investigaciones futuras ligadas al índice de inclusión y la calidad de la educación considerando la coherencia interna que debe tener una evaluación integral de las escuelas en el país. Además, las escuelas partícipes de la investigación se verán favorecidas con importantes conocimientos acerca de su calidad y de su grado de inclusión, lo que les permitirá tomar acciones que las conduzcan a transformarse en escuelas más inclusivas y con buenos resultados en sus aprendizajes.

La población objetiva se centra en la visión o percepción de la inclusión educativa entre estudiantes, padres y docentes presentes en las escuelas públicas de la comuna de San Clemente. La población representativa se muestra a continuación en la tabla 2. Para calcular la muestra, se aplicó la

formula sobre el tamaño de muestra total, se consideró una confianza del 95% para cada escuela.

Tabla 2. Muestra.

Escuela	Muestra Estudiantes	Muestra apoderados	Muestra Profesores
Escuela San Clemente.	47	47	10
Escuela Paso Inter. Pehuenche.	53	53	10
Escuela Arturo Prat.	16	16	5
Escuela Ramadilla.	37	37	10
Totales	153	153	35

Fuente: La Autora (2019).

De igual forma la técnica de recolección de datos que se empleo fue un análisis cuantitativo de las respuestas entregadas por los encuestados mediante los diferentes cuestionarios, los cuales dependen de la variable en estudio. El instrumento fue desarrollado en el transcurso de un período de tres años gracias a la colaboración de un grupo de profesores, familias, directores y gente dedicada a las investigaciones, quienes en conjunto habían experimentado “distintas experiencias” en el fomento del desarrollo inclusivo de las escuelas escolares.

4. Resultados

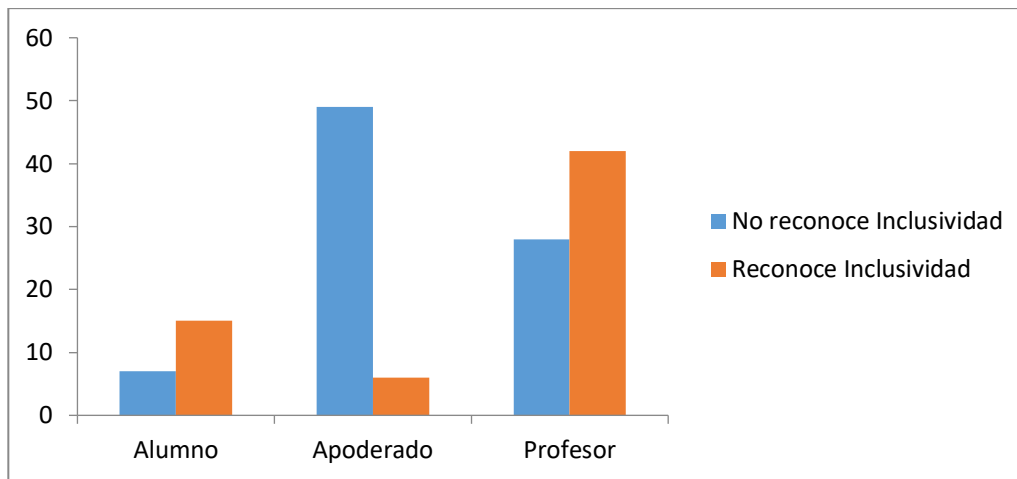
Para Peña (2017b), es de importancia la función del docente y Chile no escapa de esta realidad por lo tanto de debe destacar que:

La función que envuelve al docente para favorecer la formación permanente adecuada de los estudiantes debe integrar no sólo la episteme disciplinaria sino además implica una preparación adecuada para el desenvolvimiento en su conocimiento con destrezas pertinentes donde motive al estudiante para un aprendizaje significativo (pág. 136).

Para recopilar información, respecto al Índice de Inclusión se aplicó un

cuestionario a los profesores que realizan clases en los cuartos básicos, a los apoderados y estudiantes de dicho curso. El cuestionario fue entregado en forma directa por el investigador a los profesores jefes de las escuelas que participan en esta investigación; para ello el investigador asistió a cada escuela, donde comunicó el objetivo que tiene el estudio y se les solicitó la cooperación para que los cuestionarios aplicaran al resto de los profesores, a sus estudiantes a apoderados.

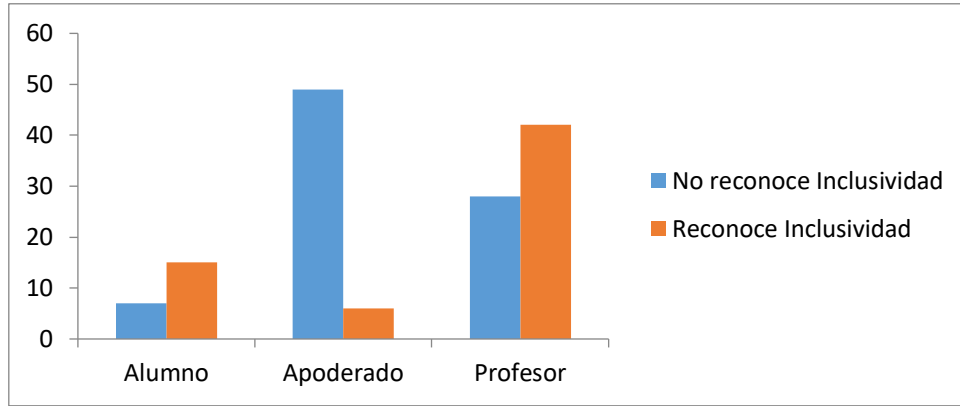
Gráfico 1. Percepción de inclusividad de la Escuela San Clemente.



Fuente: La Autora (2019).

En el gráfico 1, se puede observar que los alumnos aseguran que la inclusión está presente en la Escuela San Clemente, pero los apoderados y los profesores no piensan lo mismo, en este caso hay incongruencia en las opiniones de los encuestados.

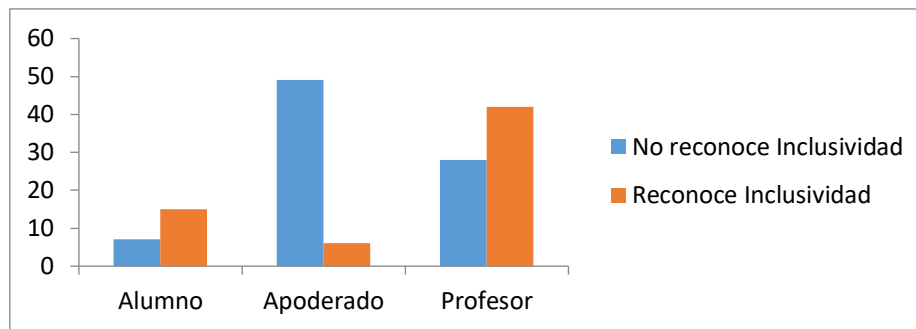
Gráfico 2. Resumen por estamento percepción de inclusividad Escuela Pehuenche.



Fuente: La Autora (2019).

En el gráfico 2, se puede observar que los alumnos y profesores aseguran que la inclusión está presente en la Escuela Paso Internacional Pehuenche pero los apoderados no piensan lo mismo, en este caso es diferente la percepción que hay dentro y fuera de la institución.

Gráfico 3. Resumen por estamento percepción de inclusividad Escuela Arturo Prat.

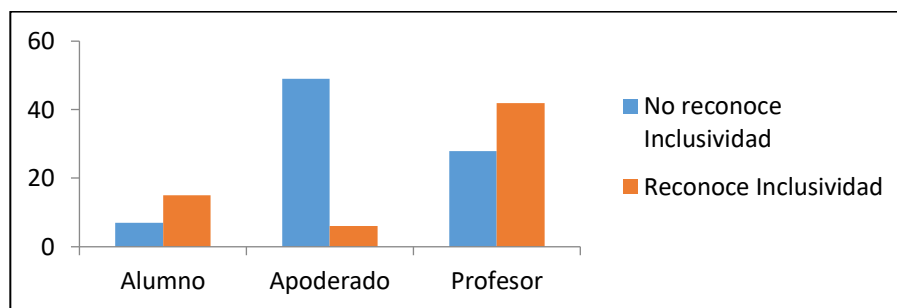


Fuente: La Autora (2019).

En el gráfico 3, se puede observar que solo los profesores aseguran que la inclusión está presente en la Escuela Arturo Prat, mientras que los

alumnos y apoderados no piensan lo mismo, en este caso, si bien los profesores tienen la intención de ser inclusivos no es lo que realmente proyectan hacia los alumnos y apoderados.

Gráfico 4. Resumen por estamento percepción de inclusividad escuela Ramadilla.



Fuente: La Autora (2019).

En el gráfico 4, se puede observar que los alumnos y profesores aseguran que la inclusión está presente en la Escuela Ramadillas pero los apoderados no piensan lo mismo, en este caso es diferente la percepción que hay dentro y fuera de la institución.

Seguidamente, se realizó una prueba Chi-cuadrado que corresponde a una distribución de probabilidad continua con un parámetro determinado que representa los grados de libertad de la variable aleatoria, de esta forma se determinó si las variables índices de inclusión y puntaje SIMCE están relacionadas. Distribución de la muestra: se aplican encuestas a Estudiantes, Apoderados y Profesores de cuatro establecimientos distribuidos de la siguiente manera.

5. Conclusiones

Como conclusiones finales se tienen las que se mencionan a continuación: La relación entre variables tipo encuestado vs percepción de

inclusión. Se observa una dependencia entre estas variables, observando que los apoderados son mayoritariamente críticos con respecto a las acciones de inclusión realizadas por las unidades educativas.

Se destaca que la escuela Arturo Prat perciban su establecimiento con el mayor índice de cultura, políticas y prácticas con respecto a las otras unidades educativas de la investigación, pese a que este último establecimiento tiene el nivel más bajo en los resultados SIMCE.

Al analizar las respuestas de los estudiantes respecto a la cultura, se evidencia que estos perciben a su escuela, Arturo Prat, con un bajo grado de cultura inclusiva y este mismo estamento percibe a la escuela Pehuenche con mayor cultura inclusiva.

En cuanto a políticas inclusivas los estudiantes consideran a la escuela Arturo Prat con menor índice en esta dimensión y la Escuela Ramadilla con mayores índices.

En cuanto a las prácticas inclusiva nuevamente es la escuela Arturo Prat la que percibe con menores índices, mientras que en la escuela San Clemente con mayor grado. En resumen, frente a la percepción de inclusión y tipo de encuestados se puede concluir que las escuelas deben trabajar en generar instancias para integrar a los padres y apoderados en el establecimiento, puestos que en los cuatro establecimientos los apoderados tienen una percepción la cual no es globalmente positiva respecto de su unidad educativa en las tres dimensiones de los cuestionarios administrados.

6. Referencias

Carrasco, S., Pàmies, J., Ponferrada, M., Ballestín, B., & Bertran, M. (2007).

Segregación escolar e inmigración en Cataluña: aproximaciones etnográficas. *EMIGRA working papers*, (126), 1-26, e-ISSN: 2013-3804. Recuperado de: <https://ddd.uab.cat/record/98590>

Claro, J. (2007). **Estado y desafíos de la inclusión educativa en las**

- regiones andina y cono sur.** *REICE. Revista Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación*, 5(5), 179-187, e-ISSN: 1696-4713 Recuperado de:
<https://revistas.uam.es/index.php/reice/article/view/5486>
- Echeita, G., & Domínguez, A. (2011). **Educación Inclusiva. Argumentos Caminos y encrucijadas.** *Aula*, 17, 23-35, e-ISSN: 0214-3402. Recuperado de:
<http://revistas.usal.es/index.php/0214-3402/article/view/8393/9103>
- Gento, S., & González, R. (2010). **Integración Educativa e inclusión de calidad en el Tratamiento de la Diversidad.** Edición digital, ISBN: 978-84-362-5985-8. Madrid, España: Universidad Nacional de Educación a Distancia.
- Infante, M. (2010a,b). **Desafíos a la formación docente: inclusión educativa.** *Estudios Pedagógicos (Valdivia)*, 36(1), 287-297, e-ISSN: 0718-0705. Recuperado de:
<https://dx.doi.org/10.4067/S0718-07052010000100016>
- Irarrázaval, I., & Morandé M. (2007). **Cultura mapuche: entre la pertenencia étnica y la integración social.** *Estudios Públicos*, 105, 37-59. Chile: Centro de Estudios Públicos - CEP. Recuperado de:
<https://www.cepchile.cl/cultura-mapuche-entre-la-pertenencia-etnica-y-la-integracion-nacional/cep/2016-02-29/142419.html>
- Madero, I. (2011). **Inclusión y exclusión de género y clase al interior de la escuela chilena en 4 comunas del sur de Chile.** *Estudios Pedagógicos (Valdivia)*, 37(2), 135-145, e-ISSN: 0718-0705. Recuperado de: <http://dx.doi.org/10.4067/S0718-07052011000200008>
- MINEDUC (2015a,b,c). **Ley de Inclusión Escolar N° 20845.** Id Norma: 1078172. Chile: Ministerio de Educación. Recuperado de:
<https://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=1078172&idParte=>
- Peña, J. (2017a,b). **Formación Permanente de los Docentes como**

Referente de la Calidad Educativa. *Revista Cientific*, 2(5), 125-139, e-ISSN: 2542-2987. Recuperado de:

<https://doi.org/10.29394/scientific.issn.2542-2987.2017.2.5.7.125-139>

Rojas, M. (2016). **Inclusión social en las escuelas: estudio de prácticas pedagógicas inclusivas y proyecciones para enfrentar un escenario sin copago y selección escolar.** Proyecto FONIDE N° 911429. Chile: Fondo de Investigación y Desarrollo en Educación; Ministerio de Educación. Recuperado de:

<https://centroestudios.mineduc.cl/wp-content/uploads/sites/100/2017/07/INFORME-FINAL-F911429.pdf>

Rose, D., & Meyer, A. (2002). ***Teaching Every Student in the Digital Age: Universal Design for Learning.*** ISBN 10: 0871205998; ISBN 13: 978-0-87120-599-5. EE.UU.: Association for Supervision & Curriculum Development; Universidad de California.

María Francisca Ortega Frei
e-mail: fortegaf@gmail.com



Nacida en Chile el 20 de febrero del año 1970. Actualmente me desempeño como Vicerrectora Académica de la Universidad Miguel de Cervantes (UMC); Mis estudios académicos parten como Socióloga; posteriormente Magister en Gestión Universitaria, Universidad de Alcalá (UAH); Con una trayectoria muy amplia a nivel universitario, además, fui Secretaria Regional y Administradora General del Ministerio de Minería de la Región Metropolitana en Santiago de Chile.

El contenido de este manuscrito se difunde bajo una [Licencia de Creative Commons Reconocimiento-NoComercial-CompartirIgual 4.0 Internacional](https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/)



Factores exógenos: Incidencia en el rendimiento académico

Autor: Mauricio Antonio Espinoza Sanhueza
Universidad Miguel de Cervantes, **UMC**
mepinosa@umcervantes.cl
Talca, Chile
<https://orcid.org/0000-0001-9429-8087>

Resumen

El presente artículo tiene por objetivo determinar los factores que inciden negativamente en el rendimiento de los alumnos de la Escuela Militar para el logro de sus metas y objetivos académicos del instituto, pese a la existencia de un sistema de cautela de la progresión académica orientado a evitar los fracasos académicos y deserciones voluntarias de estos. El paradigma desde el cual se enfocó el artículo corresponde a un estudio cualitativo y cuantitativo por complementar las herramientas y técnicas de recolección de información, el diseño es, especialmente, apto para el estudio de contextos educativos como el caso de la Escuela Militar y es un estudio descriptivo en el cual se realiza la contrastación teórica con una realidad académica del área en estudio. Las conclusiones obtenidas señalan cuales son los factores que afectan el rendimiento académico de los alumnos de la Escuela Militar, las recomendaciones a través de proposiciones para enfrentarlos y sus respectivas implicaciones.

Palabras clave: rendimiento; progreso académico; educación.

Cómo citar este artículo:

Espinoza, M. (2019). **Factores exógenos: Incidencia en el rendimiento académico.** *Revista Científica*, 4(Ed. Esp.), 38-53, e-ISSN: 2542-2987. Recuperado de: <https://doi.org/10.29394/Scientific.issn.2542-2987.2019.4.E.2.38-53>

Fecha de Recepción:
02-05-2019

Fecha de Aceptación:
09-07-2019

Fecha de Publicación:
05-09-2019

Exogenous factors: Impact on academic performance

Abstract

The purpose of this article is to determine the factors that negatively affect the performance of the students of the Military School for the achievement of their academic goals and objectives of the institute, despite the existence of a system of caution of academic progression aimed at avoiding the academic failures and voluntary defections of these. The paradigm from which the article was focused corresponds to a qualitative and quantitative study to complement the tools and techniques of information collection, the design is especially suitable for the study of educational contexts as the case of the Military School and is a descriptive study in which the theoretical contrast is carried out with an academic reality of the area under study. The conclusions obtained indicate what are the factors that affect the academic performance of the students of the Military School, the recommendations through proposals to address them and their respective implications.

Keywords: productivity; academic achievement; education.

How to cite this article:

Espinoza, M. (2019). **Exogenous factors: Impact on academic performance**. *Revista Científica*, 4(Ed. Esp.), 38-53, e-ISSN: 2542-2987. Recovered from: <https://doi.org/10.29394/Scientific.issn.2542-2987.2019.4.E.2.38-53>

Date Received:
02-05-2019

Date Acceptance:
09-07-2019

Date Publication:
05-09-2019

1. Introducción

Al referirse a la educación superior y específicamente lo referente al rendimiento académico desde la perspectiva paradigmática y contextualizada, de allí que las condiciones exógenas del alumno, aun cuando no son fáciles de mantenerse de acuerdo a lo planteado en América Latina en las dos últimas décadas del Siglo XX, según Rojas (2019):

En todo proyecto de aprendizaje que se desarrolle en un aula de clase es imprescindible el desarrollo de actividades, las cuales son apoyadas con estrategias educativas que se deben aplicar y adecuar al contexto educativo actual y a las necesidades de los estudiantes; la motivación y el interés que el docente debe poseer y las estrategias educativas e innovadoras que debe aplicar en su praxis se deben orientar hacia la integración, participación y producción activa del alumno para el desarrollo de su conocimiento, elevando así su aprendizaje (pág. 129).

Asimismo, dentro del entorno educativo y en específico en cuanto al rendimiento académico, los factores exógenos se refieren a las características del docente, las estrategias metodológicas, el escenario donde se desarrolla la praxis educativa, además las relaciones sociales que en la misma se disponen.

Por otra parte, el rendimiento académico ha sido uno de los elementos más cuestionados y tratados dentro del entorno educativo, razón por la cual el docente preocupado, busca resolver mediante interrelaciones informales, ha propiciado contextualizar los encuentros con la cultura local y dándole a la praxis educativa, un verdadero espacio de interacción a fin de lograr el progreso y el logro de los aprendizajes significativos en el estudiante.

La escuela militar presenta un proyecto educativo único en su tipo e integral, que abarca cinco sistemas de formación en un régimen internado de sus alumnos durante cuatro años. Este Instituto, define clara y acotadamente, el perfil de ingreso de sus alumnos y los incorpora a su sistema de enseñanza

que satisface todas las necesidades previstas de sus alumnos durante los cuatro años y para todos los sistemas de formación; sin embargo, hay un porcentaje de fracasos académicos que no son previsibles ni explicables a las luces de los mecanismos de apoyo establecidos para su alumnado, tales como: consultorías académicas, horas de estudio programadas, apoyo psicológico y psicopedagógico, entre muchos otros.

2. Metodología

El paradigma desde el cual se enfocó el artículo corresponde a un estudio cualitativo y cuantitativo por complementar las herramientas y técnicas de recolección de información.

Este diseño es, especialmente, apto para el estudio de contextos educativos como el caso de la escuela militar. Lo anterior se ve confirmado en atención a la disponibilidad de la fuente informativa, como es el caso de los registros que tiene la unidad educativa, que emplea, preferentemente, el método inductivo, que el tamaño de la muestra depende de la disponibilidad de información, por lo tanto, la investigación se inicia con una teoría fundada y que es corroborada por la realidad estudiantil, estudiando a los individuos en el contexto de su pasado y de las situaciones actuales.

Es un estudio descriptivo, cuya finalidad es comprender e interpretar la realidad de los hechos, los significados de las personas y las percepciones, intenciones y acciones de la unidad educativa y sus integrantes, basado en la aplicación, principalmente, de una metodología cualitativa complementado con instrumentos asociados a la metodología cuantitativa, en atención a que ambas técnicas se complementan para la recolección de datos.

Su principal fortaleza es que los resultados son aplicables a poblaciones con características similares con una alta validez en relación al entorno que permite descripciones detalladas del contexto, siendo esta metodología muy útil para la descripción de población de características similares y para

interpretar fenómenos sociales.

La muestra que se trabajó corresponde, en la parte de registro histórico, a los datos almacenados de la totalidad del alumnado matriculado en el instituto entre los años 2005 al 2009, con una cantidad promedio de ciento sesenta (160) alumnos por año de escuela (del I a IV año de escuela) en estudio de los años 2005 al 2009 y la aplicación de una entrevista a una muestra de veinte docentes, quienes pertenecen al estamento académico representado en la malla curricular de la escuela militar y a un grupo de alumnos del mismo instituto.

Anualmente a la escuela militar ingresan entre doscientos (200) a doscientos cuarenta (240) alumnos aproximadamente al I año de Escuela I.A.E., fracasando académicamente entre un 5% a un 10% de ellos durante el 1er año. Esta tendencia se mantiene para el II A.E., disminuye levemente en III.A.E. y se reduce notoriamente en el IV.A.E., lo que conlleva a perder anualmente alrededor de cuarenta (40) alumnos o más entre los cuatro niveles que cursan los educandos, equivalentes al 8% aproximado de la población total de alumnos bajo el concepto de baja docente.

Por otra parte, las bajas clasificadas en el concepto de baja voluntaria son en cantidades similares, llegando incluso al 11% en los alumnos del I.A.E. con un total anual aproximado de otros cuarenta (40) alumnos solo en ese nivel, pero se estima que, conforme al rendimiento académico de los alumnos en cuestión, que alrededor del 50% de estas bajas voluntarias son a causa de un fracaso académico anticipado o inminente antes del cierre del semestre académico.

En consecuencia, pese a que el proceso de selección de alumnos es riguroso y detallado para obtener alumnos aptos en lo médico, físico, psicológico y académico se estima que en teoría estos alumnos están capacitados para enfrentar el proceso formativo y egresar con una merma mínima a los alumnos ingresados no atribuible a las condiciones antes

descritas por ser considerados aptos.

Sin embargo, la escuela militar pierde anualmente alrededor de setenta (70) alumnos de los distintos niveles por fracasos académicos en el área fundacional de la malla curricular, aspecto que porcentualmente es aproximado o similar a los fracasos académicos de algunas carreras de pregrado impartidas en universidades tradicionales o particulares que no tienen un sistema de educación con los alumnos internos y que no consideran tantos resguardos para la cautela de la progresión académica de sus alumnos, por lo tanto, se desconoce qué factores influyen en estas deserciones y abandono de estudios.

Con el fin de dar respuesta al objetivo identificar los factores exógenos que inciden negativamente en el rendimiento de los alumnos se considera la Escuela Militar de la comuna de Las Condes y se mencionan algunos aspectos teóricos importantes.

Como primer aspecto, se tiene que propicia encuentros educativos en los cuales, el docente evalúa para acrecentar aciertos y corregir errores, como respaldo, Castro (2001), indica que:

La organización educativa no es una máquina perfecta, sino un proceso en vías de desintegración (entropía) y, al mismo tiempo, de organización (neguentropía). Esta relación entre desorden-orden (entropía-neguentropía) es lo que diferencia, entre los sistemas autoorganizados y los otros (organizaciones artificiales, incapaces de autoorganizarse), donde existe un lazo consustancial entre desorganización y organización compleja, porque el fenómeno de desorganización (entropía) prosigue su curso en lo viviente más rápidamente aún que en la máquina artificial; pero de manera inseparable está el fenómeno de reorganización (neguentropía). Ambos coexisten inseparablemente en la organización compleja (pág. 1).

Seguidamente, se tiene el término incidencia, el cual se ha contextualizado como un acontecimiento que sobreviene durante el desarrollo de un asunto y que tiene alguna conexión indirecta con él. Es en este caso, la

influencia que ejercen determinados factores exógenos a la escuela militar en el rendimiento académico de sus alumnos, de qué manera contribuyen con más o menos eficacia a este resultado, produciendo ciertos efectos - voluntarios e involuntarios - de estos factores sobre el rendimiento académico de sus alumnos.

No obstante, aún en esta etapa incipiente de la investigación no se puede inferir cuales son los factores que inciden en el rendimiento académico ni qué grado de influencia tienen sobre él.

Luego, para inducir a la definición de factores exógenos más acertada para el contexto de la investigación, se ha recurrido, en primera instancia, a Brunner y Elacqua (2003), quienes indican que las variables de mayor probabilidad de producir buenos resultados corresponden con: Efectividad escolar a nivel escuela: liderazgo y cooperación, clima de aprendizaje focalizado en resultados, monitoreo continuo del progreso de los alumnos, entre otros; Nivel sala de clase: focalización en aprendizaje de destrezas básicas, altas expectativas respecto a todos los alumnos, aprovechamiento óptimo del tiempo de enseñanza y aprendizaje, profesores poseen sólida formación inicial, entre otros; Nivel sistema: hay diversidad de escuelas, posibilidad de elegir e información para familias, escuelas deciden qué métodos de enseñanza emplear, currículum con prioridades y metas bien definidas, entre otros (pág. 8).

Ahora bien, en la investigación se hace referencia inicialmente a los factores endógenos de la persona, definiéndolos como la motivación, la valoración o la disposición hacia el aprendizaje, como factor asociado al rendimiento, aspecto que, al ser más intenso, observa mejores resultados en el rendimiento académico.

En este sentido y complementado con la perseverancia, el esfuerzo y los hábitos de estudio, se obtiene un mejor rendimiento académico, incluso incidiendo favorablemente más que las aptitudes intelectuales de cada

alumno. En este orden de ideas, se puede decir que el aprendizaje depende de la perseverancia o esfuerzo individual, lo que a su vez se relaciona con su motivación personal, considerando que, esta última se concibe como una composición entre el capital cultural heredado familiarmente y de experiencias escolares originadas por los profesores en los procesos de enseñanza y aprendizaje.

Es importante aclarar que los factores exógenos son los considerados, para efectos del artículo, como los agentes externos a la Escuela Militar que están desafectos o desvinculados del proceso educativo integral implementado por la escuela militar, es decir, todos aquellos aspectos sobre los cuales la unidad educativa no reconoce, que no pueden influir o intervenir directamente en beneficio de su proceso formativo. Por lo tanto, hay factores que para un educando son endógenos, pero para el sistema educativo son exógenos.

Referente a lo anterior, se ha determinado que los factores endógenos de aptitudes y actitudes de los alumnos en forma individual influyen fuertemente como factor exógeno al sistema sobre el rendimiento académico en la escuela militar, en atención a la predisposición para desarrollar las habilidades a nivel cognitivo. De allí que todo lo negativo que conduzca a aprendizajes no apropiados pueden generar retraso en el proceso educativo, lo que multiplica sus errores y disminuye la eficacia de sus aprendizajes llevándolos a incrementar las posibilidades de un fracaso académico.

En este mismo contexto, la variable contextual referida a la progenitora permite explicar el rendimiento de manera específica para el área de matemáticas y lenguaje, aspecto que vislumbra cuáles son las áreas a las con mayor nivel de estudiantes reprobados. A esto se adiciona el nivel económico del grupo familiar, en la que se desenvuelve el educando, los ejemplos y los incentivos que inciden sobre los estudiantes juegan un papel favorable o restrictivo en el tipo de trabajo intelectual valorado por la unidad educativa.

En atención a lo anterior, el desempeño académico resulta ser una variable compleja que abarca muchos ámbitos, donde el hombre por su dinamismo está influenciado por diversos factores que afectan a los alumnos, su rendimiento académico, las asignaturas reprobadas, la clasificación de bajas, el tipo de educación del que provienen los alumnos y los factores no considerados por la intervención de la escuela militar.

Finalmente se debe destacar que los indicadores comprenden: los factores intrapersonales y los socios ambientales, los índices de reprobación de las asignaturas, la procedencia académica de los alumnos: desde la educación media, de la enseñanza técnico profesional o de la educación superior (cambios de carreras), puntajes obtenidos por los alumnos en la Prueba de Selección Universitaria (PSU) de lenguaje y matemáticas y trayectoria académica de los alumnos.

3. Resultados

Si se considera la formación educativa a nivel superior, el perfil del alumno contemporáneo se traduce en un trabajo académico más complicado. Además, es importante responder a las demandas de la sociedad, quienes usualmente requieren de profesionales que reúnan características concretas y precisas, quienes reclutan aquellos postulantes que se ajustan al perfil establecido.

Consultados diversos autores acerca de los factores que influyen en el rendimiento académico de los educandos se evidencia que hay variadas coincidencias que detallan aspectos a considerar y que afectan a los alumnos en sus respectivos procesos educativos, tanto personales como socio-ambientales, pues los factores institucionales han sido abordados en su mayoría, interviniéndolos e influenciándolos a favor del proceso educativo del Instituto.

Revisada la literatura, se ha determinado que los factores ajenos a la

unidad educativa son los siguientes y que se refieren, principalmente, a: condiciones cognitivas, bienestar psicológico, asistencia a clases, formación académica previa a la educación superior, diferencias sociales, entorno familiar, nivel educativo de los progenitores de los estudiantes, nivel educativo de la madre, contexto socioeconómico, variables demográficas, servicios institucionales de apoyo, ambiente estudiantil, relación estudiante-profesor, pruebas específicas de ingreso a la carrera, entre otros.

De esta manera y para los efectos del artículo, los factores mencionados han sido agrupados en tres grandes categorías denominadas determinantes personales, socio-ambientales e institucionales, evidenciando que el sistema educativo de la escuela militar a través del sistema de cautela de la progresión académica vigente está orientado prioritariamente a enfrentar los factores contemplados en la categoría de determinantes institucionales, lo que puede ser causa de error en la planificación, omisión de algunos factores o imposibilidad de influir en algunos de estos factores.

No obstante lo anterior, no todos los factores descritos por los especialistas son aplicables al presente estudio, ya sea porque dadas las particulares características del establecimiento educacional estas no afectarían a sus alumnos, porque el proyecto educativo, con su sistema de cautela de la progresión académica de sus alumnos anula o minimiza sus efectos o no pueden ser medidos con los antecedentes que se encuentran registrados, tales como el nivel socio económico o antecedentes médicos negativos de familiares directos, entre varios otros.

Consecuente con lo anterior, se referencian algunas de las falencias institucionales en educación son el reflejo del bajo nivel que ocupa Chile, tanto en ciencias como en matemáticas y relacionan este bajo rendimiento de los educandos con la procedencia académica de sus alumnos que, eventualmente, provienen de estratos socio económicos bajos, pero también cuestiona el bajo rendimiento de otros que provienen de estratos

socioeconómicos altos.

En este mismo orden de ideas, se hace mención a los resultados de la prueba de aptitud académica, que consagran una diferencia notable de rendimiento entre los colegios particulares, particulares subvencionados y subvencionados, relacionando los factores de modelos de educación vigentes.

No obstante, a lo anterior, la Escuela Militar (2010), plantea que: “el ingreso a la Escuela Militar no está subordinado a la procedencia académica de sus alumnos, sino más bien al puntaje obtenido individualmente en la Prueba de Selección Universitaria” (pág. 45). Al respecto, La Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO), también señala que existen compromisos internacionales asumidos por el estado para mejorar los aprendizajes en lectura, escritura, aritmética y en las competencias prácticas esenciales, por lo que estado de Chile ha debido actualizar y optimizar permanentemente las políticas de estado referidas a la educación, lo que en teoría debería reflejarse en la disminución de los fracasos académicos por rendimiento docente de todos los establecimientos educacionales medios y superiores a nivel país, no obstante la aplicación de estas políticas se verán reflejadas en un mediano y largo plazo.

4. Conclusiones

El registro histórico de antecedentes académicos señala que hay elementos que influyen en el rendimiento de los alumnos, toda vez que todos han sido chequeados mediante un riguroso proceso de selección, lo que garantiza que todos tienen las capacidades físicas e intelectuales para enfrentar de buena manera el proceso educativo; sin embargo, hay alumnos que fracasan por diferentes razones a través de los cuatro años o niveles de escuela.

Las entrevistas realizadas consignan dos visiones opuestas: la del cuerpo docente versus la de los alumnos, lo que arroja que para el docente los

principales factores que influyen en el rendimiento académico de los alumnos son los factores intrapersonales y la procedencia académica, en tanto que los alumnos perciben que los factores que más los afectan son la procedencia académica y su edad cronológica.

De esta manera, se puede concluir que los factores exógenos inciden que negativamente en el rendimiento de los alumnos de la Escuela Militar de la comuna de las Condes análisis desde la perspectiva teórica y de sus agentes integrantes en el año 2009 son los factores intrapersonales y la procedencia académica de los alumnos (la edad cronológica se considera dentro de los factores intrapersonales).

El deficitario nivel de conocimientos y de desarrollo de habilidades matemáticas y de lenguaje por parte de los alumnos que han ingresado al primer año de la Escuela Militar y que de acuerdo a la Escuela Militar (2008): "...inciden negativamente en los cuatro años de escuela, específicamente, afectando a los ramos de Álgebra, Cálculo, Lógica, Estadísticas, Física y Formulación y Evaluación de Proyectos. Para el área lingüística, específicamente, el ramo de inglés" (pág. 13).

Lo anterior es avalado por la encuesta aplicada al estamento de gestión académica del instituto, quienes señalan que el factor que más incidencia tiene es el intrapersonal, es decir, de acuerdo a la Escuela Militar (2009a): "el que se relaciona con lo cognitivo, los conocimientos previos, las estrategias de aprendizaje y memoria, entre otros" (pág. 23). Conforme a lo anterior, las asignaturas con mayor índice de reprobación del área matemática son: I AE: Álgebra, II AE: Cálculo, III AE: Física y en un solo nivel hay una asignatura del área de lenguaje: IV AE: inglés, véase en la tabla 1.

Tabla 1. Porcentajes de alumnos que se van de baja del instituto y causales.

Nivel	Causa Docente		Causa Médica		Causa Voluntaria		Causa Disciplinaria	
	Cantidad	%	Cantidad	%	Cantidad	%	Cantidad	%
I AE	19,4	9,532	6,8	3,09	15,5	7,61	3	1,46
II AE	8,6	5,1	2	1,18	8,75	5,18	1	0,59
III AE	7,8	5,41	1,25	0,86	0,75	0,05	1	0,69
IV AE	2	1,374	1	0,68	0,25	0,01	1	0,68

Fuente: El Autor (2019).

En atención a lo anteriormente expuesto el porcentaje más alto de bajas para los alumnos de la escuela militar es la baja por causa "docente" en los cuatro años de escuela.

Las asignaturas con mayor índice de reprobados entre el año 2005 y el año 2009, se observan en la Escuela Militar (2009b): que "...por parte de los alumnos de la escuela militar, son las del área de las matemáticas (Ciencias Básicas) y, en segundo lugar, pero con una muy menor incidencia las del área de lenguaje (Ciencias del Lenguaje y Comunicación)" (pág. 8).

Conforme a lo anterior, las asignaturas con mayor índice de reprobación del área matemática son, álgebra, cálculo y física y a nivel de lenguaje, que sólo está en inglés.

La procedencia académica de los alumnos con mayor índice de fracaso son los provenientes de la enseñanza media, lo que es ratificado por las opiniones del estamento educativo del instituto. El nivel de fracaso académico de los alumnos de procedencia universitaria es mínimo o nulo, lo que se podría explicar por factores intrapersonales tales como: la madurez, la adquisición previa de conocimientos y competencias académicas, el dominio de técnicas de estudio y, finalmente, la motivación personal para el logro de las metas académicas.

Conforme a las entrevistas aplicadas respecto a los factores socio

ambientales se observa la falta un aprendizaje significativo para el alumno, quien no visualiza o no asocia la importancia de un ramo, especialmente en el área matemática, respecto del fin último que es el ser militar, que está más asociado al área humanista.

Analizado lo expuesto se puede constatar que la escuela militar tiene un proyecto educativo integral, el cual es aplicado a sus alumnos en un régimen de internado y que, además, tiene un complejo y bien elaborado sistema de cautela de la progresión académica de sus alumnos.

Lo anterior, sumado a numerosos documentos que le dan un marco legal y reglamentario hacen de esta unidad educativa una organización única en su tipo, lo que permite dar a sus alumnos una educación permanente (24 horas) que los protege de estímulos exógenos al instituto, con el afán de minimizar el efecto de estos estímulos sobre su rendimiento académico y el proceso de aprendizaje.

Además, cabe destacar que como entidad de educación superior tiene la particularidad de dictar solo una carrera que es Oficial de Ejército, donde todos los docentes de los ramos contemplados en el sistema de formación profesional militar son egresados del mismo instituto. Por otra parte, consultados varios autores se consigna una gran cantidad de factores que influyen en el proceso académico de los alumnos, lo que permite agruparlos en dos grandes categorías generales: factores socio-ambientales y los intrapersonales.

5. Referencias

Brunner, J., & Elacqua, G. (2003). **Factores que inciden en una educación efectiva: Evidencia internacional**. Chile: Observatorio Chileno de Políticas Educativas - FACSO. Recuperado de:

http://opech.cl/bibliografico/calidad_equidad/brunner_oea.pdf

Castro, B. (2001). **La organización educativa: una aproximación desde la**

complejidad. *Estudios pedagógicos (Valdivia)*, (27), 97-110, e-ISSN 0718-0705. Recuperado de:

<http://dx.doi.org/10.4067/S0718-07052001000100007>

Escuela Militar (2010). **Reglamento: Orgánico y de funcionamiento de la Jefatura Recreacional del Ejército.** RAO-02213, Tercera edición. Chile: División Doctrina.

Escuela Militar (2009a). **Informe de autoevaluación de la carrera de ciencias militares.** Chile: División Doctrina.

Escuela Militar (2009b). **Informe de autoevaluación para el proceso de acreditación.** Chile: División Doctrina.

Escuela Militar (2008). **Reglamento de Régimen Interno, Cuaderno I Sistema de Formación.** Chile: División Doctrina.

Rojas, L. (2019). **Elevar el Rendimiento Académico con Estrategias Educativas.** *Revista Scientific*, 4(12), 127-140, e-ISSN: 2542-2987. Recuperado de:

<https://doi.org/10.29394/Scientific.issn.2542-2987.2019.4.12.6.127-140>

Mauricio Antonio Espinoza Sanhueza
e-mail: mepinosa@umcervantes.cl



Nacido en Chile, el 6 de agosto del año 1966. Me destaco por mi labor como Vicerrector de Administración y Finanzas de la Universidad Miguel de Cervantes (UMC); Mi formación académica es de contador público y contador auditor en la Universidad Católica Cardenal Raúl Silva Henríquez (UCSH); y Magister en Gerencia y Políticas Públicas en la Universidad de Santiago de Chile (Usach); Entre mis citas preferidas se encuentra “la mayor declaración de amor es la que no se hace; el hombre que siente mucho, habla poco” (Platón); y “el éxito es fácil de obtener. Lo difícil es mantenerlo” (Albert Camus), Santiago, Chile.

El contenido de este manuscrito se difunde bajo una [Licencia de Creative Commons Reconocimiento-NoComercial-CompartirIgual 4.0 Internacional](https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/)



Rol del maestro en los procesos de innovación educativa

Autor: Oscar Alfredo Rojas Carrasco
Universidad Miguel de Cervantes, **UMC**
oscar.rojas@umcervantesecontinua.cl
Talca, Chile
<http://orcid.org/0000-0002-6739-5559>

Resumen

El artículo se refiere al rol del maestro en el proceso de innovación educativa y su aporte al momento de modificar las prácticas docentes frente a los cambios tecnológicos. Con base en estudios sobre los procesos de los cambios y avances tecnológicos se discute de forma teórica el papel del maestro basado en la opinión de varios expertos y contrasta rasgos de diferentes autores y puntos de vista. Enfatiza la desarticulación de la innovación educativa con la institución y la organización que regulan el funcionamiento de las escuelas, así como la relevancia de la estructura de las prácticas docentes. La metodología es contrastar la opinión de los autores citados para concluir que el maestro debe integrarse de forma activa y aplicar los procesos de Innovación Educativa en las aulas de clase.

Palabras clave: maestro; innovación educacional; tecnología.

Cómo citar este artículo:

Rojas, O. (2019). Rol del maestro en los procesos de innovación educativa. *Revista Científica*, 4(Ed. Esp.), 54-67, e-ISSN: 2542-2987. Recuperado de: <https://doi.org/10.29394/Scientific.issn.2542-2987.2019.4.E.3.54-67>

Fecha de Recepción:
03-05-2019

Fecha de Aceptación:
10-07-2019

Fecha de Publicación:
05-09-2019

Role of the teacher in the processes of educational innovation

Abstract

The article refers to the role of the teacher in the process of educational innovation and its contribution when modifying teaching practices in the face of technological changes. Based on studies on the processes of technological changes and advances, the role of the teacher is theoretically discussed based on the opinion of several experts and contrasts traits of different authors and points of view. Emphasizes the disarticulation of educational innovation with the institution and organization that regulate the operation of schools, as well as the relevance of the structure of teaching practices. The methodology is to contrast the opinion of the cited authors to conclude that the teacher must be actively integrated and apply the processes of Educational Innovation in classrooms.

Keywords: teacher; educational innovation; technology.

How to cite this article:

Rojas, O. (2019). **Role of the teacher in the processes of educational innovation.** *Revista Cientific*, 4(Ed. Esp.), 54-67, e-ISSN: 2542-2987. Recovered from: <https://doi.org/10.29394/Scientific.issn.2542-2987.2019.4.E.3.54-67>

Date Received:
03-05-2019

Date Acceptance:
10-07-2019

Date Publication:
05-09-2019

1. Introducción

La innovación educacional, con el paso de los años viene a ser uno de los fundamentos del modelo que emplean las escuelas, por lo tanto, desde inicio de los años noventa las prácticas docentes vienen a ser impulsadas por este poderoso medio que permite inducir transformaciones en el sistema educativo conocido hasta ese momento. A partir de allí, algunos investigadores se han dado a la tarea de indagar en relación al impacto que estos cambios traen en todos los entornos escolares y medir su probabilidad de éxito y arraigo en las escuelas.

Ahora bien, los cambios son provocados y proponen afectar a gran parte de las escuelas de la zona, lo que corresponde con la resistencia a la aplicación de las nuevas tecnologías en los estudiantes, docentes, apoderados y directivos.

De igual manera, González (2014), señala que:

La educación necesita docentes con actitud emprendedora e innovadora, capaces de generar nuevos talentos, líderes que motiven a otros a actuar. Su principal papel es comunicar y enseñar nuevos conocimientos, para que los estudiantes o profesionales que se están formando, logren poseer las herramientas necesarias, tanto sociales como competencias técnicas, las cuales serán útiles para ser aplicadas en la vida laboral y personal de cada uno (pág. 68).

En Latinoamérica, la investigación ha sido un tema cuyo interés se ha acrecentado con el paso de los años, en cambio, los países desarrollados ya poseen grupos consolidados de investigación que les ha permitido generar cambios significativos en las instituciones a las que pertenecen. Toda investigación, permite construir cambios educativos coadyuvando a formular políticas propias de la reconstrucción de dichos métodos en las escuelas.

A partir de la investigación, se pueden obtener pistas para encontrar soluciones a la difícil tarea de hacer que el maestro ocupe su rol protagónico

en la aplicación y uso de las innovaciones tecnológicas, una vez conocidas las orientaciones, se elabora el método de trabajo que proponga el cambio de los parámetros existentes y que permitan hacer propuestas innovadoras.

De acuerdo a los comentarios anteriores se propone, el cambio en la capacidad de investigación, la capacidad de inventiva y una aptitud que permita el cumplimiento de la planificación. Asimismo, se puede decir, que esta labor no es individualista, más bien se debe llevar a cabo con un equipo que permita la generación de ideas innovadoras y constancia para el logro de los objetivos y el cumplimiento de las metas de las instituciones educativas.

En el presente artículo se expone de forma teórica el papel del maestro basado en la opinión de varios expertos y contrasta rasgos de diferentes autores y puntos de vista que permitan finalmente llegar a conclusiones y aportes a todos los interesados dentro y fuera del entorno educativo.

Considerando que el objetivo es interpretar desde una óptica introspectiva el significado procesos de innovación educativa: se hace necesario describir la metódica empleada para llevarlas de principio a fin. La metodología se orientó inicialmente por una revisión documental de definiciones de grupos de investigación por diversos autores en Latinoamérica, luego del análisis e interpretaciones a estos conceptos, se presenta una definición, emergente que surge desde la interpretación introspectiva basada en la vinculación social que ocurre los procesos de innovación educativa.

Por tal motivo, metodológicamente incluye la exploración en la experiencia del autor como principales sujetos informantes. De allí que en una fase cumbre del escrito se otorga la profundidad al análisis de los elementos que dan sostenibilidad en el tiempo y finalmente se generan unas reflexiones finales donde se refleja la importancia que reviste el Grupo de Investigación como un método o vía para producir, gestionar el conocimiento y el liderazgo de los actores dentro de la modalidad educativa a distancia, en la cual se deben atender elementos distintivos que caracterizan para a partir de esa

valoración se puede definir el potencial que contemplan como espacios epistémicos para el desarrollo de valores comunes, intereses, metas y proyectos académicos, fortalecer el talento humano que hace vida en la universidad y contribuir con la creación intelectual a cubrir necesidades de diversos contextos de la comunidad.

En ese sentido, el enfoque es interpretativo, socio-crítico y autorreflexivo, del proceso innovador por parte del docente como ente motivador para la formación de una cultura científica colaborativa, invita a superar errores cognitivos y mitos culturales que dentro del proceso educativo rompe las barreras y parcelas disciplinares para compartir y a partir del otro u otros hacer ciencia.

Según Huberman (1983), citado por Escudero (1988):

El rol del profesor y su preparación profesional es decisiva en la realización del cambio, pero también goza de su propia entidad el papel del grupo de profesores, la función de los directores escolares, las funciones de apoyo de servicios externos y su organización a nivel regional o provincial. Sólo una adecuada complementariedad entre todas esas instancias y sujetos parece ofrecer algunas garantías más verosímiles para el éxito de proyectos innovadores (pág. 4).

Dicho autor indica que, si los estudiantes no adquieren los conocimientos, se debe reforzar y cambiar el proceso de enseñanza para lograr el objetivo propuesto. En este sentido, el rol fundamental lo posee es el maestro, quien tiene la tarea de generar espacios de renovación de conocimientos.

En consecuencia, Pérez (2004), citado por Arrieché (2018), afirma que:

Cuando se habla de innovación educativa, esta supone una serie de transformaciones en todos los ámbitos, por ello sostiene que: Innovar no solo implica hacerlo desde el ambiente, sino transformar a las personas desde sus propias concepciones de aprender y de conocer, darse cuenta que la innovación se da en las estructuras cognitivas y en la

concepción que se tiene del aprendizaje en relación a los sujetos concebir a los sujetos que aprenden desde perspectivas distintas en el aprendizaje, permite innovar las prácticas educativas (pág. 367).

2. Retos de la Educación

2.1. Generado por la globalización, la globalización, es un proceso pluridimensional, el cual contiene algunas dimensiones como la económica, la financiera, tecnológica y de comunicaciones, considerando aspectos como la educación, cultura y política, entre otros aspectos, para dar valor y calidad a la enseñanza e investigación, beneficiando conjunto de docentes ante la generación de cambios tecnológicos, desarrollando estrategias de innovación educativa.

2.2. Generado por la naturaleza del conocimiento, en la sociedad contemporánea la importancia fundamental la tiene el conocimiento y el manejo eficiente de la información, debido a que es la herramienta más eficaz para combatir la obsolescencia. En este sentido, es relevante generar disciplinas que incrementen la calidad del de carácter transdisciplinario.

Siguiendo con los argumentos que permitieron darle respuesta al planteamiento inicial se debe hacer referencia al rol del maestro en los procesos de cambio de la educación, ya que con el paso de los años se incrementan las críticas como por ejemplo: cuando un individuo no encuentra trabajo, permanecerá la mayor parte del tiempo en la calle, vinculándose con pandillas, y más aún si se encuentra en sectores vulnerables, es por ello que es fundamental que las escuelas proporcionen una enseñanza que se fundamente en los valores, y a su vez le proporcionen enseñanza académica de calidad.

Desde esta perspectiva, se puede decir que la calidad de un maestro es un camino al interior del individuo, por ende, lo más significativo es la práctica del individuo, sus reflexiones y la necesidad de mejorar, los buenos

maestros, asisten puntualmente a sus clases, acomodan sus clases con antelación, tienen un estilo activo de enseñanza, revisan las actividades y dan cuenta de los resultados a los apoderados y son el principal apoyo en la enseñanza.

Por lo antes señalado, se puede afirmar que el maestro debe conocer y estar claro del papel clave y protagónico de acompañamiento que tiene sobre los alumnos y debe estar familiarizado con el cambio de paradigma educacional, donde el rol del maestro no es solo la comprobación del aprendizaje sino la enseñanza de la aplicación de los mismos en la sociedad.

Partiendo de la premisa que la innovación es denominada como un proceso que de manera premeditada y coordinada se estructura para darse de diversas formas, en este contexto, la teoría de la innovación realiza aportes significativos y puede ocurrir según diversos modelos, al respecto parafraseando lo planteado por Havelock y Huberman (1980), presentan tres de ellos: el modelo de proceso que comprende la resolución de investigación; el modelo de proceso de interacción social; y el modelo de proceso de resolución de problemas (págs. 15-380).

2.3. Modelo de Proceso de Innovación según Havelock y Huberman

2.3.1. El modelo de proceso que comprende la resolución de investigación, evidencia el modelo como una serie de fases en las cuales el proceso de innovación no se analiza desde la perspectiva del usuario (elemento pasivo); tampoco muestra la exploración como un conglomerado de réplicas específicas a diversos problemas, sino que más bien es un conjunto de ideas que experimentan transformaciones para generar productos útiles para el desarrollo de las instituciones, su personal y el proceso de enseñanza y aprendizaje. En este modelo el conocimiento se produce de forma masiva y se difunde a todo aquel a quien le pueda ser de utilidad, logrando la innovación.

El mencionado proceso se presenta a través de un modelo con enfoque

lógico y racional de la innovación, sostenido en algunos supuestos que, si bien son cuestionables, pueden ser aplicados con un proceso de planificación bien definido que permita la vinculación de la teoría y la práctica.

2.3.2. El modelo de proceso de interacción social (humanista), comprende la difusión de la innovación y da relevancia a las redes interpersonales de información, liderazgo (transformacional), opinión y otros aspectos. En el modelo mencionado se centra la atención en la interacción entre los miembros del grupo adoptante, aquí la innovación hace que los participantes tomen conciencia y precisen un proceso de búsqueda de información que le sea de utilidad para su propia situación y evaluación.

2.3.3. El modelo de proceso de resolución de problemas, inicialmente parte tomando como eje central al usuario, y que existe la necesidad de innovar, ya dada esa hipótesis, se genera un diagnóstico, la aplicación y evaluación. Una vez consideradas las variables mencionadas se proponen posibles soluciones sobre estrategias de ejecución de los procesos centrada en actividades colaborativas con un enfoque participativo que no sea manipulable. Para éste, la asesoría externa corresponde con un punto de partida que permite establecer posibles soluciones que deben ser interiorizadas por los participantes y que respondan a las necesidades reales de los usuarios.

3. Metodología

En esta perspectiva la exigencia de una nueva racionalidad parece estar marcando el desarrollo de nuevos tiempos, y las cada vez más desarrolladas tecnologías parecen exigir nuevas formas de percibir, entender y comprender la realidad (fenomenología), así como nuevos contenidos del saber que con pertinencia para una forma de vida cada vez más alejada del esquema de organización socio-cotidiano al cual estamos acostumbrados. Se trata de un mundo que está en pleno proceso de transformación y que requiere de una concienzuda y serena interpretación (hermenéutica).

De acuerdo a la interpretación del investigador se sustentó en categorías: Pedagogía humanista, liderazgo, estudiante, educación superior asumiéndose una configuración imaginaria de la experiencia vivida por los actores sociales vinculado a la academia en el saber docente.

4. Resultados

Después de haber procesado y analizado toda la información que emergió de este proceso heurístico, la etapa siguiente está representada por la construcción teórica, constituye el aporte sustantivo que hace el investigador cualitativo.

El rol del pedagogo humanista, implica que los alumnos aprendan y estos se conviertan en el docente una cuestión de inspiración mediante el ejemplo, en vez de imposición y obediencia. En cuanto a la pedagogía humanista parte de la valoración personal, el ser humano es el centro de todo, busca el bienestar, fortalece las relaciones humanas y transmite los valores humanos mediante una formación ciudadana en un contexto de espiritualidad con visión de futuro. Se desarrolla en el currículum integral a través de la transversalidad de los contenidos relacionando el desarrollo personal con el profesional, por medio de la orientación integral, el autodesarrollo, la inteligencia emocional, el manejo y resolución de conflicto, las técnicas de estudios, y el servicio comunitario.

En cierto modo es una realidad intangible, es como un arte escénico, un encuentro, es algo que se experimenta con la interacción del líder con otros seres humanos.

En función de todo lo expuesto en estas líneas, construyo teóricamente la conceptualización del estudiante como el centro de la educación y el sentido de todo accionar pedagógico, el cual exige la calidad educativa de los docentes para poder desarrollar un aprendizaje constante. Éstos se comprometen con las metas obteniendo un crecimiento personal que

consolida su formación producto de la madurez.

Desde el punto de vista de la universidad, se busca reformar la propuesta formativa ya que sigue siendo rígida, caduca, trasnochada, y en ella, las unidades de enseñanzas se encuentran estáticas, mientras que los planes de estudio son muy especializados y la formación aparece de una forma fragmentada. Todas estas circunstancias han hecho que las casas de estudio se encuentren en una encrucijada de la desconfianza que inspira en el seno de la sociedad. Sin embargo, de las acciones depende que esa imagen tan negativa se pueda cambiar a una mucho más positiva, en la que se instaure otro tipo de estructuras, metodologías, proyectos, que recuperen la confianza en las instituciones educativas de nivel superior.

Figura 1. Representación gráfica de la construcción teórica.



Fuente: El Autor (2019).

En cuanto al acercamiento teórica de la educación superior, se infiere al sistema donde se estudia una carrera profesional y se obtiene una titulación, para el desarrollo de la sociedad donde se encuentra inmerso. Es un proceso educativo donde interviene la relación docente-alumno en un mundo de conocimientos y aprendizaje permanente. En comparación a los otros niveles de educación permanente, alcanza un estatus educativo mediante el crecimiento pedagógico del docente, para la preparación de sus estudiantes al mercado laboral, fortaleciendo la superación personal y el desarrollo como ser humano, como se muestra en la figura 1.

5. Conclusiones

El docente es elemento esencial para propiciar el proceso educativo, donde se ha incorporado la tecnología, por ello, se invita al lector a la aplicación de nuevas tecnologías, no de forma arbitraria, sino mediante la renovación del proceso educativo para hacerlo más eficaz y que dé respuesta a los cambios impuestos por una sociedad que está conformada por individuos sometidos a procesos evolutivos, mediante el uso de redes de información y diferentes elementos a través de canales informales.

Por tanto, la ampliación de los mercados requiere de una educación que ayude a las personas a realizar tareas para las cuales no fueron formadas pero para las cuales son aptas dadas las capacidades adquiridas mediante la praxis y que les permite prepararse para una vida profesional con una mejor aptitud para trabajar en equipo, a utilizar la información de manera autónoma y a desarrollar la improvisación como un elemento creativo que le permita tener un pensamiento complejo y aplicarlo dentro y fuera del contexto educativo.

Tomando como base lo anterior, se puede decir que una sociedad globalizada cada día impone retos de mayor envergadura en cuanto a la innovación en los procesos educativos, un docente innovador es capaz de transformarse y hacer que los estudiantes participen de forma creativa en sus

aulas de clases. Conforme la bibliografía consultada, todo el entorno educativo debe reconocer el papel estratégico del maestro en la educación es vital ya que es uno de los pilares que tiene la formación de los futuros profesionales del país y en la generación y transmisión del conocimiento.

El artículo se finaliza interpretando según Barraza (2006a), que:

La innovación es un proceso organizado y creativo que parte de una necesidad que el profesor visualiza en su práctica y que trata de trascenderla para llegar a un cambio que impacte y que se debe evaluar para ver si se logró (pág. 5).

Continuando con el discurso de Barraza (2006b), indica que: la innovación no se inicia desde el aislamiento, ya que es un proceso donde se involucra la cooperación permanente como fuente de contraste y que fomenta el intercambio profesional, ya que la cooperación y el acuerdo general, darán mejores resultados que una estrecha supervisión, tomando en cuenta que la innovación se caracteriza por ser una actividad que implica cambios en actividades y actitudes dirigidas por un sistema innovador que sigue una sola dirección de verticalidad, dado que las propuestas generalmente vienen de fuera y deben ser aplicadas al interior de las instituciones por un profesorado que no las diseño (págs. 2-15); en este sentido, la recomendación es que los procesos de innovación educativa, sean generados y propuestos por los directivos, docentes, apoderados y estudiantes de los centros educativos, ellos garantizarán que la aplicación genere frutos efectivos, que cumplan con las necesidades de las mismas.

6. Referencias

Arrieche, M. (2018). **Gestión Docente en el Contexto de la Educación Primaria Venezolana.** *Revista Cientific*, 3(7), 354-373, e-ISSN: 2542-2987. Recuperado de: <https://doi.org/10.29394/Scientific.issn.2542-2987.2018.3.7.18.354-373>

- Barraza, A. (2006a,b). **Innovación Didáctica en Educación Superior: un estudio de caso.** *Diálogos educativos*, (12), 2-15, e-ISSN: 0718-1310. Recuperado de:
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=2473879>
- Escudero, J. (1988). **La innovación y la organización escolar.** Localizado en: La gestión educativa ante la innovación y el cambio, ISBN: 84-277-0829-7. España: Editores Narcea. Recuperado de:
http://www.terras.edu.ar/biblioteca/17/17GSTN_Escudero_Unidad_3.pdf
- González, T. (2014). **La importancia de la Innovación y el Emprendimiento en los docentes del Sistema Educativo Chileno. Aspectos a considerar en la reflexión.** *Revista Electrónica Gestión de las Personas y Tecnología*, 7(19), 68-78, e-ISSN: 0718-5693. Recuperado de: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=477847107006>
- Havelock, R., & Huberman, A. (1980). **Innovación y problemas de la educación: teoría y realidad en los países en desarrollo.** Edición española, ISBN: 92-3-301527-0. París, Francia: Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura. Recuperado de: <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000136018>

Oscar Alfredo Rojas Carrasco
e-mail: oscar.rojas@umcervantesecontinua.cl



Nací en Chile, el 29 de noviembre del año 1974. Actualmente me desempeño como Académico Investigador para la Dirección de Postgrado e Investigación de la Universidad Miguel de Cervantes (UMC); Mis estudios académicos son de Post-Doctor *in Finance*, *Doctor of Science in Economics and Finance* de la Atlantic International University (AIU), Hawai, Estados Unidos; Doctorando en Educación de la Universidad Privada de Tacna (UPT), Perú; Máster *Business Administration* (MBA) de la Universidad de Talca (UTalca), Chile; Magíster en Educación de la Universidad Autónoma de Chile (UA); Diplomado en Administración de Políticas Públicas de la Universidad de Viña del Mar (UVM); Diplomado en Administración de Salud de la Universidad de Viña del Mar; Ingeniero Comercial de la Universidad de Talca; y Licenciado en Ciencias en la Administración de Empresas de la Universidad de Talca, en Chile. He publicado en Europa, 13 libros, principalmente, en Madrid, España, poseo múltiples publicaciones indexadas en WOS, SCOPUS, SciELO, y LATINDEX, entre otras; como también he dictado conferencias en congresos, tales como: “Propuesta Metodológica para la determinación del Coeficiente Beta de una empresa listada. Bases técnicas para el cálculo del valor razonable y su revelación bajo IFRS”, de la Conferencia Interamericana de Contabilidad; “La globalización y sus repercusiones en Chile”; “Las redes sociales y su influencia en la educación” en el Encuentro Iberoamericano de Educación (EIDE); entre otras.

El contenido de este manuscrito se difunde bajo una [Licencia de Creative Commons Reconocimiento-NoComercial-CompartirIgual 4.0 Internacional](https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/)



Artículo Original / Original Article

La asertividad como estilo de comunicación en la formación del sujeto educador

Autores: Jennifer Zurina Quiñonez Fuentes
Universidad Miguel de Cervantes, **UMC**
jennifer.zurina@hotmail.com
Talca, Chile
<http://orcid.org/0000-0003-3724-0182>

Genaro Moyano Arcos
Universidad Miguel de Cervantes, **UMC**
genaro31@gmail.com
Talca, Chile
<http://orcid.org/0000-0001-6526-5411>

Resumen

Las instituciones de educación superior ocupan un lugar central en el proceso educativo de los individuos, puesto que en ellas se inicia y desarrolla la formación profesional del hombre. El presente artículo tuvo como sujetos de estudio a los docentes del proyecto de educación integral de la universidad nacional Experimental Rafael María Baralt la cual cuenta con un universo de 88 docentes que atienden a una población estudiantil de dos mil siete (2007) estudiantes. El objetivo de la investigación fue promover la asertividad como estilo de comunicación en la administración de las clases en el aula bajo el paradigma crítico reflexivo y una investigación de tipo acción participativa donde se interactúa con los sujetos de la muestra. Como conclusiones finales que la asertividad es una herramienta eficaz como modelo de comunicación que promueve el aprendizaje colaborativo, dándole integralidad a la formación de los individuos en su proceso aprendizaje permitiendo a los estudiantes desenvolverse en un estado de confianza y seguridad que se traduce en madurez emocional con el apoyo del sujeto educador.

Palabras clave: comunicación; formación; docente.

Cómo citar este artículo:

Quiñonez, J., & Moyano, G. (2019). **La asertividad como estilo de comunicación en la formación del sujeto educador.** *Revista Científica*, 4(Ed. Esp.), 68-83, e-ISSN: 2542-2987. Recuperado de: <https://doi.org/10.29394/Scientific.issn.2542-2987.2019.4.E.4.68-83>

Fecha de Recepción:
04-05-2019

Fecha de Aceptación:
11-07-2019

Fecha de Publicación:
05-09-2019

Assertiveness as a communication style in the training of the educator subject

Abstract

Higher education institutions occupy a central place in the educational process of individuals, since they begin and develop the professional training of man. The present article had as subjects of study the teachers of the integral education project of the Rafael María Baralt National Experimental University which has a universe of 88 teachers that serve a student population of two thousand seven (2007) students. The objective of the research was to promote assertiveness as a communication style in the administration of the classes in the classroom under the reflexive critical paradigm and a participatory action type investigation where it interacts with the subjects of the sample. As final conclusions, assertiveness is an effective tool as a communication model that promotes collaborative learning, giving integrality to the training of individuals in their learning process, allowing students to develop in a state of trust and security that translates into emotional maturity. with the support of the educator subject.

Keywords: communication; training; teacher.

How to cite this article:

Quiñonez, J., & Moyano, G. (2019). **Assertiveness as a communication style in the training of the educator subject.** *Revista Científica*, 4(Ed. Esp.), 68-83, e-ISSN: 2542-2987. Recovered from: <https://doi.org/10.29394/Scientific.issn.2542-2987.2019.4.E.4.68-83>

Date Received:
04-05-2019

Date Acceptance:
11-07-2019

Date Publication:
05-09-2019

1. Introducción

La educación universitaria está determinada por las capacidades y posibilidades que posea cada estudiante, dado que la formación se ve influenciada por los constantes cambios propios de cada organización, por lo cual se interrelacionan una serie de factores que van desde lo organizativo hasta lo personal y que dotan a cada individuo de identidad propia.

Partiendo de esto es necesario reflexionar sobre la importancia de la asertividad como estilo de comunicación en la educación universitaria, viéndola fundamentalmente desde el punto de vista de la interacción y de libertad y seguridad que ésta le brinda al estudiantado, pues esto prepara el terreno para entender, comprender, diferenciar y relacionar lo asertivo de lo efectivo así como también a reconocer cada uno de los factores que intervienen en la comunicación entre ellos; la percepción, los valores y propósitos, además de la libertad y seguridad para expresar ideas con responsabilidad y sentido crítico.

Tanto en la vida profesional como en la social y familiar, los hombres tienen necesidades permanentes de relacionarse con otras personas, relaciones estas, que muchas veces se tornan difíciles y hasta tortuosas, cuando se siente que es vulnerada la voluntad del individuo y que debe plegarse a otra que no comparte, esto produce frustración, insatisfacción y peor aún disminución de la autoestima e inseguridad para enfrentar situaciones adversas y solucionar problemas.

La presente investigación se llevó a cabo con los docentes y alumnos del Proyecto Educación Integral de la Universidad Nacional Experimental "Rafael María Baralt", (UNERMB), en la Costa Oriental del Lago, sede Ciudad Ojeda, Venezuela, ubicada en el municipio Lagunillas, avenida 41, parroquia Alonso de Ojeda, cuyo universo lo conforman ochenta y ocho (88) docentes para atender una población de dos mil siete (2007) estudiantes.

Es importante destacar la Universidad Experimental "Rafael María

Baralt”, es una universidad pública de carácter experimental que nació en Cabimas, el 15 de marzo del año 1982, en el transcurrir de 30 años se consolidó como la universidad de la costa oriental del lago estableciendo sedes en seis de los siete municipios que conforman la subregión petrolera del estado Zulia.

Esta casa de estudio tiene como misión impulsar el desarrollo el de esta pujante zona petrolera, a través de la capacitación y formación del continuo humano, preparando profesionales para la industria y para el crecimiento social, cultural y económico. Igualmente, su visión es generar cambios en los valores en los individuos tanto en lo individual como en lo social que les permita tener un sistema educativo de calidad con fácil acceso para todos de manera integral

El objetivo de la investigación fue promover la asertividad como estilo de comunicación en la administración de las clases en el aula de tal manera que se pueda contribuir para que las equivocaciones o miedos de los estudiantes al expresarse públicamente puedan autorregularse a través de técnicas comunicacionales, para lo cual se tomó como fundamento un contexto teórico y la metodología de acción participativa que permitió llegar a las reflexiones finales que se mencionan al final del artículo.

2. Desarrollo

Como contexto inicial se puede decir que la educación superior en Venezuela al igual que Latinoamérica, no escapa de la imperante necesidad de caminar al ritmo que los avances tecnológicos y las exigencias de un mundo cambiante y complejo exigen, al tiempo que ésta debe marchar en pro del desarrollo las naciones comprometiéndose a formar profesionales competitivos para el campo laboral pero no deshumanizados, la educación del siglo XXI debe promover el convivir en armonía con el entorno y con el propio yo, desear esa convivencia implica convertirse en ciudadanos del mundo, sin

perder sus raíces culturales ni la identidad como nación.

En atención a lo que se ha planteado anteriormente, como una situación que requiere atención, se tomó como actores de la investigación a estudiantes del programa educación, proyecto profesionalización docente de la universidad nacional experimental Rafael María Baralt para mostrarles la asertividad como estilo de comunicación y como ésta le brinda al ser humano la oportunidad de expresar sentimientos, emociones y puntos de vista de manera congruente, clara y equilibrada.

Para Gago (2017): la asertividad, además, está ligada a la conducta, por lo que el entrenamiento asertivo no solo permite desarrollar actividades inherentes y propias del ser humano sino que le ayuda a mejorar sus relaciones con su entorno y a desarrollar habilidades sociales (pág. 16).

Otro aspecto importante es, que a través de la comunicación asertiva se forman hombres y mujeres con pensamientos críticos, tolerantes y sensibles a la experiencia de los demás, capaces de encontrar áreas de acuerdo, así como defender sus puntos de vista inclusive ante un facilitador sin irrespetarlo, en este sentido, educar es ayudar a madurar, a hacer personas críticas proporcionándole criterios para elegir con autonomía y libertad un proyecto de vida.

En este sentido, la comunicación y la asertividad para Serrano (2004): son habilidades sociales que permiten mejorar las relaciones interpersonales, para favorecer el trabajo en equipo y que les facilite el trabajo en equipo (pág. 12). En esta dirección, Zabalza (2004): plantea que el éxito que experimenta el estudiante en este proceso depende en gran parte de la manera como se relaciona con las demás personas y especialmente con los compañeros y que la base de estas relaciones es la comunicación. Sin embargo, muchas veces estas no son efectivas, sino que se refiere a las personas en términos pocos constructivos (pág. 30).

Planteado lo anterior, vale la pena considerar que al tratar con los

demás se debe tener en cuenta, como toman la conversación, su autoestima, su nivel de aceptación en cuanto a la manera de ser tratados.

Desde esta perspectiva es necesario estar claro que la persona interactúa y participa activamente cuando trabaja motivado por sus necesidades intrínsecas; es decir, por su propia iniciativa. Esta experiencia permite asimilar y acomodar los nuevos aprendizajes, adaptándolos y aceptándolos para cambiar y modificar esquemas personales. En resumen, se puede visualizar la tabla 1, donde se elaboró una serie de ejemplos para entender mejor los aspectos relacionados con la asertividad.

Tabla 1. Comunicación Asertiva.

ASERTIVA	AGRESIVA	PASIVA
“Tú tienes derecho, yo tengo derecho”	“Yo tengo derecho, tú...”	“Tú tienes...”
Directa, firme. “¿Cómo crees que podríamos...”	Impone, interrumpe. “Deberías hacer...”	Vacilante, cortada. “No te molestes...”
Mirada directa y franca. Gesto firme. Postura relajada. Voz sin vacilación, adecuado.	Mirada fija. Gestos amenazantes. Postura hacia adelante. Volumen de voz elevado.	Rehúye la mirada. Movimientos nerviosos. Postura recogida. Volumen bajo.
Relaciones positivas. Resuelve problemas.	Viola derechos. Crea tensión.	No consigue los objetivos. Pierde oportunidades. Conflictos personales.

Fuente: Los Autores (2019).

3. Metodología

El paradigma de investigación es crítico reflexivo, con una metodología de investigación de acción participativa. Para Rosario (2012): el paradigma crítico reflexivo permite una investigación centrada en la reflexión de las causas y consecuencias de las acciones en la clase y trata de dar una herramienta que les permita tanto a alumnos como docentes a valorar su propia práctica. Lo anterior mediante el uso de la acción participativa que hace a los investigadores parte del proceso y desarrollo de la investigación pues

está en contacto directo con los participantes de la misma (pág. 38).

4. Conclusiones

Para el desarrollo de las conclusiones se hará referencia a algunas teorías del aprendizaje como las siguientes:

4.1. Cognitivista: dentro de la teoría cognitivista, se encuentra la teoría de aprendizaje social o vicaria de Albert Bandura, caracterizado por la observación, imitación, o modelado, indica que una de las formas de aprender es mediante la observación de las conductas de las personas gracias a la capacidad que posee el individuo para representar en su mente lo que percibe con sus ojos.

4.2. Teoría socio histórica de Lev Vygotski: esta teoría introduce el concepto de zona de desarrollo próximo que no es más que la distancia que existe entre la zona de desarrollo real, lo que un individuo es capaz de hacer por sí mismos, y la zona de desarrollo potencial que guarda relación con lo que el sujeto es capaz de alcanzar con la ayuda de un adulto o de un congéneres con habilidades cognitivas superiores, este aprendizaje está íntimamente relacionado con las experiencias y conocimientos previos. Plantea que el conocimiento no es un objeto que se pasa de uno a otro, es algo que se construye por medio de la interacción social en la que el ser humano está inmerso.

4.3. Teoría del aprendizaje significativo de Ausubel: está definida como aquella donde el aprendizaje es significativo y eficaz mediante la incorporación de nuevos conocimientos que se incorporan de forma sustantiva en la estructura cognitiva de los individuos que le permite relacionar los conocimientos adquiridos con los nuevos.

4.4. Teoría de la comunicación: implica el manejo de un lenguaje eficiente, positivamente afirmativo donde la persona comunica efectivamente sin una relación de subordinación lo que siente y piensa, haciendo valorar y respetar

sus ideas como persona, lo cual fortalece la familiaridad en el trato con las demás personas. Con ella se crea un lazo no sólo entre los individuos grupos o equipos, sino también entre las relaciones que se establecen entre los miembros, fortaleciendo además la motivación que cada uno posee hacia el logro de las metas que son altamente valoradas.

4.5. Teoría de la crítica social: esta teoría indica que en la educación existe una crisis de valores generada por los cambios sociales que ha experimentado el mundo entero, promoviendo un gusto desmedido por lo novedoso y por aquellos elementos que una persona o corriente promueve para generar uniformidad en los gustos de los individuos. En la teoría crítica social se presenta al hombre como una fuente de apoyo a la tecnología y sus novedades. Persiguiendo un falso bienestar donde se anula el pensamiento libre y personal, convirtiendo la comodidad en un bien deseado.

Para dar respuesta al propósito de la investigación que fue promover la asertividad como estilo de comunicación en la administración de las clases en el aula y basados en las teorías y conceptos mencionados, se propone una educación fundamentada en la libertad personal, la responsabilidad, y autorrealización. Tal es el caso de Nieto y Rodríguez (2010), quienes indican que:

Todas las posibilidades de realización del individuo, deben apuntar y atender la educación, deben estar sustentadas expresamente por la función crítica. Los autores del artículo coincidimos que realmente existe una crisis de valores y se debe dar una vital importancia a la función del ser humano que posibilite un cambio consciente en la sociedad, un espíritu crítico sustentado por una verdadera búsqueda de conocimiento, así como de un sentido profundo de vida, ese es el camino hacia el verdadero diálogo y el verdadero progreso (pág. 25).

Otro argumento que ayuda a dar respuesta al objetivo es el que hace

referencia a cómo se ha transcurrido de una sociedad primitiva, a una tradicional, y a otra moderna, para ello plantea dos dimensiones una técnica y otra social, en las cuales la comunicación es fundamental en el proceso de formación del educando y del sujeto educador.

Para Habermas (2002): “la Teoría Crítica quiere redimir la dimensión social de ese entramado positivista, por medio de una teoría reflexiva, para llevar al hombre hacia una emancipación, liberadora y más humana” (pág. 52).

Dentro de las conclusiones se mencionan las bases legales que respaldan de forma institucional los elementos mencionados, dando asidero teórico y legal a cada uno de los planteamientos del artículo de investigación.

Inicialmente se menciona en la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999a), en el Capítulo VI, de los derechos culturales y educativos, que:

La educación es un derecho humano y un deber social fundamental, es democrática, gratuita y obligatoria...La educación es un servicio público y está fundamentada en el respeto a todas las corrientes del pensamiento, con la finalidad de desarrollar el potencial creativo de cada ser humano y el pleno ejercicio de su personalidad en una sociedad democrática basada en la valoración ética del trabajo y en la participación activa, consciente y solidaria en los procesos de transformación social, consustanciados con los valores de la identidad nacional y con una visión latinoamericana y universal (art. 102).

De acuerdo al artículo 102 de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999b), la educación debe estar fundamentada en todas las corrientes del pensamiento, lo que está respaldado en el siguiente artículo:

Toda persona tiene derecho a una educación integral, de calidad, permanente, en igualdad de condiciones y oportunidades, sin más limitaciones que las derivadas de sus aptitudes, vocación y aspiraciones. La educación es obligatoria en todos sus niveles, desde el maternal hasta el nivel medio

diversificado. La impartida en las instituciones del Estado es gratuita hasta el pregrado universitario. A tal fin, el Estado realizará una inversión prioritaria, de conformidad con las recomendaciones de la Organización de las Naciones Unidas (art. 103).

De acuerdo al artículo 103, todos los individuos tienen derecho a una educación de calidad, esto es confirmado a continuación, en este artículo de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999c):

La educación estará a cargo de personas de reconocida moralidad y de comprobada idoneidad académica. El Estado estimulará su actualización permanente y les garantizará la estabilidad en el ejercicio de la carrera docente, bien sea pública o privada, atendiendo a esta Constitución y a la ley, en un régimen de trabajo y nivel de vida acorde con su elevada misión. El ingreso, promoción y permanencia en el sistema educativo, partidista o de otra, serán establecidos por ley y responderá a criterios de evaluación de méritos, sin injerencia partidista o de otra naturaleza no académica (art. 104).

De acuerdo al artículo 104, los docentes deben estar calificados para impartir las clases, en este caso, se habla de la importancia de la profesionalización de la docencia.

Todo lo anterior, es respaldado por la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO, 1998): donde se habla que la calidad de la educación y se hace referencia a que esta lleva consigo la mejora en las actividades académicas abarcando el proceso de enseñanza aprendizaje, la dotación y tecnologías y el desarrollo docente en todas sus esferas (pág. 1).

Para cumplir con lo expuesto, las instituciones educativas a nivel superior pretenden diseñar políticas de formación que permitan el desarrollo continuo y permanente de sus profesionales para mejorar las competencias, estimulando la innovación dentro del sistema pedagógico. Dicha necesidad obedece a un rol transformador de la educación a nivel superior en la sociedad

a nivel laboral y académico en el contexto de la sociedad del conocimiento.

Como conclusión se puede decir que la asertividad es un estilo de comunicación claro que permite a estudiantes y docentes manifestar sus pensamientos manifestando la defensa de sus derechos sin perjudicar a otros individuos.

En este contexto, González (2011): respalda esta afirmación alegando que la asertividad permite defender convicciones sin someterse a voluntades ajenas, permite el desarrollo de habilidades sociales que le permiten la interacción con otras personas, lo cual es importante para fomentar el aprendizaje significativo en cada uno de los individuos involucrados dentro del proceso educativo (pág. 82).

Asimismo, Müller (2005): habla de los docentes tutores y los define como un individuo que coopera con otros para el desarrollo de habilidades y destrezas cognitivas, con el propósito que mejore, progrese y perfeccione su condición humana, para educar y auto-educarse (pág. 16); un sujeto educador inspira su entorno y es capaz de establecer relaciones sin dificultades y de construir nuevos conceptos, que le permitan participar de forma activa y en correspondencia con las exigencias de un mundo complejo y cambiante, manteniendo siempre despierta su conciencia sobre el fin y razón de ser de su acción educativa, fomentando el ser en sí que es la esencia de cada hombre.

Según documento de la Cámara Venezolana de Educación Privada CAVEP (2014), citado por la autora Arrieché (2018), menciona que:

Ofrecer una educación de calidad implica la articulación gobierno, educación, sociedad y familia, y se caracteriza por la transmisión de formas de actuar democrática, de fraternidad, basada en la pedagogía del aprendizaje significativo, donde se enseñe y se aprenda en y desde la libertad, que genere calidad de vida con visión de país a partir de un proyecto de Nación que es compartido por las mayorías (pág. 369).

Así, se puede decir que el resultado de una conducta asertiva no tiene

siempre como derivación la ausencia del conflicto antagónico entre las partes, puede que esta cause molestias, pero cuando se actúa asertivamente al comunicar sentimientos, es satisfactorio poder expresar la opinión sin agredir a nadie, situación ésta que contribuye significativamente a disminuir la ansiedad a través de relaciones más íntimas y significativas, logrando mayor respeto a uno mismo y mejor adaptación social.

Luego de exponer las ideas se puede concluir que es posible promover la asertividad como medio de comunicación en el aula de clases y fuera de ella, tomando como punto de partida el respeto hacia los demás evitando desacuerdos en el entorno educativo y desarrollando individuos que, a partir de los conocimientos y experiencias previas, puedan participar responsablemente como seres que piensan, razonan, reflexionan y aportan ideas en la construcción de un aprendizaje significativo.

Finalmente, cuando se habla de asertividad como modelo de comunicación se promueve el aprendizaje colaborativo, lo que aporta mecanismos para aprovechar el conocimiento y darle integralidad a la formación de los individuos en su proceso aprendizaje, además se incluye el desarrollo de otros modelos mentales que les permiten a los estudiantes desenvolverse en un estado de confianza y seguridad que se traduce en madurez emocional.

5. Referencias

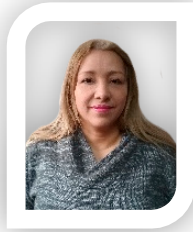
- Arrieché, M. (2018). **Gestión Docente en el Contexto de la Educación Primaria Venezolana.** *Revista Científica*, 3(7), 354-373, e-ISSN: 2542-2987. Recuperado de: <https://doi.org/10.29394/Scientific.issn.2542-2987.2018.3.7.18.354-373>
- Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999a,b,c). **Capítulo VI, de los Derechos Culturales y educativos.** Gaceta Oficial Extraordinaria N° 36.860 de fecha 30 de diciembre. Caracas,

- Venezuela: Asamblea Nacional Constituyente. Recuperado de:
https://www.oas.org/dil/esp/constitucion_venezuela.pdf
- Gago, M. (2017). **Manual: Comunicación, asertividad y escucha activa en la empresa.** ISBN: 978-84-681-7712-0; ISBN: 978-84-681-8564-4. Madrid, España: Editorial CEP, S.L. Recuperado de:
<https://books.google.com.ec/books?id=LuxCDwAAQBAJ&lpg=PP1&hl=es&pg=PA2#v=onepage&q&f=false>
- González, S. (2011). **Habilidades de comunicación escrita: Asertividad. Persuasión. Alto impacto.** ISBN: 978-1-60255-376-7. Nashville, Estados Unidos: Grupo Nelson, Inc - Thomas Nelson, Inc.
- Habermas, J. (2002). **Acción comunicativa y razón sin transcendencia.** ISBN: 9788449313080. España: Paidós Ibérica.
- Müller, M. (2005). **Docentes tutores.** Spanish Edition, Series: Educación y Creatividad, ISBN 10: 950-507-511-1; ISBN 13: 978-9505075119. Buenos Aires, Argentina: Editorial Bonum.
- Nieto, S., & Rodríguez, J. (2010). **Investigación y evaluación educativa en la sociedad del conocimiento.** 1ra. Edición, ISBN: 978-84-7800-226-9. España: Ediciones Universidad de Salamanca.
- Rosario, V. (2012). **Casos de Investigación e Innovación: Procesos para la Transformación de las prácticas e instituciones educativas.** ISBN: 978-1-4633-1550-4; ISBN: 978-1-4633-1552-8; ISBN: 978-1-4633-1551-1. Estados Unidos: Red de Académicos de Iberoamérica; Instituto para el desarrollo de la Investigación e Innovación Educativa en Iberoamérica, S.C.
- Serrano, S. (2004). **El regalo de la comunicación.** ISBN 10: 8433962027; ISBN 13: 9788433962027. Barcelona, España: Editorial Anagrama.
- UNESCO (1998). **Declaración Mundial sobre la Educación Superior en el siglo XXI: Visión y Acción.** Conferencia Mundial sobre la Educación Superior en el siglo XXI: Visión y acción, Código del documento:

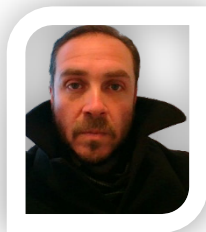
ED.98/CONF.202/3. París, Francia: Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura. Recuperado de:
http://www.unesco.org/education/educprog/wche/declaration_spa.htm

Zabalza, M. (2004). **La enseñanza universitaria: El escenario y sus protagonistas**. Segunda Edición, ISBN: 84-277-1376-2. Madrid, España: NARCEA, S.A. de Ediciones.

Jennifer Zurina Quiñonez Fuentes
e-mail: jennifer.zurina@hotmail.com



Nacida en Caracas, Venezuela, el 25 de febrero del año 1972. Magister en Ciencias de la Educación Superior mención Docencia Universitaria; Licenciada en educación Integral; Abogada; Académica de la Dirección de Postgrado e Investigación de la Universidad Miguel de Cervantes (UMC); con 28 años al servicio de la docencia en todos los niveles de educación; asesor de trabajo investigación para estudios de maestría en la Universidad Fermín Toro (UFT). Además, me desempeñé como coordinadora en diversos programas académicos en la Universidad Nacional Experimental de los Llanos Ezequiel Zamora (UNELLEZ); y Relatora en talleres de crecimiento personal, lecto-escritura y procesos grupales a nivel de educación superior.



Genaro Moyano Arcos
e-mail: genaro31@gmail.com

Nacido en Talca, Chile, el 08 de mayo del año 1976. Magister en Lengua y Cultura; Magister en Gestión Educativa; Licenciado en Comunicación Social; Periodista; Académico en la Universidad Miguel de Cervantes (UMC), Santiago, Chile; poseo además un Postítulo en Beijing Yuyan Daxue, China, en Idioma y Cultura; Docente en diversas entidades educativas del país; director académico y de Sede de instituciones de educación superior; Relator para instituciones gubernamentales; Centro de Desarrollo de Negocios, enfocados en el desarrollo de innovación y procesos de acompañamiento a pequeñas y medianas empresas; Encargado de talleres de formación en negociación para sindicatos.

El contenido de este manuscrito se difunde bajo una [Licencia de Creative Commons Reconocimiento-NoComercial-CompartirIgual 4.0 Internacional](https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/)



Segregación de las mujeres en rubros tecnológicos

Autores: Katihuska Tahiri Mota Suárez
Universidad Miguel de Cervantes, **UMC**
motakt@gmail.com
Talca, Chile
<http://orcid.org/0000-0002-4108-957X>

José Andrés Farías Verdugo
Universidad Miguel de Cervantes, **UMC**
jose.farias@profe.umcervantes.cl
Talca, Chile
<https://orcid.org/0000-0003-3644-2698>

Resumen

La desigualdad de género es un gran problema en la dimensión laboral y ha estado presente sin erradicarse de la sociedad. Trabajos tecnológicos, albergan una gran cantidad de machismo entre sus empleados que rechazan en su mayoría que la mujer está siendo afectada por este inconveniente. Estudios sujetan que las empresas a nivel mundial tienen un alto porcentaje de hombres en rubro, mientras que la población femenina no ocupa más que una minoría en este puesto. Además, los sueldos entre hombres y mujeres, históricamente, han tenido una gran diferencia; siendo así la brecha salarial un problema relacionado. Inicialmente surge la pregunta: ¿por qué las mujeres son segregadas de rubros en áreas de la tecnología? Para responder la pregunta, se realizó un estudio descriptivo con metodología cualitativa. Como conclusión se obtuvo que las empresas deben tomar conciencia sobre esta problemática para así impedir la segregación laboral de la mujer y disminuir (con fin de erradicar) la gran brecha salarial que destaca entre hombres y mujeres ya que el trabajo que realizan las mujeres en sus rubros es igual y aún mejor que el trabajo que realizan sus pares masculinos en las mismas empresas.

Palabras clave: tecnología; mujer; empresa.

Cómo citar este artículo:

Mota, K., & Farías, J. (2019). **Segregación de las mujeres en rubros tecnológicos**. *Revista Científica*, 4(Ed. Esp.), 84-94, e-ISSN: 2542-2987. Recuperado de: <https://doi.org/10.29394/Scientific.issn.2542-2987.2019.4.E.5.84-94>

Fecha de Recepción:
06-05-2019

Fecha de Aceptación:
12-07-2019

Fecha de Publicación:
05-09-2019

Segregation of women in technological areas

Abstract

Gender inequality is a big problem in the labor dimension and has been present without eradicating society. Technological works, house a large number of maleness among its employees who mostly reject that women are being affected by this inconvenience. Studies show that companies worldwide have a high percentage of men in business, while the female population occupies only a minority in this position. In addition, salaries between men and women have historically made a big difference; Thus the wage gap is a related problem. Initially the question arises: why are women segregated from areas in technology areas? To answer the question, a descriptive study with qualitative methodology was carried out. In conclusion, it was obtained that companies must become aware of this problem in order to prevent the segregation of women from work and reduce (in order to eradicate) the large wage gap that stands out between men and women since the work done by women in their items is the same and even better than the work done by their male peers in the same companies.

Keywords: technology; women; enterprises.

How to cite this article:

Mota, K., & Fariás, J. (2019). **Segregation of women in technological areas**. *Revista Científica*, 4(Ed. Esp.), 84-94, e-ISSN: 2542-2987. Recovered from: <https://doi.org/10.29394/Scientific.issn.2542-2987.2019.4.E.5.84-94>

Date Received:
06-05-2019

Date Acceptance:
12-07-2019

Date Publication:
05-09-2019

1. Introducción

La desigualdad de género ha estado marcando a las sociedades del mundo durante mucho tiempo. En pleno siglo XXI, se sigue presenciando conductas machistas que no permiten que la brecha de género disminuya, por lo que las mujeres se tienen que adaptar a un sistema opresor para poder surgir. Factores como el trabajo, la educación, la inclusión y la salud, son afectados por la brecha de género.

En la dimensión laboral se puede destacar un gran problema, el cual está sellado por la segregación de mujeres en los rubros de las empresas. Está comprobado que la mujer tiene menor acceso salarial a los empleos tecnológicos y a ser promovidas en ellos. Cuando se habla de brecha salarial, en este artículo se hace referencia específicamente a las actividades que cubren la tecnología, ya sean desarrolladores web, analistas de sistemas informáticos, analistas de seguridad de la información, ingeniera o ingeniero de software, científica o científico de datos, administradores de tecnologías de la información, entre otros rubros.

A diferencia del hombre, la mujer tiene ideas y la capacidad de liderazgo para resolver los problemas económicos de la actualidad, pero la segregación de género, que sigue obstaculizando a las mujeres, es también un obstáculo para el mundo. La mujer tiene un alto impacto en el trabajo. Tal aspecto se ha demostrado con estudios respecto a la productividad empresarial, y aunque la brecha de género ha disminuido durante los últimos años, el rendimiento de empresas y organizaciones no ha experimentado un incremento.

Por ello, este trabajo pretende investigar las causas que inducen a que la mujer sea segregada de las empresas relacionadas con la tecnología, e investigar además sobre los factores que disminuyen la participación femenina en ellas. Este estudio fue de tipo descriptivo, con metodología cuantitativa, para lo cual se revisó literatura apropiada al tema y se generan una serie de conclusiones dando respuesta a la problemática planteada basado en un

análisis de fuentes electrónicas y libros consultados.

2. Metodología

Este artículo se basó en fuentes de internet, utilizando un método descriptivo, bajo el paradigma cuantitativo para la comparación de resultados con los autores consultados, la data se analizó para dar respuesta a una de las problemáticas en la sociedad actual, la segregación de las mujeres en rubros tecnológicos, identificando las posibles causas de la misma y las actitudes que la sociedad toma frente a esta.

Una vez obtenidos los resultados y la revisión de la bibliografía se llevó a cabo la discusión de éstos para darle fundamento al artículo mediante el uso de parámetros estadísticos extraídos de fuentes electrónicas, así como también contrastación teórica.

3. Resultados

El estudio test de pensamiento computacional diseño y psicometría general realizado por González-Palencia y Jiménez (2016), constatan que: “la educación secundaria obligatoria las alumnas se sienten menos atraídas por la informática que los alumnos y, además, tienen una autopercepción más baja de eficacia en su capacidad computacional que la que manifiestan sus compañeros varones” (pág. 753).

Un estudio de Booking Holdings (2018), habla sobre la desigualdad de género en la industria tecnológica, según el estudio, la desigualdad comienza en el proceso de selección:

El 68% de las encuestadas piensa que los paquetes de beneficios que ofrecen las empresas no están adaptados a las mujeres y el 75% piensa que las ofertas de trabajo del sector suelen estar dirigidas a los hombres. El 46% de las participantes siente que se las trata de forma diferente en el trabajo debido a su género. Este número llega al 59% en el caso de las mujeres que tienen puestos de alta gerencia, y al

58% en el de las mujeres que forman parte de consejos directivos (pág. 1).

Por lo tanto, la correlación entre los puestos de responsabilidad y la desigualdad de género aumenta si las mujeres quieren avanzar en su carrera. El 57% de las mujeres con cargos directivos senior indica que no consiguieron un ascenso porque eligieron a un compañero del sexo opuesto. En cambio, entre las mujeres con puestos junior este porcentaje fue del 37%.

Además, Mujica (2018), señaló en su estudio: "...que aunque la brecha salarial de género se redujo del 20% al 15% entre 2005 y 2015, los sueldos de las mujeres continúan siendo más bajos" (pág. 1). Un análisis hecho a 422 hombres mayores de 18 años de todo el territorio de Chile, reveló que el 73% de los hombres dice que no hay discriminación de género en su trabajo, en su contraparte, el 74% de los encuestados cree que hay una desigualdad en los salarios entre géneros.

Asimismo, Sepúlveda y Solar (2016), revelaron que: "sólo el 25% cree que se trata de un tema relevante en la agenda pública. Más importantes o urgentes son, dicen, las pensiones (84%) la educación (83%), o el mejoramiento de la salud (68%) y de la seguridad (68%)" (pág. 1).

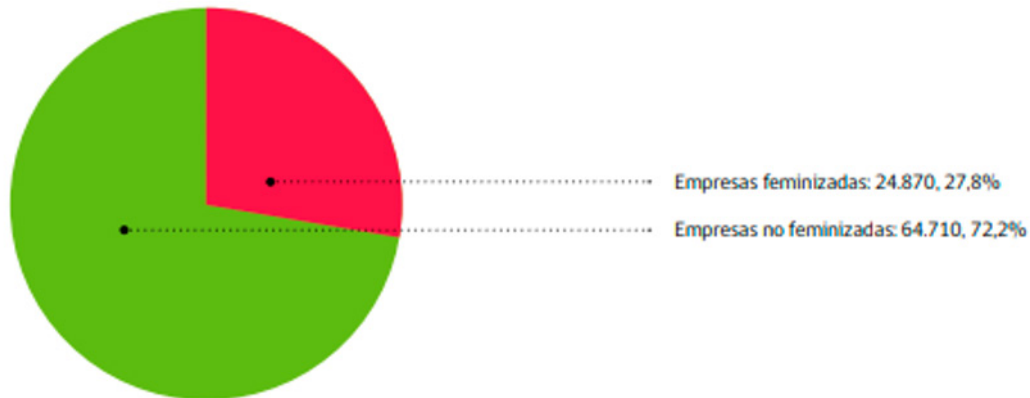
Según datos del Instituto Nacional de Estadísticas en Encuesta Suplementaria de Ingresos, a fines del año 2011, citado por Lara (2014):

La brecha salarial entre hombres y mujeres promedio era de 32,8%, pero subía a 35,4% entre los trabajadores con educaciones universitaria y al 38,2% en aquellos con educación secundaria. El sueldo promedio de hombres es de 417.900 pesos mensuales y el de las mujeres es de 280.900 pesos mensuales (pág. 1).

Por otra parte, el Informe de Resultados de la Encuesta Laboral (ENCLA, 2014): se encontró un total de 24.870 empresas feminizadas (aquella empresa cuya composición laboral corresponde a mujeres en un 50% o más)

las cuales representan al 27,8% del total (pág. 20-21); tal como se observa en el gráfico 1.

Gráfico 1. Distribución porcentual de empresas según feminización y trabajadores en ellas. Empleadores (cuestionario autoaplicado).



Fuente: ENCLA (2014).

3.1. Discusión de los resultados

Los resultados obtenidos en este trabajo mostraron que no solo hay una segregación de género en la vida adulta de las mujeres, sino que desde la infancia y adolescencia ellas son afectadas. Esto se refleja con los resultados del gráfico 1, donde se observa que las jóvenes se sienten menos atraídas por carreras informáticas. Según la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE), citado por Sanmartín y Matilla (2015):

El problema empieza en edades tempranas, en parte por culpa de los padres y de los profesores. Los progenitores tienen puestas mayores expectativas en los hijos que en las hijas a la hora de apoyarles en sus estudios de Ingeniería o Matemáticas (pág. 1).

De esto se desprende que la educación escolar e intrafamiliar es un determinante importante del sesgo de género en los trabajos relacionados con la tecnología. Por otro lado, se demuestra que uno de los factores de la baja

participación de las mujeres, se debe a la desigualdad de beneficios y la difícil tarea de poder escalar a un puesto mejor, en especial si se compite con su sexo opuesto, por lo tanto, esta inequidad está tan marcada en la sociedad, que muchas de las mujeres prefieren trabajos que los patrones sociales indiquen que son adecuados para su sexo, como también muchas de ellas migran de estos rubros por las mismas razones.

Es por esto, por lo que la brecha salarial sigue existiendo en el ámbito laboral, no hay una concientización por parte de la sociedad para suprimir estos patrones.

4. Conclusión

Si bien se está combatiendo la igualdad de participación entre hombres y mujeres, las empresas tienen un alto grado de responsabilidad en este tema, ya que estas deben aprender a valorar la diversidad y lograr abandonar la antigua sociedad patriarcal en donde todas las acciones ya están escritas para ambos géneros. Si estas tomaran conciencia de esto, muchas de las mujeres capacitadas no abandonarían sus puestos de trabajos por falta de oportunidades o por trato diferente, e incluso por diferencia salarial.

Para concluir, las empresas, en este caso de tecnología, son un reflejo de la sociedad, y es por eso que en la comunidad es muy extraño ver a una ingeniera exitosa, ya que, según la sociedad, ese rubro es de hombres. Muchos de los factores por los cuales las mujeres no son partícipes de rubros en empresas tecnológicas están dados por patrones que la sociedad impone. Estos patrones reprimen las capacidades de mujeres las cuales, pueden ser más eficientes que los hombres en el área ya mencionada.

De acuerdo a la bibliografía consultada, la forma más adecuada para poder erradicar estos tipos de patrones es reflexionando hacia el futuro, ya que es difícil suprimir estos ideales en una persona adulta porque está ya ha vivido toda su vida con ellos. Sin embargo, la esperanza se encuentra en los infantes

y en las fuentes de información que ellos reciben, como es la educación de los hogares y los colegios, estas son la base para potenciar las habilidades que estos mismos encuentran, sin importar el sexo que ellos tengan, y así poder ir desarrollándose a medida que pasa el tiempo.

No obstante, estas son medidas que tomar hacia futuro, pero es inquietante que esta desigualdad siga existiendo, especialmente en el ámbito laboral, ya que muchas veces esta promueve el abuso e incluso la violencia hacia las mujeres, quienes se encuentran vulnerables en estos rubros. Debido a lo anterior, es fundamental que el gobierno de cada país tome una verdadera responsabilidad sobre esta problemática, implementando políticas que puedan eliminar esta brecha, a modo de regular la cantidad de ingreso de mujeres a empresas tan importantes hoy en día, como son las tecnológicas.

5. Referencias

- Booking Holdings (2018). **Un estudio de Booking.com demuestra que la desigualdad de género en la industria tecnológica va más allá de los campos de la ingeniería y la informática.** Madrid, España: Booking.com, B.V. Recuperado de: <https://news.booking.com/un-estudio-de-bookingcom-demuestra-que-la-desigualdad-de-genero-en-la-industria-tecnologica-va-mas-alla-de-los-campos-de-la-ingenieria-y-la-informatica/>
- ENCLA (2014). **Inequidades y brechas de género en el empleo.** Informe de Resultados. Primera Edición, ISBN: 978-956-9661-34-1. Chile: Publicación del Departamento de Estudios de la Dirección del Trabajo. Recuperado de: http://www.dt.gob.cl/portal/1629/articles-108317_recurso_3.pdf
- González-Palencia, R., & Jiménez, C. (2016). **La brecha de género en la educación tecnológica.** *Ensaio: Avaliação e Políticas Públicas em Educação*, 24(92), 743-771, ISSN: 0104-4036; e-ISSN: 1809-4465.

Recuperado de:

<https://dx.doi.org/10.1590/S0104-403620160003000010>

Lara, N. (2014). **Diferencias de género: ámbito laboral**. Chile: elquintopoder;

Fundación Democracia y Desarrollo. Recuperado de:

<https://www.elquintopoder.cl/genero/diferencias-de-genero-ambito-laboral/>

Mujica, F. (2018). **Desigualdad de género en el trabajo: Brecha en la participación de hombres y mujeres es de 25%**. Santiago, Chile:

Empresa El Mercurio, S.A.P. Recuperado de:

<https://www.emol.com/noticias/Economia/2018/02/28/896773/Desigualdad-de-genero-en-el-trabajo-Brecha-en-la-participacion-de-hombres-y-mujeres-es-de-25.html>

Sanmartín, O., & Matilla, Á. (2015). **¿Por qué las chicas no quieren ser ingenieras?** Madrid, España: El Mundo; Unidad Editorial Información

General, S.L.U. Recuperado de:

<https://www.elmundo.es/espana/2015/07/27/55b025f7268e3e3b6e8b459b.html>

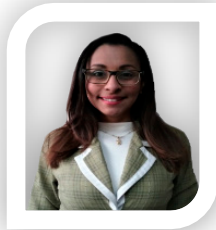
Sepúlveda, P., & Solar, S. (2016). **73% de los hombres dice que no hay discriminación de género en su trabajo**. Chile: La Tercera,

innovación digital. Recuperado de:

<http://www2.latercera.com/noticia/73-los-hombres-dice-no-discriminacion-genero-trabajo/>

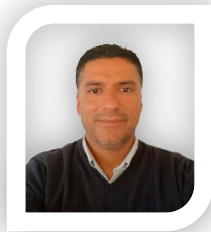
Katihuska Tahiri Mota Suárez

e-mail: motakt@gmail.com



Nacida en Maracaibo, Venezuela, el 11 de abril del año 1982. Docente Académico-Investigador con Doctorado en Ciencias de la Educación titulada en la Universidad Nacional Experimental “Rafael María Baralt”, (UNERMB); Magister en Gerencia de Empresas, mención: Operaciones en la Universidad del Zulia (LUZ); Ingeniero de Petróleo titulada en la Universidad del Zulia (LUZ); y Diplomado en Docencia e Investigación en la Universidad del Zulia (LUZ); Con amplia trayectoria como académica a nivel de pregrado y postgrado; asesora de trabajo especial de grado en Cabimas, Estado Zulia, Venezuela; Soy Docente con Promoción al Investigador (PII) categoría A01; Ponente en Conferencias relacionadas con el área de Logística, Matemáticas, Investigación y aspectos relacionados; y Relatora en cursos de liderazgo y motivación.

José Andrés Farías Verdugo
e-mail: jose.farias@profe.umcervantes.cl



Nacido en Chile, el 9 de noviembre del año 1976. Doctorando en educación; Magister en Educación; Ingeniero Comercial; Licenciado en Ciencias de la Administración; Académico de la Dirección de Postgrado e Investigación en la Universidad Miguel de Cervantes (UMC), Santiago, Chile; Con amplia trayectoria como académico a nivel de pre grado y postgrado; asesor de trabajos de grado; Conferencista internacional en las áreas de Administración, Investigación; y Relator en cursos de liderazgo y motivación.

El contenido de este manuscrito se difunde bajo una [Licencia de Creative Commons Reconocimiento-NoComercial-CompartirIgual 4.0 Internacional](https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/)



Factores del clima organizacional (Caso: Instituciones educacionales de San Carlos)

Autores: Adrián Esteban Pereira Santana
Universidad Miguel de Cervantes, **UMC**
adrian.pereiras@gmail.com
Talca, Chile
<http://orcid.org/0000-0002-5849-6446>

Doris Josefina Solís Mejías
Universidad Miguel de Cervantes, **UMC**
dorisolis@hotmail.com
Talca, Chile
<http://orcid.org/0000-0001-6413-1075>

Resumen

En este artículo se investigó la incidencia que tienen las variables género, años de servicio y tipo de liderazgo en el clima organizacional de comunidades educativas. Se pregunta por la influencia que tiene el tipo de liderazgo en el comportamiento de los integrantes, si las relaciones interpersonales son mejores entre las damas o entre los varones, si la percepción del clima es mejor en los profesores más jóvenes que por los profesores de más años de servicio y se formuló el objetivo determinar cómo influyen los factores, género y antigüedad de los integrantes de dos comunidades escolares y el tipo de liderazgo ejercido por el equipo directivo, en el clima organizacional de dos establecimientos educacionales del sistema de administración educacional de San Carlos. La metodología utilizada fue la revisión documental y la comparación, por lo que enmarca dentro de los estudios cualitativos. Se concluye que el género no es factor relevante en el tipo de clima; en cambio los años de servicio, el clima real es muy lejano al real esperado; la mayor diferencia entre el clima real con el ideal esperado se da en el liceo que predomina el tipo de Liderazgo definido como Laissez Faire.

Palabras clave: liderazgo; docente; alumno.

Cómo citar este artículo:

Pereira, A., & Solís, D. (2019). **Factores del clima organizacional**. *Revista Científica*, 4(Ed. Esp.), 95-115, e-ISSN: 2542-2987. Recuperado de: <https://doi.org/10.29394/Scientific.issn.2542-2987.2019.4.E.6.95-115>

Fecha de Recepción:
07-05-2019

Fecha de Aceptación:
13-07-2019

Fecha de Publicación:
05-09-2019

Organizational Climate Factors (Case: San Carlos educational institutions)

Abstract

This article investigated the impact of the variables gender, years of service and type of leadership in the organizational climate of educational communities. He wonders about the influence that the type of leadership has on the behavior of the members, if interpersonal relationships are better between ladies or between men, if the perception of the weather is better in younger teachers than by older teachers years of service and the objective was formulated to determine how the factors, gender and seniority of the members of two school communities influence and the type of leadership exerted by the management team, in the organizational climate of two educational establishments of the educational administration system of San Charles. The methodology used was the documentary review and comparison, which is why it is part of the qualitative studies. It is concluded that gender is not a relevant factor in the type of climate; on the other hand, the years of service, the real climate is very far from the expected real one; The biggest difference between the real climate and the expected ideal is in the high school that predominates the type of Leadership defined as Laissez Faire.

Keywords: leadership; teacher; student.

How to cite this article:

Pereira, A., & Solís, D. (2019). **Organizational Climate Factors**. *Revista Científica*, 4(Ed. Esp.), 95-115, e-ISSN: 2542-2987. Recovered from: <https://doi.org/10.29394/Scientific.issn.2542-2987.2019.4.E.6.95-115>

Date Received:
07-05-2019

Date Acceptance:
13-07-2019

Date Publication:
05-09-2019

1. Introducción

Las instituciones educativas valoran a las personas como uno de sus activos básicos, en este sentido las organizaciones valoran al recurso humano y miden su rendimiento con instrumentos que permiten tener un estimado de su clima organizacional, con la finalidad de saber cómo son percibidas las relaciones que se establecen, para conseguir objetivos comunes en el proceso de aprendizaje enseñanza, si su filosofía o principios del proyecto educativo institucional son comprendidos y compartidos por el personal, qué problemas de comunicación confrontan, las relaciones personales entre colegas, características individuales, la cooperación y trabajo de equipo, identificación con la organización, motivación y rendimiento, entre algunas dimensiones del quehacer educativo.

La relación existente entre el ambiente imperante clima organizacional, sumado al tipo de conducción directiva que se ejerce liderazgo, es fundamental para una organización, que tiene la responsabilidad y la necesidad de mejorar los servicios que prestan a la comunidad y que son trascendentales, para la formación de generaciones futuras.

Por su parte, los autores Arias y Arias (2014), exponen que:

El clima organizacional y la satisfacción laboral han sido, quizá, las variables más estudiadas en el ámbito laboral. En cuanto al clima organizacional, el constructo proviene de la psicología lewiniana y su enfoque de campo ya desde 1939. Aunque sería Gellerman el que introduce el concepto en el ámbito organizacional en la década del 60 (pág. 185).

El cómo influye el tipo de liderazgo en el clima organizacional, su relación con el género y años de servicios fue el motivo de este estudio, que se presenta en este trabajo de tesis y cómo ese clima organizacional y/o el tipo de liderazgo ejercido puede favorecer o hacer fracasar los cambios o innovaciones que se ponen en práctica para lograr mejores aprendizajes en los alumnos y para aquellos que el individuo logra en la interacción en su grupo

de pares.

El mundo actual se caracteriza por un cambio constante en el ambiente laboral, este cambio debe estar asumido en todo trabajador y desde esa base intencionarlo. Para este logro un directivo o equipo directivo debe tener el máximo de conocimiento sobre como interactúan sus miembros, el ambiente que envuelve a las organizaciones, el que generalmente es demasiado dinámico, y les exige una elevada capacidad de adaptación, como condición básica de supervivencia.

Por ende, hablar del clima organizacional, implica es necesario resaltar los enfoques objetivos concentrados en las características de la organización, los subjetivos anclados en el trabajador y los integradores abordan ambas consideraciones. De allí que el clima organizacional como el conjunto de percepciones que tienen las personas de su centro laboral.

En el artículo, va en consecución del esfuerzo educativo, propuesto a conocer el comportamiento de las personas que integran la estructura de la organización, para ajustarse a los cambios sociales y tecnológicos que surgen constantemente en el ambiente docente de cada establecimiento educacional en estudio.

Toda organización, crea o tiene, su propio clima organizacional, el cual, comprende ciertas costumbres características con normas y valores que varían según la ciudad o región donde se encuentra la organización, de igual forma cada organización posee lineamientos que determinan sus procesos, formas de comunicación y la forma a través de la cual su directiva ejecuta las actividades para ejercer su autoridad.

Por otra parte, las organizaciones permiten a sus trabajadores cumplir los objetivos generales de la organización sin pasar por encima de sus necesidades emocionales, espirituales y económicas, es decir, los líderes hacen que el clima organizacional se mantenga y cumplen los objetivos propuestos colaborando para que los individuos cumplan sus metas

personales en la empresa, de esta manera generan habilidades para trabajos eficientes entre los miembros de la organización.

En los establecimientos educacionales, el clima organizacional no siempre es el esperado por los profesionales y las razones, que se desconocen, son atribuibles al género de sus integrantes, o los años de servicio de los profesionales y no son pocos los que culpan al tipo de liderazgo que ejercen los directivos de esas Comunidades Escolares.

De acuerdo a lo antes expuesto en el artículo se pretende determinar cómo influyen los factores, género y antigüedad de los integrantes de dos comunidades escolares, docentes y asistentes de la educación, y el tipo de liderazgo ejercido por el equipo directivo, en el clima organizacional de los establecimientos municipales, liceo politécnico “Capitán Ignacio Carrera Pinto” y Liceo Técnico Profesional “Violeta Parra Sandoval”, del sistema de administración educacional de San Carlos, provincia de Ñuble.

2. Metodología

La metodología es una investigación descriptiva porque busco especificar la importancia que tienen tres variables, presentes en las personas y que son independientes entre sí, en el desarrollo del clima organizacional de dos instituciones educacionales y cualitativa porque valora la incidencia que tienen las variables en el desarrollo del clima organizacional de dos instituciones educacionales.

El enfoque bajo el que se orienta el estudio respondió a un enfoque cualitativo; el tipo de investigación es explicativa, porque se quiere responder a las causas que originan los fenómenos personales, sociales y profesionales, en el clima organizacional; transversal, porque se aplica a todo el personal sin distinción de rango y descriptiva, porque se indican los hechos que ocurren en el interior de esas comunidades.

Para la contrastación de la información se hace referencia a algunas

definiciones, entre las cuales se inicia con el liderazgo, entendido como el proceso de dirigir las actividades laborales de los miembros de un grupo y la manera de influir en ellas.

De esta manera, Peña y Villón (2018), indican que: “la motivación laboral se puede entender como el resultado de la interrelación del individuo y el estímulo realizado por la organización con la finalidad de crear elementos que impulsen e incentiven al empleado a lograr un objetivo” (pág. 185). Esto mismo sucede con el ámbito educativo, por ende, el líder de una organización educativa motiva, alienta y compromete a su personal para conseguir las metas.

La idea principal del director de un colegio es propiciar que las relaciones humanas sean mejores para progresar sin mayores problemas. En este sentido, al destacar el papel directivo, se pone en evidencia su responsabilidad en generar un clima organizacional sano que permita la buena comunicación entre los miembros profesionales y asistentes de la educación que laboran en el establecimiento educativo.

El Profesor Castillo y Varas (1987), ubican el clima organizacional en lo que podría llamarse “Ecología Social”, sosteniendo que:

Respondería a la necesidad de estudiar conjuntos o todos, más bien que las partes separadamente, concediéndole a estos todos, en cuanto percibidos por los sujetos actuantes en el medio, el carácter de variables mediadoras, respecto de los procesos que en ellos se desarrollan (pág. 90).

Se estima que un enfoque sobre el concepto de clima organizacional de mayor utilidad es aquel que permite tener una visión más dinámica de la organización y dice relación, como elemento fundamental, con las percepciones que los trabajadores tienen de las estructuras existentes en la organización y de los procesos que ocurren en su medio laboral.

Por otra parte, Cornejo y Redondo (2001), Psicólogos de la Universidad

de Chile, en su estudio Abordaje psicosocial institucional del desgaste profesional docente, en una experiencia desde el equipo de psicología educacional de esa casa de estudios, expresa:

El aspecto que peor perciben los alumnos de las relaciones que establecen con sus profesores es la falta de cercanía, afectividad e intimidad. Estas variables: cercanía /distancia; afectividad/contacto desde el rol e intimidad/ frialdad son las que determinan la percepción del clima escolar de parte de los alumnos. Mucho más que variables como metodologías de aprendizaje o condiciones de infraestructura de los establecimientos (pág. 132).

Esta posición se refuerza con la teoría de Guillén y Guil (1999), citados por Edel, García y Casiano (2007), quienes definen el clima organizacional como: “la percepción de un grupo de personas que forman parte de una organización y establecen diversas interacciones en un contexto laboral” (pág. 33).

En este contexto se debe mencionar que el ministerio de educación, a través de división de educación general, proporciona apoyo a los estudiantes mediante la aplicación de un modelo de la calidad de la gestión escolar y la guía de autoevaluación institucional, a través de ella se pretende crear un clima propicio, especialmente en la dimensión convivencia escolar y, en el área de liderazgo y en la dimensión conducción, propugna un actuar coordinado en sus prácticas de gestión y conducción para el logro de metas y objetivos institucionales.

El clima organizacional es mejorado mediante la aplicación de una visión estratégica con prácticas desarrolladas por el equipo directivo que permita conducir y evaluar los procesos institucionales mediante alianzas estratégicas que admitan tanto a alumnos como docentes para el logro de los objetivos y las metas institucionales.

En el estudio realizado se observa que sólo una de ellas, Conducción,

alude directamente a la acción del equipo directivo, como prácticas para asegurar un actuar coordinado de los actores de la comunidad educativa, en función del logro de los objetivos y metas institucionales, las demás dimensiones se refieren a prácticas que se desarrollan en el establecimiento educacional, de las que también es responsable ese equipo.

Sobre la base de lo anterior se incorporan los elementos de gestión de la dimensión conducción, del área de liderazgo, detallando los elementos de gestión, que son contenidos específicos que se plantean como una interrogante que debe responder la comunidad escolar sobre la práctica del establecimiento educacional, especialmente por estar relacionado con el liderazgo ejercido en la comunidad escolar.

De acuerdo a lo expuesto se puede decir que la conducción, corresponde a la coordinación de acciones que debe ejecutar toda la comunidad educativa para lograr las metas institucionales.

3. Resultados

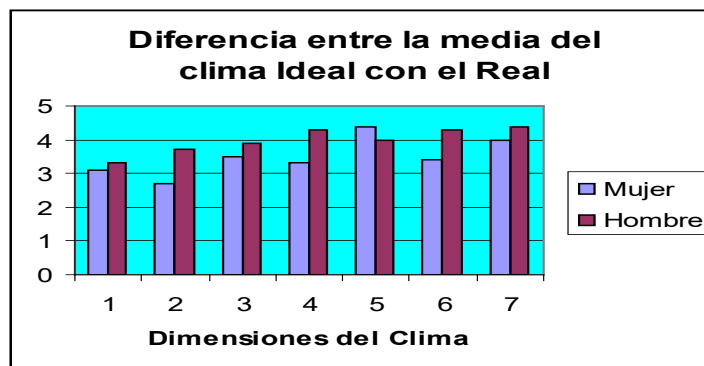
El clima organizacional es una cualidad de las instituciones que están conformadas por personas y, especialmente, las que tienen la responsabilidad de formar personas, como es el caso de las comunidades escolares; también es una cualidad y tipo de liderazgo ejercido por quienes las dirigen y tienen la principal responsabilidad de alcanzar la misión que se les ha sido encomendada. Sin embargo, las variables incorporadas en el estudio son cuantificables mediante la aplicación de los instrumentos respectivos.

A continuación, presentan gráficos (en las figuras siguientes) con el resumen de la información recogida, a través de los instrumentos aplicados a la muestra, en las dos comunidades educativas, expresadas en la diferencia de las medias aritméticas entre el clima real percibido y el clima real esperado por sus integrantes.

En el gráfico 1, se puede observar la diferencia de medias aritméticas

de comparación del clima organizacional de la comunidad escolar, tanto para mujeres como para hombre, observando comportamiento similar en cada uno de los casos y donde los hombres poseen en la mayoría de los casos el mayor valor significativo. Entre las dimensiones del clima Organizacional consideradas se tienen las siguientes: 1. Conformidad; 2. Responsabilidad; 3. Estándares; 4. Recompensas; 5. Claridad; 6. Calor y Respaldo; 7. Liderazgo.

Gráfico 1. Comparativo entre Fémimas y Varones. Clima Organizacional Comunidad Escolar “A”.

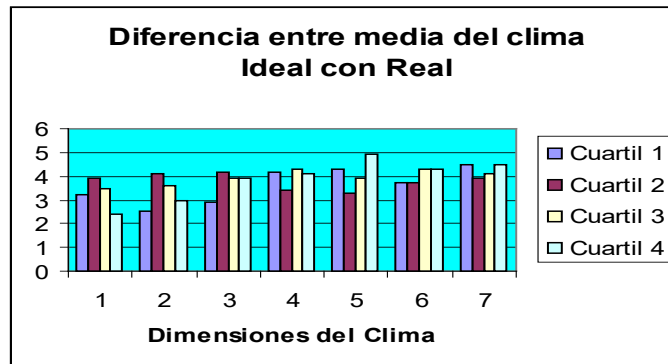


Fuente: Los Autores (2019).

En el gráfico 2, se puede observar la diferencia de medias aritméticas de comparación del clima en base a los cuartiles Años de servicio: Cuartil "Q1" (0% - 25%), Cuartil "Q2" (25% - 50%), Cuartil "Q3" (50% - 75%) y Cuartil "Q4" (75% - 100%), observando diferencias notorias en cada uno de los casos, los cuartiles Q1 y Q4 poseen diferencias significativas y los cuartiles Q2 y Q3 presentan un comportamiento más estable y progresivo.

Entre las dimensiones del clima Organizacional consideradas se tienen las siguientes: 1. Conformidad; 2. Responsabilidad; 3. Estándares; 4. Recompensas; 5. Claridad; 6. Calor y Respaldo; 7. Liderazgo.

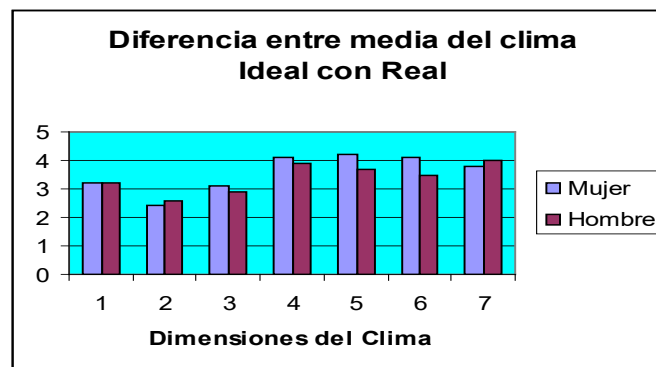
Gráfico 2. Comparación entre cuartiles del Clima organizacional. Base años de servicio.



Fuente: Los Autores (2019).

En el gráfico 3, se puede observar la diferencia de medias aritméticas de comparación del clima organizacional entre damas y caballeros de la comunidad escolar “B”, observando comportamiento con muchas aproximaciones en cada uno de los casos y donde las mujeres poseen en la mayoría de los casos el mayor valor significativo. Entre las dimensiones del clima Organizacional consideradas se tienen las siguientes: 1. Conformidad; 2. Responsabilidad; 3. Estándares; 4. Recompensas; 5. Claridad; 6. Calor y Respaldo; 7. Liderazgo.

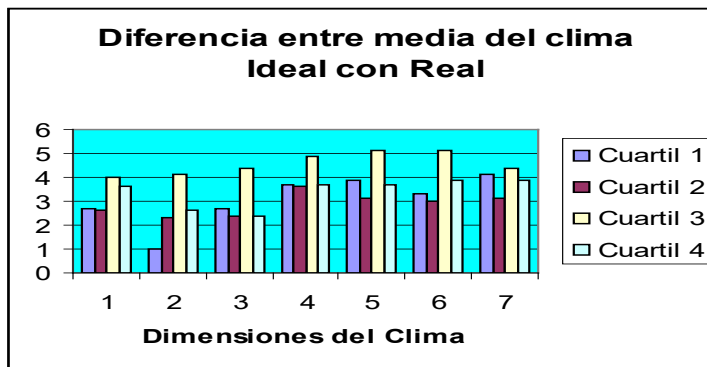
Gráfico 3. Comparativo entre Fémimas y Varones. Clima Organizacional Comunidad Escolar “B”.



Fuente: Los Autores (2019).

En el gráfico 4, se puede observar la diferencia de medias aritméticas de comparación del clima en base a los cuartiles años de servicio: Cuartil "Q1" (0% - 25%), Cuartil "Q2" (25% - 50%), Cuartil "Q3" (50% - 75%) y Cuartil "Q4" (75% - 100%), observando diferencias notorias en cada uno de los casos, para el cuartil Q1 la responsabilidad es la dimensión que más tiene fallas, le sigue el cuartil Q2 que presenta fallas significativas en las dimensiones conformidad, responsabilidad y estándares, el cuartil Q3, posee medias aritméticas altas lo que indica que cumple con todas las dimensiones de forma efectiva y el cuartil Q4, presenta valores bajos en las dimensiones responsabilidad y estándares. Entre las dimensiones del clima Organizacional consideradas se tienen las siguientes: 1. Conformidad; 2. Responsabilidad; 3. Estándares; 4. Recompensas; 5. Claridad; 6. Calor y Respaldo; 7. Liderazgo.

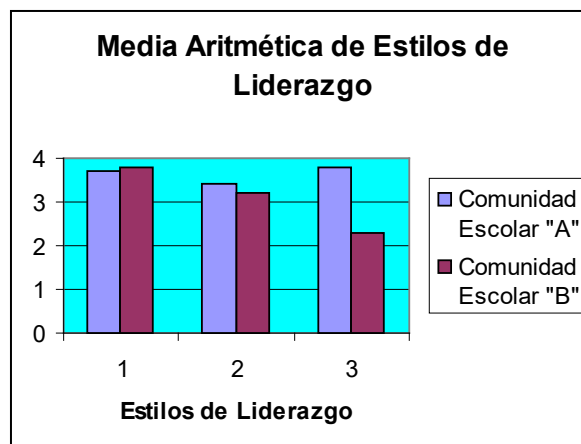
Gráfico 4. Comparación entre cuartiles del Clima organizacional. Base años de servicio.



Fuente: Los Autores (2019).

En el gráfico 5, se observan los resultados de la media aritmética para los estilos de liderazgo donde se consideraron las dimensiones: 1. Liderazgo Autócrata o Transformacional; 2. Liderazgo Participativo o Transaccional; 3. Liderazgo Liberal o Laissez Faire.

Gráfico 5. Comparativo entre Comunidades Escolares analizada. Base Comunidades Escolares.



Fuente: Los Autores (2019).

En resumen y partiendo de los resultados de las figuras mostradas las dimensiones responsabilidad y liderazgo son percibidas en ambos establecimientos educacionales, con una mayor diferencia, entre la percepción real y el ideal de clima organizacional, en los varones; en ambos casos la dispersión de los datos con respecto a la media es dos puntos o levemente inferior, en una escala de 1 a 10, en la dimensión claridad, también es alta la diferencia entre la percepción del clima real comparado con el ideal esperado, en ambas comunidades escolares, pero en este caso, son las damas donde se presenta esa diferencia.

De igual forma, debe destacarse que no existe una tendencia marcada entre el tipo de clima percibido por un mismo género en ambos establecimientos educacionales, pues mientras en la comunidad escolar "A", los varones perciben un clima más lejano del ideal, en la comunidad escolar "B", son las damas las que perciben clima real más lejano del ideal.

Este mismo análisis hecho en la comunidad escolar "A", la mayor diferencia se da en las dimensiones responsabilidad y recompensa, con una

diferencia de 1 punto en cada una de ellas, pero ahora son las damas quienes tienen una tendencia más positiva.

Por lo anteriormente analizado, se puede afirmar que el género femenino o masculino no tiene mayor influencia en el tipo de clima organizacional, existente en ambos establecimientos educacionales, pues mientras en uno es percibido mejor por las damas, en el otro es percibido mejor por los varones.

Seguidamente, se hace referencia a los resultados de las respuestas de los docentes que fueron clasificados según sus años de servicio, en cuartiles de menor a mayor cantidad de años, con la siguiente estratificación, cuartil número: 1 (0% a 25%), 2 (25% a 50%), 3 (50% a 75%) y 4 (75% a 100%).

Sobre esta base de clasificación en la comunidad escolar “B” es más negativa en el cuartil número 3, donde toda la diferencia entre el clima ideal con el real es mayor o igual que 4,0 y menor o igual que 5,1 en promedio; le sigue el cuartil número 4, donde la diferencia entre la percepción real con el ideal esperado tiene una media aritmética entre 2,4 y 3,9 puntos. La tendencia a una menor diferencia entre los climas reales e ideales se da en el cuartil número 2, cuyas medias oscilan entre 2,3 y 3,6 puntos.

En la comunidad escolar “A”, no existe una tendencia definida que pueda afirmar que existe una directa relación entre el clima organizacional percibido con los años de servicios de los integrantes de la organización, se puede observar, sobre la base de la media aritmética, que en el cuartil número 1, no presenta medias máximas en ninguna dimensión, salvo en la dimensión liderazgo, que coincide con el cuartil número 4.

El cuartil número 2 y el cuartil número 4, presentan 3 dimensiones con media mayor que los otros cuarteles; el cuartil número 3, presenta 2, uno de ellos, calor y respaldo, coincide en su valor máximo con el cuartil número 4.

Al comparar los climas organizacionales de ambos establecimientos

educacionales, sobre la base de los años de servicio, en algunas de las dimensiones consideradas para medir el clima organizacional, en la comunidad escolar “B” existen 10 medias aritméticas cuyos valores son iguales o superiores a 3,9 correspondiendo estas a las diferencias entre el clima real percibido y el ideal esperado. Sobre la base de este mismo indicador, en la comunidad escolar “A”, existen 10 valores cuyas dimensiones presentan una media superior o igual a 3,9.

Lo anterior permite hacer el siguiente análisis, por una parte, el clima real es más bajo en su percepción en la comunidad escolar “A”, que en el Liceo Técnico Profesional Violeta Parra Sandoval; o el clima ideal tiene una mayor aspiración o valoración en el primer establecimiento educacional que en el segundo. Con todo se puede analizar que la diferencia entre clima real e ideal es menor, en otras palabras, el clima real está más cercano al ideal en la Comunidad Escolar “B” que en la Comunidad Escolar “A”.

Sobre la base de la definición de estándares, entendida como el énfasis que la organización pone en la calidad de la actuación de sus miembros, y el grado que estos sienten que la organización establece objetivos que son un reto y compromiso claros para el logro de estos objetivos. En la comunidad escolar “B”, la mejor percepción está dada en el cuartil número 2 y en el cuartil número 4, con una misma media aritmética, de 2,4 que indica la diferencia de percepción entre el clima real con el ideal; le sigue el cuartil número 1 y la peor percepción está dada en el cuartil número 3, con media de 4,4 que indica la diferencia entre la percepción del clima real con el ideal.

En la Comunidad Escolar “A”, la mejor percepción está en el cuartil número 1, con una media aritmética de las diferencias entre clima real e ideal de 2,9 le sigue el cuartil número 3 y cuartil número 4, con un mismo promedio de 3,9 y la peor en el cuartil número 2 con promedio igual a 4,2. Se puede afirmar, haciendo una síntesis, que no existe una tendencia clara de influencia de los años de servicio en la colaboración de los miembros por el avance de

la institución.

Finalmente, en la comunidad escolar “B”, existe una tendencia notoriamente decreciente entre los tipos de liderazgo transformacional, el transaccional y el liberal, con medias aritméticas iguales a 3,8; 3,2 y 2,3 respectivamente. En este establecimiento educacional, el factor de menor valor se expresa que, en promedio pocas veces 2,3 el equipo directivo deja hacer, por el contrario, predomina el tipo de liderazgo autocrático o transformacional, donde el equipo directivo asume gran responsabilidad en la toma de decisiones y dirección del colegio.

Por otra parte, en la Comunidad Escolar “A”, no existe una notoria diferencia entre los tres tipos de liderazgo, destacando que sobresale el tipo de liderazgo liberal, donde su media indica que, a menudo 3,8 el equipo directivo deja hacer y en menor escala se manifiesta la percepción de un tipo de liderazgo autócrata o transformacional y finalmente se percibe un tipo de liderazgo transaccional con una diferencia de 0,3 con el tipo de liderazgo inmediatamente superior.

4. Conclusiones

El género no es factor relevante en el clima organizacional de una institución escolar, pues, mientras en una de las instituciones educacionales incorporadas en el estudio, se percibe un mejor clima entre las féminas, en la otra comunidad escolar, se percibe más positiva en los hombres. Pensar lo contrario es propio de la comunidad machista en la que nos hemos formados desde años y por muchas generaciones.

Existe una mayor dispersión de los datos, en la comunidad escolar “A”, donde laboran mayor cantidad de profesionales y asistentes de la educación, comparada con la comunidad escolar “B”, con menor cantidad de estos trabajadores. En consecuencia, el número de integrantes de una institución incide en el clima organizacional.

Los años de servicio sí son un factor que incide en el clima organizacional, en esta variable, la diferencia entre el clima real percibido, con el ideal esperado, tiene una tendencia al aumento en los cuartiles superiores. Esta tendencia se da en ambos establecimientos educacionales, pero en menor grado en la comunidad con mayor cantidad de personal. Se concluye que la mayoría de edad, o antigüedad en el cargo, necesita de una mayor armonía para desarrollar eficientemente su labor profesional o de colaboración a las metas de la Institución.

Dada las características definidas de ambos liceos, en la comunidad escolar “B”, recientemente creado, la mayoría de los docentes fueron trasladados desde un lugar céntrico a un lugar periférico de la ciudad, factor que, sin haber sido incluido aparece con la investigación realizada, influye en el tipo de clima percibido. Lo anterior, considerado como rotación de personal, puede ser percibido de diferentes maneras, siendo una posibilidad considerarlo como “castigo” o “premio”, según la estabilidad emocional de la persona, es un factor que afecta a los trabajadores de una empresa.

El grado de compromiso, dimensión estándares, no fue posible detectar si las variables género, femenino o masculino, años de servicio, cada uno de sus cuartiles, marcan una tendencia como factor relevante en el clima organizacional.

El liderazgo predominante, en el Liceo Politécnico Capitán Ignacio Carrera Pinto, con una percepción de clima organizacional menos positivo, es el Liberal o Laissez Faire. De acuerdo a los autores consultados, variables cercanía, afectividad, contacto e intimidad, determinan la percepción del clima escolar en los alumnos, mucho más que otras, es fácil concluir que en un Liderazgo Liberal donde se deja hacer, la cercanía, la afectividad, el contacto, la intimidad que están significativamente en un grado menor, incide en el clima organizacional de la Institución.

El número de integrantes de la institución, variable que surgió de la

investigación, es característica en la comunidad escolar “A”, comunidad en que predomina el modelo de liderazgo liberal. En ambos establecimientos, el liderazgo que tiene significativa presencia es el autocrático o transformacional, ello muestra un equipo directivo más comprometido con la generación de acciones, en la conducción, asignación de tareas, mayor control y mayor compromiso en la toma de decisiones, genera un mejor clima organizacional.

Los conflictos que emergen en una Institución generalmente son atribuibles a amenazas del entorno, tales como apoderados poco comprometidos, niveles académicos de las admisiones de alumnos, elementos necesarios para desarrollo del proceso, entre otros. Sin embargo, lo único que se puede cambiar, es la forma como conducir o liderar una institución formada por personas y para la formación de personas. El Líder, director, que considere lo primero y no lo último no logrará las metas esperadas por la institución, ni las esperadas por la comuna, ni por la provincia, ni la región, ni del país.

La base para el progreso de las personas, las familias, las comunas y por ende de la nación, se encuentra, definitivamente, en las escuelas y, la responsabilidad, de estas comunidades escolares, está en el líder y en la forma como él estructura su equipo de trabajo. En cómo él se compromete con todos y cada uno de los que en ella laboran, compromiso que se debe reflejar en la acción que realiza para satisfacer las necesidades de todos y cada uno de sus dirigidos.

El Liderazgo Liberal o Laissez Faire no es apropiado en una Institución Escolar, pues cuando este predomina, es factor relevante en el tipo de clima organizacional, ya que sus integrantes perciben una mayor diferencia entre clima real con el ideal.

Para ser líder se requiere ser servidor, en el área de la informática un servidor es una computadora que, provee servicios a otras computadoras. Para liderar es necesario ser servicial, es decir, que siempre está dispuesto a complacer y servir a otros y, además, sirve con cuidado y diligencia. El líder

no debe buscar el servilismo, esto es una ciega y fiel obediencia y adulación a la autoridad.

Una institución escolar debe estar estructurada de tal manera que ninguno de sus integrantes pueda ser un anónimo en la organización, es decir perderse entre la multitud, deben estar presentes, motivados con la tarea asignada y agradable en su lugar de trabajo. Esto es posible cuando la cantidad de personas que laboran en la escuela sean en número y cantidad suficiente para que sean vistos, atendidas sus necesidades, comprendidos y amados por los líderes.

Para tener un buen clima organizacional, en las comunidades educativas, los líderes deben mantener una fuerte intuición y apoyo sobre las acciones que desarrollan los docentes y asistentes de la educación, sin que esto se transforme en un control punitivo sino un acompañamiento de apoyo para mejorar relaciones entre personas, ello nos conducirá a generar una cultura organizacional que satisface, provocándose de manera natural la colaboración entre sus integrantes. Lo mismo que un líder desea del docente, en relación con la educación que debe entregar a sus educandos, la que se espera sea con amor, eso se debe entregar en el accionar diario de líderes de educadores.

5. Referencias

- Arias, W., & Arias, G. (2014). **Relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en una pequeña empresa del sector privado.** *Ciencia y Trabajo*, 16(51), 185-191, e-ISSN: 0718-2449. Recuperado de: <http://dx.doi.org/10.4067/S0718-24492014000300010>
- Castillo, G., & Varas, P. (1987). **La Identidad de la Escuela.** Santiago, Chile: Centro de Perfeccionamiento, Experimentación e Investigaciones Pedagógicas - CPEIP.
- Cornejo, R., & Redondo, J. (2001). **Abordaje psicosocial institucional del**

desgaste profesional docente. Una experiencia desde el Equipo de Psicología Educacional. Santiago, Chile: Universidad de Chile.

Edel, R., García, A., & Casiano, R. (2007). **Clima y Compromiso Organizacional: Una investigación.** Volumen I, Serie Libros y Manuales: Finanzas, Contaduría y Administración, Versión electrónica gratuita. México: Unidad Multidisciplinaria CIEA. Recuperado de: http://www.adizesca.com/site/assets/g-clima_y_compromiso_organizacional-en.pdf

Peña, H., & Villón, S. (2018). **Motivación Laboral. Elemento Fundamental en el Éxito Organizacional.** *Revista Scientific*, 3(7), 177-192, e-ISSN: 2542-2987. Recuperado de: <https://doi.org/10.29394/Scientific.issn.2542-2987.2018.3.7.9.177-192>



Adrián Esteban Pereira Santana
e-mail: adrian.pereiras@gmail.com

Nacido en Chile, el 20 de enero del año 1977. Doctor en Comunicación; Magister en Gestión Empresarial; Máster en Dirección y Organización de Empresas; Director de Magister y Postítulos a Distancia; Ponente en Conferencias relacionadas con la comunicación, organización empresarial; Con amplia trayectoria como académico a nivel de pregrado y postgrado.



Doris Josefina Solís Mejías
e-mail: dorisolis@hotmail.com

Nacida en Venezuela, el 1 de febrero del año 1970. Docente Académico-Investigador; con Magister en Gerencia y Liderazgo en Educación; Licenciada en Educación Integral, mención: Castellano y Literatura y Ciencias Sociales; Académica de la Universidad Miguel de Cervantes (UMC); Ponente en Conferencias relacionadas con el área de Logística, Matemáticas, Investigación y aspectos relacionados; y Relatora en cursos de clima organizacional y organización empresarial.

El contenido de este manuscrito se difunde bajo una [Licencia de Creative Commons Reconocimiento-NoComercial-CompartirIgual 4.0 Internacional](https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/)



Comunicación interna en la calidad de la gestión administrativa Liceo Técnico Amelia Courbis, Talca 2018

Autoras: Amely Dolibeth Vivas Escalante
Universidad Miguel de Cervantes, **UMC**
amelydolly@hotmail.com
Talca, Chile
<http://orcid.org/0000-0002-5791-8619>

Paulina Alicia Saavedra Moraga
Universidad Miguel de Cervantes, **UMC**
saavedrapaulina@hotmail.com
Talca, Chile
<http://orcid.org/0000-0003-2468-6679>

Resumen

El presente estudio se enmarcó en una investigación no experimental. El universo constituido por ciento cincuenta (150) profesores y la muestra por setenta y cinco (75) profesores del nivel de la institución antes mencionada. El diseño de la investigación es descriptivo, transversal. Los datos fueron recolectados a partir de dos cuestionarios estructurados tomando en cuenta: la comunicación interna, en sus formas y tipos de comunicación descendente, ascendente, horizontal. La calidad de la gestión administrativa, orientada a planificar, organizar, integrar, direccionar y controlar, el cual se administró a los 75 profesores de la muestra. La hipótesis de investigación: La comunicación interna se relaciona con la calidad de la gestión administrativa en el Liceo Técnico Amelia Courbis. Los resultados inducen a rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis investigada, porque con el estadístico aplicado de prueba R de Ch2 el resultado de correlación se muestra con un índice de, 0.953, es decir 95.3%, con un índice de libertad de 0,047 o 4.7%, con lo que se valida la hipótesis alterna: La comunicación interna se relaciona con la calidad de la gestión administrativa en el Liceo Técnico Amelia Courbis, Talca.

Palabras clave: comunicación; organización; gestión.

Cómo citar este artículo:

Vivas, A., & Saavedra, P. (2019). **Comunicación interna en la calidad de la gestión administrativa Liceo Técnico Amelia Courbis, Talca 2018.** *Revista Científica*, 4(Ed. Esp.), 116-135, e-ISSN: 2542-2987. Recuperado de: <https://doi.org/10.29394/Scientific.issn.2542-2987.2019.4.E.7.116-135>

Fecha de Recepción:
08-05-2019

Fecha de Aceptación:
15-07-2019

Fecha de Publicación:
05-09-2019

Internal communication in the quality of administrative management Amelia Courbis Technical High School, Talca 2018

Abstract

The present study was framed in a non-experimental investigation. The universe consists of one hundred and fifty (150) professors and the sample by seventy-five (75) professors of the level of the aforementioned institution. The research design is descriptive, transversal. The data were collected from two structured questionnaires taking into account: internal communication, in its forms and types of descending, ascending, horizontal communication. The quality of administrative management, aimed at planning, organizing, integrating, directing and controlling, which was administered to the 75 professors in the sample. The research hypothesis: Internal communication is related to the quality of administrative management at the Amelia Courbis Technical High School. The results induce to reject the null hypothesis and accept the investigated hypothesis, because with the applied test statistic R of Ch2 the correlation result is shown with an index of 0.953, that is to say 95.3%, with a freedom index of 0.047 or 4.7%, which validates the alternative hypothesis: Internal communication is related to the quality of administrative management at the Amelia Courbis Technical High School, Talca.

Keywords: communication; organization; management.

How to cite this article:

Vivas, A., & Saavedra, P. (2019). **Internal communication in the quality of administrative management Amelia Courbis Technical High School, Talca 2018.** *Revista Científica*, 4(Ed. Esp.), 116-135, e-ISSN: 2542-2987. Recovered from: <https://doi.org/10.29394/Scientific.issn.2542-2987.2019.4.E.7.116-135>

Date Received:
08-05-2019

Date Acceptance:
15-07-2019

Date Publication:
05-09-2019

1. Introducción

Hoy en día transmitir información se ha convertido en un proceso de retroalimentación en las instituciones o empresas, para Katz y Khan (2014a), es: “la transmisión de mensajes, es decir hay una interacción constante dentro de las organizaciones, por ello, son un sistema abierto, donde el dinamismo social insta a transformaciones en el contexto donde se encuentra el hombre” (pág. 90).

Por otro lado, para Garrido (2007), citado por Mendoza y López (2015): “la estrategia es el centro neurálgico de la empresa, es el objeto de conocimiento del pensamiento estratégico” (pág. 87). Por ende, utilizar la comunicación activa, es esencial para ayudar a la coordinación y el control de las responsabilidades de los trabajadores que conforman dicha organización, a fin de crear un ambiente apropiado a nivel laboral y estratégico.

Hoy en día, en las instituciones educativas es esencial el intercambio entre quienes hacen vida dentro de dichas instalaciones, lo que incide directamente en el aprendizaje significativo de los educandos, la calidad de los procesos de enseñanza, proceso evaluativo entre otros aspectos de la vida laboral.

En ese sentido, en el Liceo Técnico Amelia Courbis, Talca, hay mucho trabajo por realizar con todas las instituciones educativas que lo conforman, pues este problema de comunicación interna entre los miembros que cohabitan en dichas instancias, sobre todo se observa en los eventos educativos tanto dentro como fuera del ente educativo donde participan los estudiantes, en las relaciones entre los docentes y también entre la plana jerárquica.

Dentro de ese proceso educativo la comunicación es bidireccional entre quien emite el mensaje y quien lo recibe, donde muchas veces los roles difieren de acuerdo al grado de compromiso, lamentablemente muchas veces este proceso se interrumpe porque se da una información, pero sin que haya

comunicación. Para Luhmann (2013), el proceso comunicacional depende de: “reconocer la conexión entre el dominio de la información, el manejo de habilidades para comunicarse y finalmente comprender los mensajes a fin de establecer las relaciones interpersonales” (pág. 154).

Considerando la gestión, Medina (2019), resalta que:

La gestión se sintetiza en el desarrollo de cuatro funciones básicas para coordinar de forma eficaz y eficiente el trabajo de los demás, utilizando para ello las gestiones dirigidas a planear, organizar, dirigir, control, que son propios de la gestión estratégica en la organización. De este modo, el carácter general, flexible y de largo plazo, que se dan a nivel alto e institucional; para desplegar de manera táctica las acciones que se proyectan a mediano plazo en los niveles intermedios y operacionales, donde se reflejan los detalles para alcanzar los objetivos a corto plazo a nivel funcional (pág. 280).

Por consiguiente y de acuerdo a lo expresado por el mencionado autor, para que se desarrolle un proceso comunicativo interno la información debe ser expresada y esta expresión comunicativa ha de ser comprendida por todos. Así, en el Liceo Técnico Amelia Courbis, Talca, hay con suma urgencia la necesidad de una comunicación interna adecuadamente en las organizaciones educativas, tanto para la institución educativa y el personal que laboran en ellas, por ello debemos considerar:

Los procesos comunicativos de acuerdo a Katz y Kahn (2014b), que se llevan a cabo en la institución educativa: “buscan el logro de los objetivos organizacionales mediante mensajes que fluirán eficientemente, produciendo relaciones apropiadas, ambiente laboral agradable” (pág. 54); es así como uno de estos subsistemas es incentivados para el cumplimiento de sus tareas logrando los resultados esperados por el sistema, en este caso particular la institución educativa, Liceo Técnico Amelia Courbis.

Por otra parte, este proceso comunicativo dentro de las organizaciones induce a las transformaciones conducidas por el razonamiento o

discernimiento de manera conlleva a adaptarse a ese nuevo contexto, de allí que en el Liceo Técnico Amelia Courbis, permitirá mantener la información, integración y la motivación para el logro de los objetivos organizacionales a partir del trabajo. De este modo, la comunicación interna en la institución educativa va a inducir a los autores de la organización en su visión y misión, a ser creativos, motivados e integrados al desarrollo personal.

De esta manera, la comunicación interna conllevará a mejorar la calidad laboral, calidad educativa, manejando las herramientas, técnicas y procedimientos que incrementen la productividad y competitividad del entorno, es decir, la calidad del producto ofrecido y la calidad del trabajo ejercido por su capital humano. El nexo que interrelaciona la comunicación interna en el Liceo Técnico Amelia Courbis es necesaria, en el ámbito de la calidad total, el manejo de un sistema de información a todos los niveles, donde el elemento fundamental, es decir, el empleado, quien debe internalizar los aspectos de la calidad, a fin de implantarla, asumirla y desarrollarla, razón por la cual, es fundamental a nivel educativo, la comunicación interna, para los estudiantes, docentes, personal de servicio, administrativos.

En ese contexto el rol de la comunicación interna a nivel de la calidad de la gestión administrativa en el Liceo Técnico Amelia Courbis, ubicado en Talca, Chile, no se escapan de la situación antes planteada, exaltando todos los aspectos que deben tomarse en cuenta en el manejo administrativo, así como los problemas propios que enfrenta la comunidad educativa. Permita este trabajo de investigación tomar conciencia de problema que se está observando y afrontarlo, a partir de acciones que conlleven a acrecentar aciertos y corregir errores de la gestión administrativa. El papel de las redes educativas es muy valioso y se debe dar cumplimiento a lo establecido en el Reglamento de organización y funciones de las redes educativas, publicadas por el Ministerio de Educación en el año 2009.

2. Desarrollo

2.1. La comunicación interna

A nivel empresarial la comunicación interna es una herramienta proyectada al interior de la organización, a fin de producir un ambiente armonioso y productivo, para alcanzar un fin, al interpretar los mensajes. Esta comunicación permitirá relacionarse las personas entre los diferentes niveles de mando.

Por otra parte, la comunicación interna motiva al capital humano a tener pertenencia promoviendo el trabajo en equipo a fin de lograr los objetivos de la empresa. Además, con este tipo de comunicación se creará una atmósfera muy positiva en cuanto al manejo de la información, los propósitos y relevancia de cada acción ejecutada por los empleados, posibilitando la toma de decisiones individuales y grupales.

De allí que la comunicación o la transmisión de información será según Capriotti (1998): “un claro matiz dirigista, en el cual la comunicación, o mejor dicho, la transmisión de la información es sólo descendente” (pág. 1).

Actualmente, este tipo de comunicación valora el medio que emite la información dentro de la organización, lo cual va a estar por encima de las relaciones interpersonales, es decir, se manejará informes internos de la empresa, entre otras modalidades que permitan informar sobre los objetivos a seguir por parte de la organización.

Además, la comunicación interna, busca la activación en cuanto a la participación, busca que los empleados colaboren, sugieran, comenten, es decir, los involucra en el logro de los objetivos planteados. De allí que los mensajes se dan de manera bidireccional en las formas: ascendente, descendente y horizontal, siempre en la búsqueda del diálogo, que permite la relación entre las personas, logrando el carácter comunicacional.

La importancia de la comunicación interna entre los empleados de una institución, donde ellos participen haciendo sugerencias o proponiendo

diversas propuestas comunicativas, aun cuando estas instituciones no estén preparadas para aceptar este tipo de relaciones.

2.2. Dimensiones de la comunicación interna

2.2.1. Dimensión Esencial

El diálogo es el punto de inicio de los cambios organizacionales para dar respuestas a las múltiples metas propuestas. De acuerdo a Rivera, Rojas, Ramírez y Álvarez de Fernández (2005):

La comunicación es una herramienta de gestión, ya que contribuye al consenso entre el personal en las empresas, es decir, las organizaciones que mantienen sistemas de comunicación abiertos, da oportunidad al personal para que tome parte de los procesos que están orientados a la creación de los valores de la organización, alimentando así el sentido de pertenencia” (pág. 37).

Para una organización la esencia parte de la palabra, es la base teórica, le facilita la sustentación a cada espacio dentro de la organización, a fin de mantener su vivencia y supervivencia, porque las acciones inducen a metas, si se dosifica la palabra, se estructura la organización.

2.2.2. Dimensión Operativa

Dentro de la empresa, la comunicación interna debe transmitir que todos los empleados manejen que deben hacer su trabajo de la manera correcta, está fase implica lo básico, operativo y esencial.

2.2.3. Dimensión Estratégica

En relación a la dimensión estratégica, el empleado debe conocer por qué realizan una u otra actividad en función de las metas propuestas por la organización, de esta manera será eficiente y efectivo su labor, todos los empleados sabrán hacia donde esta direccionado su trabajo. La comunicación

estratégica debe encauzar a un solo fin y de esta forma, se logrará las metas apropiadas, la misión, visión y propósitos organizacionales.

El compromiso que adquiere el empleado por los objetivos tanto personales como de la empresa, implica reconocer la direccionalidad que requiere la organización, en consecuencia, siente que es tomado en cuenta, allí hay un valor agregado, que permite la visión prospectiva de su labor. El empleado siente que es motivado, su labor tiene una meta que se consigue con el trabajo en equipo, exaltando cual es la proyección de su tarea en función de los objetivos de la empresa.

A esto se adiciona, que la comunicación conduce a mediar los conflictos y malestares que puedan producirse, si al empleado no se le comunica estratégicamente, siente que sus tareas no tienen importancia sólo es por cumplir los designios de una persona en particular, más no es, para lograr objetivos institucionales.

2.2.4. Dimensión Valorativa

Cuando se hace referencia a la dimensión valorativa, indica que dentro de la organización se conduce al empleado para que realice sus actividades y tareas en sintonía con los objetivos y valores empresariales, de esta manera, el trabajador se siente tomado en cuenta porque lo que realiza es fundamental para la empresa.

Todo empleado dentro de la organización puede iniciar su proceso laboral con muchos deseos y ganas de hacerlo bien siempre, pero puede desvirtuarse esa motivación en la medida en que observa situaciones no claras dentro de la empresa, puede ser, de qué manera se adquieren los recursos económicos para la compra de la materia prima, la directora de la empresa es una persona corrupta, seguirá el empleado laborando dentro de esa empresa.

Dentro del campo organizacional debe ser comunicado los valores a fin de posteriormente demostrarse en la realidad, éstos no dependen del

momento histórico en el cual se encuentra la empresa, son constantes nacieron con la organización, lo que puede variar son los objetivos, las tareas y los roles de los empleados porque estos están supeditados a las necesidades. Pero toda empresa desde que se engendra parte con principios y los mismos deben ser tan sólidos que permanezcan en el tiempo, razón por la cual la comunicación debe permitir integrar, fortalecer y atraer a sus empleados a los objetivos empresariales.

2.2.5. Dimensión Motivacional

En toda organización la persona conoce sus funciones, como desarrollarlas, cuando llevarlas a cabo, pero entra en juego si desea realizarlas. En este momento la motivación, se convierte en el elemento fundamental, las comunicaciones se hacen efectivas entre los empleados generando en ellos: Orgullo por ser pieza clave de la organización, visión prospectiva de ascensos, considera que la empresa ofrece lo que cada empleado se merece, siente que es valorado, por ende, escuchado, lo consideran un ser humano con sus fortalezas y debilidades.

2.2.6. Dimensión Aprendizaje

A través de la comunicación se abre la oportunidad del *feedback*, entre el empleado y la organización, estableciendo como clave las mejoras en su trabajo. Dentro de la organización se debe abrir espacios de comunicación o diálogo a fin de ir mejorando de manera simultánea con la tarea que está realizando, por ello es necesario: Constantes momentos de diálogo fluido, debe la organización establecer que espera de cada empleado, darle la importancia que se merece cada empleado en función de su desempeño, la evaluación debe permitir acrecentar ciertos y corregir errores, nunca debe ser para cercenar o amedrentar al empleado.

El proceso de *feedback* debe ser direccionado por personas

capacitadas para tal fin. La manera de retroalimentar los procesos debe ser visto como parte de la cultura organizacional de la empresa. La retroalimentación debe ser desarrollada por la persona indicada constantemente antes, durante y después de realizar las evaluaciones.

2.2.7. Dimensión Inteligencia

Según, Villasante (2017), la inteligencia se basa:

En la búsqueda constante de información y el análisis, proporciona los conocimientos que necesiten quienes establezcan la política y la estrategia, hacen planes y toman decisiones, y ejecutan las acciones. Se trata de ir descubriendo, con la mayor anticipación posible, las características y valoraciones de las diversas variables y acontecimientos que pueden afectar de forma significativa a las propias decisiones estratégicas, así como cuales son los riesgos internos o externos cuya materialización implique un trastorno grave en el funcionamiento de la actividad (pág. 1).

De esta manera, las personas participaran en el desarrollo del plan de acción, donde cada uno expondrá a partir de sus vivencias como lograr que cada estrategia se dirija hacia las metas.

2.3. Funciones de la comunicación interna

La comunicación interna tiene cuatro funciones esenciales para cualquier empresa, a saber: control, motivación, expresión emocional e información:

Control: dentro de una empresa el comportamiento de los empleados es controlado por los niveles jerárquicos, esto se evidencia cuando se le solicita al empleado que exponga cualquier situación que se presente, siguiendo los protocolos del caso, esa comunicación es un control y así sucesivamente, en el campo educativo cuando se solicita la planificación educativa a cada profesor, es un control para hacer un seguimiento a su labor

académica.

Motivación: la motivación, es direccionada por la comunicación y en ella se aborda al empleado expresando lo bien que ejecuta su labor, resaltando donde están sus debilidades, fortalezas y oportunidades de manera que su desempeño sea satisfactorio y vaya concatenado con el logro de las metas de la organización. En el campo educativo la motivación se genera cuando el directivo acompaña el quehacer educativo y de esta manera estimula al docente sugiriendo donde puede mejorar sus técnicas, herramientas y procesos a fin de lograr aprendizajes significativos vivenciales con los estudiantes, por otra parte, a nivel administrativo, cuando se le expresa a una secretaria que bien realizó su trabajo pero que puede mejorar siguiendo estas pautas.

Expresión emocional: a partir de la comunicación las personas puede inferir sus estados emocionales, partiendo de los mismos se establecen las interacciones. A nivel educativo, se evidencia, por ejemplo, con el docente si se siente frustrado, insatisfecho por sus pagos laborales su proceso de enseñanza estará supeditado a aplicar estrategias de acuerdo a las necesidades e intereses de los estudiantes, lo cual desvirtúa el real trabajo pedagógico.

Información: necesaria para que los empleados tomen decisiones ante situaciones particulares, de esta manera se consideran los aspectos relevantes para dar respuesta a dichas situaciones.

Cada una de estas funciones son esenciales, ninguna es más preponderante que la otra, para que el trabajo se ejecute con eficacia debe controlarse las acciones de los miembros, consustanciado con la estimulación y motivación constante en su desempeño lo cual esta concatenado con lo emocional que conducirá a decisiones oportunas.

2.4. Importancia de la comunicación interna organizacional

La participación de los empleados dentro de cualquier empresa es fundamental que sea tomada en cuenta por parte de los niveles jerárquicos para gestionar los problemas adecuadamente. Uno de los problemas que presenta la comunicación es la manera de interrelacionarse, porque no se manejan los canales y los mensajes no son transmitidos apropiadamente. En efecto, la conciencia de realizar comunicaciones internas fluidas es trascendentales hasta el punto que algunas empresas han propiciado espacios, plazos y procedimientos para que se ejecuten constantemente.

El sistema de comunicación interna será fluido en la medida que: La información necesaria de la empresa se le otorgue al personal. Debe establecerse la retroalimentación consensuada. Evitar los rumores a partir de lo emitido por la empresa como ente oficial. Evitar la duplicidad de trabajo a través de una comunicación efectiva. Además, se debe considerar los actores en la comunicación interna, que se dividen en dos grupos, a seguir:

Los líderes: la comunicación interna sensibilizará al personal, desarrollando el trabajo en equipo y estableciendo la confianza en cada uno de los niveles jerárquicos. A nivel educativo, parte del director o personal directivo quien debe ejercer el liderazgo y crear ese clima organizacional fundamental para el logro de metas.

Los empleados: a través de la comunicación interna, su trabajo será reconocido porque la empresa direccionará como debe hacerlo, tomando las decisiones oportunas. En el campo educativo, estará conformado por los docentes y demás personal que hace vida en las instituciones educativas.

La División de la comunicación interna, según su contenido, se divide en: Operacional: Interrelacionan la información referida al trabajo y Motivacional: Inducido al nivel de pertenencia y clima organizacional.

2.5. Comunicación: un ángulo socioconstructivista

El plantear el problema sobre comunicación interna en el Liceo Amelia Courbis, permite esbozar diversas interpretaciones sobre comunicación además teorizar sobre el funcionamiento de la comunicación interna en las instituciones educativas. La perspectiva interpretativa insta sobre la comunicación interna basada en la teoría científica, es decir el socio-constructivismo, lo que conduce a opinar sobre un contexto real de la comunicación basada en la participación de dos personas comprendiendo lo expresado.

Considerando al autor Watzlawick (2014): “la comunicación va a depender de la interacción entre individuos, es decir, se presenta una visión relacional y de contenido” (pág. 65). El hombre se comunica en función de los ámbitos donde se desenvuelve el ser humano, es decir, la comunicación no sólo tendrá implícito la relación, el contenido sino el contexto donde se desarrolla la misma.

2.6. La responsabilidad del mando intermedio

De acuerdo a los niveles intermedios de mando el Director(a) es el garante de la comunicación interna y su apoyo son los subdirectores ya que se manejan en una segunda instancia, pero en la praxis real, la comunicación interna la inducen los coordinadores de área porque:

Estos realizan reuniones de área a de discrepar sobre contenidos programáticos y otros, luego realizan otros encuentros ya sean semanales, quincenales o mensuales con los directivos de cada nivel a fin de solventar situaciones que se presenten de manera mancomunada, luego el director bajará dicha información al personal docente. El coordinador motivará al personal tomando en cuenta los aspectos comunicativos en función de:

La información: el *feedback*, tiene como propósito orientar para el logro de objetivos preestablecidos, razón por la cual se debe puntualizar al

empleado lo que debe hacer, cómo y por qué, de esta manera sentirá seguridad por lo que va a realizar.

La agenda diaria: esta implica jerarquizar las tareas de acuerdo al grado de relevancia, indicando mediante mensajes precisos lo que se desea lograr.

Asignación de responsabilidades: cada empleado tiene habilidades y destrezas para desarrollar un trabajo específico, razón por la cual debe ser orientado en los diferentes encuentros su responsabilidad.

Evaluación de desempeño: permite corregir errores y acrecentar aciertos, de esta manera debe aplicarse el *feedback* y el acompañamiento de aula en el caso de los docentes. En este sentido, se puede decir que la estrategia en el proceso educativo debe ser siempre motivadora a fin de lograr las metas propuestas por la institución.

Delegar tareas: se produce cuando la actividad laboral la ejecuta un compañero. La tarea de motivar al ser delega es muy efectiva, porque delimita la actividad a ejecutar, especificando cómo hacerlo a su vez, se plantea al colaborador que se espera de él. En este proceso de intercambio de opiniones se evidencia la comprensión de la que se va a ejecutar y los recursos con que cuenta para la misma.

Asertividad: se entiende por el respeto a los pensamientos y creencias de otras personas, de allí que esta habilidad los empleados permite el respeto y la igualdad entre los seres humanos, porque, aunque la persona no esté de acuerdo con el planteamiento de su compañero, debe respetarlo. De esta manera, se transmite información entre los empleados y se motiva constantemente.

3. Metodología

En cuanto a lo metodológico, se desarrolló a nivel explicativo, un estudio de causa y efecto en el cual se indaga sobre la Comunicación interna en la

calidad de la gestión administrativa Liceo Técnico Amelia Courbis, Talca 2018. En la recolección de datos se utilizó como técnica: la encuesta y como instrumento el cuestionario, contando con una población de setenta y cinco (75) docentes del año escolar 2018.

4. Resultados

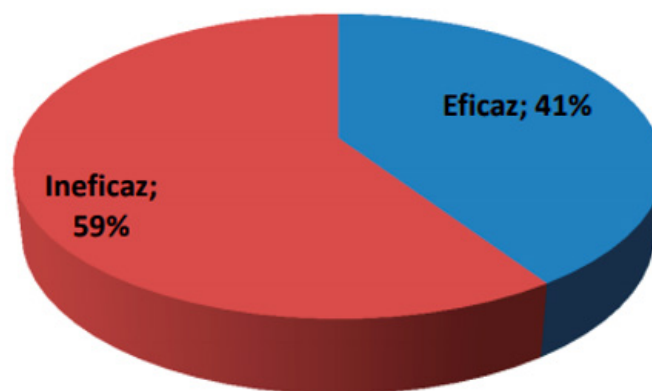
Luego de aplicados los instrumentos a los docentes, se obtiene que la comunicación interna posee las frecuencias que se muestran en la tabla 1 y gráfico 1. En cada una de ellas se observa que la comunicación interna es considerada por la muestra seleccionada como ineficaz por la mayoría de los docentes, estos resultados le dan relevancia a la investigación.

Tabla 1. Frecuencia de respuestas.

COMUNICACIÓN INTERNA	FRECUENCIA	PORCENTAJE (%)
Eficaz	41	41.0
Ineficaz	59	59.0
TOTAL	100	100.0

Fuente: Las Autoras (2019).

Gráfico 1. Respuesta de los docentes encuestados.



Fuente: Las Autoras (2019).

En la tabla 1 y gráfico 1, se puede evidenciar que la mayoría de los

docentes indican que la comunicación interna no se aplica en la institución y no cumple con lo indicado en la bibliografía consultada que una buena gestión administrativa posee una buena comunicación interna ya que permite facilitar los procesos, mejorando la calidad en la gestión mediante.

De acuerdo con la hipótesis general aplicando la prueba R de Ch2 el resultado de correlación se muestra con un índice de, 0.953, es decir 95.3%, con un índice de libertad de 0,047 o 4.7%. Ella llega a la siguiente conclusión en su investigación: Enfatizar sobre la comunicación interna en las instituciones educativas, debido a la relación que tiene la cultura, el clima organizacional y el nivel de compromiso con los objetivos y metas de la institución.

Se menciona que la comunicación descendente se relaciona con la calidad de la gestión administrativa en el Liceo Técnico Amelia Courbis. Así, la aplicación de la prueba R de Ch2 el resultado de Correlación se muestra con un índice de 0,975, es decir 97.5%, con un índice de libertad de ,025 o 2.5%, la comunicación ascendente se relaciona con la calidad de la gestión administrativa. Describe como la comunicación se relaciona con el trabajo en equipo para la toma de decisiones, donde se realce la productividad, además se den alianzas estratégicas para evitar las barreras organizacionales, finalmente proponer el trabajo en equipo.

En ese sentido se puede afirmar que la comunicación ascendente debería presentarse en los diversos niveles de manera participativa y democrática.

La comunicación ascendente donde se manejan las conciliaciones, mediaciones, apelaciones, asesorías, entre otras. Los resultados nos describen que al aplicar la prueba R de Ch2 el resultado de correlación se muestra con un índice de 0,976, es decir 97.6%, con un índice de libertad de 0,024 o 2.4 %, se ha establecido que la comunicación horizontal se relaciona con la calidad de la gestión administrativa.

5. Conclusión

Es importante resaltar la opinión que concuerda con los resultados obtenidos, que una buena comunicación entre todos los empleados de la empresa, dejando de lado el perjuicio de darle mayor importancia, entre las personas de mayor jerarquía en la institución donde se trabaja, lo que no ayuda el desarrollo de la institución. Lo que se obtiene al final es el éxito institucional y la calidad. Por otro lado, si tomamos en cuenta la opinión de Martinet (2012), quién sostiene: “la comunicación son los signos para la transmisión del mensaje en los seres humanos relacionados entre sí” (pág. 163). Al analizar los resultados se ha establecido una relación entre comunicación horizontal y calidad de la gestión administrativa. Debemos tomar en cuenta que las informaciones que se desprenden de la red de comunicación tienen un significado preponderante en las interacciones humanas.

6. Referencias

- Capriotti, P. (1998). **La comunicación interna**. Argentina: Reporte C&D - Capacitación y Desarrollo, (13). Recuperado de:
http://www.bidireccional.net/Blog/Comunicacion_Interna.pdf
- Katz, D., & Kahn, R. (2014a,b). **Psicología Social de la Organizaciones**. México: Editorial Trillas.
- Luhmann, D. (2013). **Comunicación Empresarial: Plan Estratégico como herramienta gerencial**. Centro de investigaciones de la Comunicación Corporativa Organizacional. Bogotá, Colombia: ECOE Ediciones; Universidad de la Sabana.
- Martinet, A. (2012). **Economía de los cambios fonéticos**. Madrid, España: Editorial Gredos.
- Medina, J. (2019). **Gerencia Tecnológica de la Información y Comunicación en las Organizaciones Sociales**. *Revista Científica*, 4(12), 275-289, e-ISSN: 2542-2987. Recuperado de:

<https://doi.org/10.29394/Scientific.issn.2542-2987.2019.4.12.14.275-289>

Mendoza, D., & López, D. (2015). **Pensamiento estratégico: centro neurálgico de la planificación estratégica que transforma la visión en acción.** *Económicas CUC*, 36(1), 81-94, e-ISSN: 2382-3860.

Recuperado de:

<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5156212>

Rivera, A., Rojas, L., Ramírez, F., & Álvarez de Fernández, T. (2005). **La Comunicación Como Herramienta de Gestión Organizacional.** *Negotium: revista de ciencias gerenciales*, 1(2), 32-48, e-ISSN: 1856-1810. Recuperado de:

<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=2256686>

Villasante, J. (2017). **Inteligencia, Comunicaciones y Seguridad.** *cronicaseguridad.com*. Granada, España: Centro Andaluz de Estudios y Entrenamiento, S.L. Recuperado de:

<https://cronicaseguridad.com/2017/09/04/inteligencia-comunicaciones-seguridad/>

Watzlawick, P. (2014). **Comunicación Interna Gestión de Empresas.** España: Ediciones Vértice, S.A.



Amely Dolibeth Vivas Escalante
e-mail: amelydolly@hotmail.com

Nacida en San Cristóbal, Venezuela, el 3 de enero del año 1970. Docente Académico-Investigador con Post-Doctorado en Estudios Libres; Doctora en Ciencias de la Educación, titulada en la Universidad Fermín Toro (UFT); Magister en Planificación Educativa de la Universidad Pedagógica Experimental Libertador (UPEL). Especialista en Evaluación Educacional en la Universidad Pedagógica Experimental Libertador (UPEL); Licenciada en Educación Mención Matemáticas, en la Universidad de Los Andes (ULA); Ponente en diversas Conferencias a nivel de Educación. Docente a nivel doctoral.



Paulina Alicia Saavedra Moraga
e-mail: saavedrapaulina@hotmail.com

Nacida en Curicó, Chile, el 21 de diciembre del año 1976. Magister en Política y Gestión Educacional; Licenciada en Educación; Profesora de la Universidad Miguel de Cervantes (UMC); con destacada trayectoria a nivel educativo en diversas instituciones; Me he desempeñado como Educadora de Párvulos en distintos establecimientos educacionales, tanto públicos como privados; Posteriormente he realizado funciones en instituciones del ámbito educativo y académico como Directora de proyectos educativos en la empresa *i-Education Holdings*; como Coordinadora de Magíster en Educación de la Universidad de Viña del Mar (UVM) en modalidad *B-learning*; y actualmente como docente en el programa de Magister en Educación de la Universidad Miguel de Cervantes (UMC).

El contenido de este manuscrito se difunde bajo una [Licencia de Creative Commons Reconocimiento-NoComercial-CompartirIgual 4.0 Internacional](https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/)



Reflexión de la gestión administrativa para mejorar los resultados académicos de la Comuna de Ovalle

Autores: Natalie del Carmen Muñoz Morales
Universidad Miguel de Cervantes, **UMC**
natalie.munoz@profe.umcervantes.cl
Talca, Chile
<http://orcid.org/0000-0002-5430-1517>

Albino Enzon González González
Universidad Miguel de Cervantes, **UMC**
albino.gonzalez@profe.umcervantes.cl
Talca, Chile
<https://orcid.org/0000-0003-1574-5390>

Resumen

En la actualidad existen diversas investigaciones que se dirigen a encontrar explicaciones y factores, que influyen en el bajo o alto rendimiento de los estudiantes, estudios descriptivos, explicativos, exploratorios y correlacionales. El presente artículo tiene como propósito comprender cómo procesos y procedimientos de la gestión administrativa de un establecimiento educacional municipal de alta vulnerabilidad intervienen en el logro académico de los/las alumnos/as de la comuna de Ovalle, durante el año 2008-2009, en el marco del programa de capacitación a equipos directivos y docentes de escuelas vulnerables de la región de Coquimbo. Para ello se aborda diversos aspectos teóricos necesarios de conocer para lograr una comprensión integral de las dinámicas educativas centradas en la gestión administrativa de los establecimientos educacionales que han sido foco de esta investigación. La investigación es de tipo cualitativa, a partir de la cual se hace un análisis de contenido expresado de manera descriptiva. Cabe destacar que, las conclusiones permitieron promover diferentes acciones como: sistematización, conducción e involucramiento de todos los actores de la Unidad Educativa. Sin embargo, evidenciaron resultados dispares en la evaluación de los aprendizajes realizados con posterioridad a los/las alumnos/as.

Palabras clave: gestión; educación; rendimiento académico.

Cómo citar este artículo:

Muñoz, N., & González, A. (2019). **Reflexión de la gestión administrativa para mejorar los resultados académicos de la Comuna de Ovalle**. *Revista Científica*, 4(Ed. Esp.), 136-152, e-ISSN: 2542-2987. Recuperado de: <https://doi.org/10.29394/10.29394/Scientific.issn.2542-2987.2019.4.E.8.136-152>

Fecha de Recepción:
09-05-2019

Fecha de Aceptación:
16-07-2019

Fecha de Publicación:
05-09-2019

Reflection of administrative management to improve the academic results of the Commune of Ovalle

Abstract

At present there are several investigations that are aimed at finding explanations and factors that influence the low or high performance of students, descriptive, explanatory, exploratory and correlational studies. The purpose of this article is to understand how processes and procedures of the administrative management of a high-vulnerability municipal educational institution intervene in the academic achievement of the students of the Ovalle commune, during the year 2008-2009, in the framework of the training program for management teams and teachers of vulnerable schools in the Coquimbo region. To this end, various theoretical aspects are necessary to know to achieve a comprehensive understanding of the educational dynamics focused on the administrative management of educational establishments that have been the focus of this research. The research is of a qualitative type, from which a content analysis expressed in a descriptive manner is made. It should be noted that, the conclusions allowed to promote different actions such as: systematization, conduction and involvement of all the actors of the Educational Unit. However, they showed disparate results in the evaluation of the lessons learned after the students.

Keywords: management; education; academic achievement.

How to cite this article:

Muñoz, N., & González, A. (2019). Reflection of administrative management to improve the academic results of the Commune of Ovalle. *Revista Científica*, 4(Ed. Esp.), 136-152, e-ISSN: 2542-2987. Recovered from: <https://doi.org/10.29394/10.29394/Scientific.issn.2542-2987.2019.4.E.8.136-152>

Date Received:
09-05-2019

Date Acceptance:
16-07-2019

Date Publication:
05-09-2019

1. Introducción

Como punto de partida, se tiene que Rojas (2019), indica que:

El docente debe trazarse objetivos de cómo motivar al alumno a que se incorpore a su clase, qué estrategias educativas e innovadoras puede aplicar para que desde su praxis el docente impulse al alumno para que este mejore su rendimiento y nivel académico (pág. 129).

Por tal motivo, la educación desde un punto de vista general, es un tema de análisis, debate y propuestas, más aún cuando se habla de los aprendizajes de los estudiantes, en los que cada año posterior a la rendición de la prueba del Sistema de Medición de la Calidad de la Educación (SIMCE), aparece en los medios de comunicación masiva, distintos personeros hablando y reflexionando acerca de la mejor manera de hacer que la educación del país mejore.

Es entonces, en este contexto que se plantea una inquietud de comprender cómo procesos y procedimientos de la gestión administrativa de calidad de un establecimiento educacional municipal de alta vulnerabilidad, intervienen en el logro académico de los/las alumnos/as de la comuna de Ovalle, durante los años 2008-2009, mediante el análisis de estos procesos y procedimientos implementados y obtenidos durante el mismo período, por docentes directivos de los establecimientos educacionales municipales con alta vulnerabilidad de la Comuna de Ovalle a partir de la implementación del programa de capacitación a equipos directivos y docentes de escuelas vulnerables de la región de Coquimbo durante el año 2008-2009, realizada por la Fundación especializada en Servicios de Formación y Desarrollo Profesional Docente (SEPEC), con el fin de precisar los aspectos intervinientes en la eficacia de la gestión administrativa que influyen en el ascenso de los resultados académicos de los/las alumnos/as.

El estudio se inicia con una visita a los establecimientos focalizados

donde se recaba información respecto de la constitución orgánica de cada uno de ellos. Se realizan entrevistas y aplican cuestionarios a directivos.

Si bien resulta difícil revisar toda la literatura para localizar investigaciones específicas que describan o expliquen la naturaleza de las variables asociadas al éxito o fracaso académico del punto de vista de la gestión administrativa de equipos directivos, se reconoce como una dimensión que forma parte de un todo y que por sí misma es muy importante.

Las causas identificadas se han clasificado según las dimensiones propuestas por Weiner (1985), citado por Valle, Raiano, García, Suligoy y Gómez (2014):

En ámbitos académicos, se aplica esta teoría cuando los estudiantes aluden a los factores causales que explicarían sus resultados académicos. Las atribuciones son analizadas según el rendimiento académico de los estudiantes, de modo que se puede apreciar la distinta valoración que unos y otros realizan. Se combina el análisis cualitativo con datos cuantitativos obtenidos de la aplicación de un cuestionario. Se analizan las variables: significado de éxito y significado de fracaso (pág. 139).

Se considera necesario y enriquecedor sustentar una investigación de esta naturaleza con acervo teórico y bibliográfico pertinente, para lo cual se describen a continuación algunas investigaciones realizadas a nivel nacional e internacional.

En Chile las Escuelas Efectivas plantean que los estudiantes se concentran de acuerdo a sus condiciones de pobreza, han mostrado resultados de aprendizaje de excelencia.

La gestión institucional centrada en lo pedagógico, como lo señala el estudio, destaca en aquellas escuelas que trabajan en condiciones de pobreza, las que son capaces de tomar decisiones como: planificación institucional en torno al aprendizaje de los alumnos, uso de materiales, asignación de profesores a los cursos, entre otros. Donde todo está planificado

y se va evaluando lo que se hace. Por ende, el trabajo de una escuela efectiva supone siempre una buena gestión institucional pero alineada con un trabajo de excelencia en la sala de clases. Además, dice que las escuelas que decaen en el logro de los aprendizajes de sus estudiantes son aquellas en las cuales a veces disminuye el liderazgo del director, los profesores dejan de planificar o no se adaptan a los cambios y no tienen la capacidad para evaluarse constantemente.

El programa capacitación a directivos y docentes de escuelas vulnerables región de Coquimbo, comenzó con la aplicación de pruebas en los subsectores de educación matemática, lenguaje y comunicación y comprensión del medio natural, social y cultural. Los resultados se entregaron en forma detallada, por estudiante; lo que permitió una intervención más eficaz desde la gestión curricular, como también desde la gestión administrativa, que permitió a equipos de docentes directivos elaborar procesos y procedimientos con el objetivo de elevar los resultados obtenidos en el diagnóstico realizado a niños y niñas de primer ciclo básico. Los resultados evidenciaron que los aprendizajes más descendidos se concentraban en el subsector de educación matemática.

Cabe destacar, según los autores Fernández, Toledo, Martínez, Casado, Navarro y Folgado (2018), que:

La lucha para una igualdad efectiva entre hombres y mujeres debe estar basada en un sistema educativo que transmita valores igualitarios y elimine los estereotipos de género. Si bien, la práctica de la pedagogía coeducativa se ha centrado principalmente en los niveles inferiores de la enseñanza, la docencia universitaria puede y debe también jugar un papel importante en este sentido y contribuir al avance en las políticas de igualdad (pág. 1832).

El tema elegido para el artículo está directamente relacionado con evaluación desde la perspectiva de resultados académicos. En concordancia

con el enfoque actual que vincula calidad de la educación, con resultados de los aprendizajes de los/las estudiantes, obtenidos especialmente en evaluaciones de aplicación nacional por el SIMCE, por lo que, aunque se puede cuestionar el método, hasta ahora en el país no existe otro sistema para medir lo que los estudiantes aprenden y, es lo que mueve al estado a invertir recursos financieros para proveer a las escuelas de la implementación necesaria para que los niños/as aprendan más y en mejores condiciones.

En Chile se han realizado muchos intentos por mejorar los rendimientos académicos de los/las estudiantes por lo que se han implementado diversas reformas y múltiples programas que han modificado y enriquecido el currículum, sin embargo, no es suficiente la sola instalación de ellos en las escuelas, para lograr cambios u objetivos esperados.

2. Metodología

La investigación fue desarrollada durante el primer semestre del año 2009, en tres escuelas de la comuna de Ovalle, que formaron parte del programa capacitación a directivos y docentes de escuelas vulnerables región de Coquimbo, y que obtuvieron bajos resultados en el subsector de educación matemática año 2007.

La metodología utilizada se encuentra enmarcada dentro de una investigación cualitativa del tipo descriptiva, no experimental, transaccional, se ha considerado que el paradigma adecuado a la investigación es el descriptivo interpretativo, puesto que busca entender, caracterizar y describir fenómenos sociales considerando cualidades desde la propia perspectiva de los actores. Es transaccional porque estudia en profundidad una situación concreta, desarrolla hipótesis que se dan en casos individuales.

3. Resultados

Para dar paso a los resultados, se debe conocer un poco algunos

aspectos relevantes que permiten el sustento teórico de las conclusiones, las cuales atienden a aspectos diversos de la vida escolar, en el entendido que las relaciones y fines de un sistema escolar debe abarcar al ser humano en toda su dimensión tanto física, cognitiva, afectiva, espiritual, social, entre otros, expresado en la tabla 1. Del mismo modo, considerar en forma efectiva la diversidad de actores que intervienen en el proceso que permite tener una mirada más enriquecedora que mejorará la toma de decisiones.

Tabla 1. Aspectos y dimensiones de la vida y sistema escolar.

Aspectos fundamentales de la educación en la vida escolar.	<p>La confianza en sí mismo y el desarrollo de su personalidad.</p> <p>El manejo de la ansiedad.</p> <p>La autonomía para que asuma el control de su vida y aproveche sus potencialidades.</p> <p>La aceptación de reglas, límites y prohibiciones.</p> <p>El reconocimiento del otro.</p> <p>La participación en el bien común.</p> <p>El trabajo como oportunidad para darle sentido a la vida.</p> <p>La amistad y el amor verdadero que son la base de una sana convivencia.</p> <p>La reflexión para que él defina su posición ante la existencia.</p>
Dimensión que debe abarcar un sistema escolar.	Física, cognitiva, afectiva, espiritual, social, entre otros.

Fuente: Espinoza (2009); adaptación de Los Autores (2019).

Juntamente a lo anterior, existen énfasis que han de destacarse como es el caso del ámbito curricular, donde el énfasis curricular de estas escuelas, radica en formar estudiantes que sean valorados(as) como integrantes de una

sociedad democrática y pluralista, en el ámbito de la convivencia escolar esta la asimilación de normas de conducta y formación de hábitos, donde los estudiantes acepten y practiquen valores que les permitan integrarse al mundo con metas y propósitos definidos, que amen a sus familias, su comunidad y a sí mismos(as).

Para aproximarse a las formas de gestión y la realidad escolar se clasifica en distintas dimensiones, una de ellas es la gestión administrativa, desde el punto de vista analítico es una importante herramienta que permite observar, criticar y observar lo que pudiese suceder al interior de un establecimiento educacional.

Además, Chica (2015), citado por Cerdas, García, Torres y Fallas (2017), en este sentido:

Aclara que la gestión educativa busca aplicar los principios generales de la gestión, que han estado presentes en la teoría de la administración y se extrapolan al campo específico de la educación. El objeto de la gestión educativa como disciplina es el estudio de la organización del trabajo en el campo de la educación, por tanto, está influenciada por teorías de la administración, pero además existen otras disciplinas que han permitido enriquecer el análisis, como son “la administración, la filosofía, las ciencias sociales, la psicología, la sociología y la antropología” (pág. 101).

Es importante también mencionar la gestión administrativa escolar, ya que este concepto está adquiriendo cada vez mayor importancia, y está formulado desde el ministerio de educación para que se entreguen capacitaciones y articulen acciones que potencien la gestión desde distintas áreas de la Educación. Una muestra de ello es el fondo de mejoramiento de la gestión educacional que posee recursos propios para mejorar aspectos vinculados directamente a la gestión y que sería imposible cubrirlos con excedentes de recursos financieros, en algunos casos, dado el desfinanciamiento de la educación municipalizada.

En este sentido, cuando se hace referencia la administración educacional se encuentran determinadas funciones administrativas, que hacen que sea eficaz el proceso de administrar. Ellas son: planificación, organización, dirección, control y evaluación. El sistema educacional chileno se caracteriza, desde el punto de vista de la organización en general, por ajustarse a un modelo de sistema de administración del tipo clásico, puesto que posee una estructura organizada-jerarquizada.

La escuela constituye también un sistema, donde el conjunto de personas que la integran (directivos, técnicos, docentes, padres y apoderados, alumnos, entre otros), se relacionan y trabajan en conjunto para lograr objetivos comunes y determinados.

Desde esta perspectiva, según Cárdenas (2017), citado por López (2019):

La educación no es dar una clase o realizar una actividad, la educación es formar ciudadanos para el hoy y para el mañana y que un maestro desde sus prácticas es capaz de cambiar la realidad; comprendí que educar es dejar huellas en cada una de las personas que hacen parte de nuestro recorrido como docentes y que para lograr esto se necesita amor por lo que se hace, paciencia y mucha dedicación (pág. 250).

De acuerdo a lo planteado, los directivos, técnicos, docentes, administrativos, alumnos, apoderados, etc. son subsistemas de una organización educativa, los cuales cumplen con diversas funciones y actividades específicas, las que están orientadas a un fin último.

El actual modelo de educación que se está dando en Chile, tiene relación con importantes avances a nivel de cobertura escolar y que está viendo la posibilidad de fortalecer una educación de calidad para todos los estudiantes chilenos, otorgándoles la oportunidad de lograr mejores y mayores aprendizajes.

El análisis de contenido permitió indagar en las notas de campo,

interpretar la información que serviría para la investigación. Su utilización permitió relacionar los hallazgos encontrados en el trabajo de campo con la argumentación teórica. Por otra parte, en las notas de campo, para comprender e interpretar la realidad como fue entendida por los sujetos participantes en los escenarios estudiados.

Es evidente que todos los equipos directivos plantearon procesos similares, con énfasis diferentes, sin embargo solo en un establecimiento educacional elevó significativamente los resultados académicos, lo cual deja de manifiesto que elevar los resultados académicos, no depende de una estrategia específica, sino del grupo humano que dirige la escuela, lo que tiene gran importancia, y no tiene que ver únicamente con capacidades profesionales, sino de características personales y criterios de administración. Lo que hace más complejo la formación de equipos directivos que cumplan con el propósito de elevar el nivel de aprendizaje de los/las estudiantes.

Es de cuestionarse también, que no es suficiente darle importancia a un determinado grupo de procedimientos, sino contar con los tiempos y las personas adecuadas para realizar cada una de sus funciones dentro del plan de trabajo, caso contrario, aunque el mejor procedimiento se puede desvirtuar en el proceso.

En los diferentes trabajos de investigación y propuestas gubernamentales se plantea la importancia de la labor del docente en el aula, en este caso se planteó la influencia de los procesos y procedimientos del equipo directivo con foco en los aprendizajes de los estudiantes. Son los docentes directivos quienes tienen la capacidad, la responsabilidad de administrar en función de mejorar los aprendizajes de los estudiantes y no en relación a preferencias personales o criterios poco profesionales, junto a tomar decisiones respecto de todos los ámbitos educativos dentro de una escuela.

De acuerdo a lo anterior, queda de manifiesto que el equipo directivo que trabajó de manera sistemática y traspasó todas las áreas y/o dimensiones,

fue el que logró elevar significativamente los resultados académicos de sus estudiantes. Los demás equipos directivos, procuraron trabajar con el recurso humano que tenían, haciendo lo mejor que podían, no interviniendo el recurso humano para no herir susceptibilidades, lo que trajo el costo que los alumnos aprendieran menos.

En este contexto, la actual legislación deja muy poco margen a los sostenedores de escuelas municipales de gestionar o establecer acciones que fortalezcan los equipos técnicos y/o directivos de los establecimientos para favorecer los aprendizajes de los/las estudiantes, más aún se consideran circunstancias políticas imperantes del momento, que no ayudan a avanzar en los procesos y procedimientos eficaces implementados por determinados equipos directivos, poniendo término, en muchas ocasiones, a un proceso establecido quedando en un total abandono y discontinuidad y que conlleva a la consecuencia de desigualdad e inequidad de los aprendizajes de los/las alumnos/as.

4. Conclusión

Se puede comprender cómo los procesos y procedimientos de la gestión administrativa de calidad de un establecimiento educacional municipal de alta vulnerabilidad interviene en el logro académico de los/las alumnos/as de la ciudad de Ovalle, como también de los resultados disimiles que obtuvieron los/las estudiantes de primer ciclo de enseñanza básica, después que los docentes y directivos fueron capacitados por el Programa de Escuela Vulnerables de la Región de Coquimbo.

La contribución de este estudio se encuentra asociada al Sistema de Aseguramiento de Calidad de la Gestión (SACGE) área Liderazgo, dimensión: conducción. Porque el estudio concluyó que es necesario, para el ascenso de los resultados de los/las alumnos, un equipo directivo con fortalezas en aspectos técnicos curriculares y de liderazgo reconocido y valorado por todos

los integrantes de la Unidad Educativa.

Cabe destacar, como aspecto de modelo de gestión mencionado en el marco teórico, las escuelas objeto de esta investigación, tienen en común una organización, una estructura y funciones asociadas al cumplimiento de un propósito que trata de comprender y orientar los esfuerzos de la organización educativa en la búsqueda de los objetivos.

De igual forma, se pudo constatar que la escuela que obtuvo ascensos significativos en los resultados de los/las estudiantes, su organización, su estructura y funciones estuvieron asociadas al cumplimiento del propósito de mejorar los resultados de los aprendizajes de los/las estudiantes, llevando a la práctica los conocimientos adquiridos en la capacitación otorgada por la Fundación SEPEC, a diferencia de las otras dos escuelas que sus funciones y esfuerzos se destinaron a la gestión administrativa con énfasis diferentes y que no apuntaba al aprendizaje de los/las estudiantes dentro del aula.

Además, el análisis y la reflexión de los aportes teóricos y hallazgos recopilados de los establecimientos educacionales o permite señalar que a partir del programa de capacitación para directivos y docentes de escuelas vulnerables de la región de Coquimbo otorgado por la Fundación SEPEC, la escuela (1) que implementó procesos y procedimientos en el primer ciclo básico, de manera sistemática y en donde existió una planificación, formalización y evaluación de dichos procesos y procedimientos, aspectos de la gestión administrativa, elevó sus resultados de manera significativa (más de 10 puntos) en todos los subsectores evaluados (lenguaje y comunicación, educación matemática, comprensión del medio natural, social y cultural).

También se tuvo conclusión que los procesos y procedimientos implementados por esta escuela (escuela 1) abarcan los tres ámbitos (Gestión Administrativa, Pedagógica y Financiera) considerados, relevantes, para el logro de los aprendizajes de los alumnos en la escuela, como lo establece el estudio ¿Quién dijo que no se puede?. la forma en cómo se establece la

dinámica educativa en función de la gestión administrativa y su influencia en los aprendizajes de los/las estudiantes. Lo que viene a responder la conjetura planteada en esta investigación.

Cabe señalar además, que un aspecto importante que resalta, a la luz del análisis de las entrevistas, es que existen respuestas contradictorias entre docentes directivos del mismo establecimiento respecto de algunos aspectos de los procesos y procedimientos aplicados en los establecimientos educacionales en los cuales desempeñan funciones.

Otro aspecto a considerar en los procesos y procedimientos de la gestión administrativa, es que en la Escuela 1 gran número de docentes se acogió a jubilación, situación que dio la oportunidad de ingreso a docentes recién egresados con quienes la relación de liderazgo, desde el equipo directivo, se desarrolló de manera más fluida permitiendo que estos procesos y procedimientos planteados fueran concretados de manera asertiva, entendiéndose por ello que existió una estructura organizacional integrada por nuevos actores.

Por otro lado, la característica central que tuvo la implementación de procesos y procedimientos de la gestión administrativa, guarda directa relación con las acciones concretas implementadas por los docentes dentro del aula y el apoyo de los directivos en su accionar, con lo que se llega a establecer que uno de los factores más incidentes al momento de tener mejores resultados en los aprendizajes de los/as estudiantes, está centrado en lo pedagógico, dentro de la escuela, lo que provoca el cambio significativo en los resultados.

Se concluye, que si los directivos de una unidad educativa trabajan en forma cohesionada, focalizan sus esfuerzos, establecen procesos y procedimientos en base a un programa de apoyo para elevar sus aprendizajes, es posible que afecte significativamente en el ascenso de los resultados de sus estudiantes. Con esto, se puede establecer que los docentes directivos a cargo de unidades educativas deben trabajar de manera mancomunada en

todas las etapas de aplicación de procesos y procedimientos (implementación, monitoreo y evaluación) dirigidos a elevar los resultados de los estudiantes, debido a que esta juega un papel fundamental en contextos socioculturales vulnerables y ninguna por si solo es capaz de sustentar buenos resultados.

Se confirma al mismo tiempo, que ningún docente directivo solo o aislado de los demás puede lograr cambios significativos en los aprendizajes de los estudiantes producto de la aplicación de determinados procedimientos. Lo cual conlleva la idea de integrar a todos sus miembros en función de un objetivo y visión compartida con sentido de responsabilidad de equipo y con ánimo de colaboración más allá de la función específica de acuerdo al cargo que desempeñe dentro del establecimiento educacional.

5. Referencias

- Cerdas, V., García, J., Torres, N., & Fallas, M. (2017). **Análisis de la gestión administrativa de centros educativos costarricenses: Percepción del colectivo docente y la dirección.** *Revista Ensayos Pedagógicos*, 12(2), 95-122, e-ISSN: 1659-0104. Recuperado de: <https://doi.org/10.15359/rep.12-2.5>
- Espinosa, A. (2009). **Los 9 aspectos fundamentales de la educación.** Sección Columnas opinión. Colombia: Revista Dinero, publicado por el Ministerio de Educación Nacional - Mineducación. Recuperado de: <https://www.mineducacion.gov.co/observatorio/1722/article-210638.html>
- Fernández, V., Toledo, K., Martínez, E., Casado, N., Navarro, S., & Folgado, J. (2018). **Evaluación de la perspectiva de género en la docencia universitaria de la Facultad de Ciencias.** Memorias del Programa de Redes-I3CE de calidad, innovación e investigación en docencia universitaria, ISBN: 978-84-09-07041-1. España: Universitat d'Alacant. Recuperado de:

<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6907923>

López, C. (2019). **El Liderazgo y la Axiología del Docente en la Educación Primaria.** *Revista Scientific*, 4(12), 240-253, e-ISSN: 2542-2987.

Recuperado de:

<https://doi.org/10.29394/Scientific.issn.2542-2987.2019.4.12.12.240-253>

Rojas, L. (2019). **Elevar el Rendimiento Académico con Estrategias Educativas.** *Revista Scientific*, 4(12), 127-140, e-ISSN: 2542-2987.

Recuperado de:

<https://doi.org/10.29394/Scientific.issn.2542-2987.2019.4.12.6.127-140>

Valle, G., Raiano, J., García, Suligoy, M., & Gómez, G. (2014). **Éxito y Fracaso Académico desde la Perspectiva de los Estudiantes Universitarios.** *Dos puntas*, (9), 161-186, e-ISSN: 1852-3420.

Recuperado de:

<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5067154>



Natalie del Carmen Muñoz Morales
e-mail: natalie.munoz@profe.umcervantes.cl

Nacida en Chile, el 4 de enero del año 1986. Doctorando en educación; Magister en Educación; Profesora de Ciencias mención Biología; Licenciada en Educación; Docente Académico de la Universidad Miguel de Cervantes (UMC), Santiago, Chile; Es Docente con Promoción al Investigador (PII); Ponente en Conferencias a nivel nacional e internacional; Con amplia trayectoria como académica a nivel de pregrado y postgrado; asesora de trabajos especiales de grado.

Albino Enzon González González
e-mail: albino.gonzalez@profe.umcervantes.cl



Nacido en Chile, el 14 de octubre del año 1978. Doctorando en educación; Magister en Educación; Ingeniero en Administración; Licenciado en Ciencias de la Administración; Académico en la Dirección de Postgrado e Investigación de la Universidad Miguel de Cervantes (UMC), Santiago, Chile; Ponente en Conferencias a nivel nacional e internacional; Con amplia trayectoria como académica a nivel de pregrado y postgrado; asesor de trabajos especiales de grado.

El contenido de este manuscrito se difunde bajo una [Licencia de Creative Commons Reconocimiento-NoComercial-CompartirIgual 4.0 Internacional](https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/)



Gestión administrativa y de calidad en los centros escolares de los Chorrillos

Autora: Rocío Soledad Riffo San Martín
Universidad Miguel de Cervantes, **UMC**

rocio.riffo@profe.umcervantes.cl

Talca, Chile

<http://orcid.org/0000-0002-3519-500X>

Resumen

El trabajo referido a la gestión administrativa y de calidad en los centros escolares ubicados en Chorrillos, correspondientes a la jurisdicción de la Unidad de gestión Educativa Local (UGEL) 07, pretende indagar sobre la influencia de la gestión administrativa sobre los procesos de calidad. La investigación se desarrolló bajo un paradigma cuantitativo, tipo de investigación básica sustantiva, con un diseño que implica un diseño transversal de nivel explicativo, el cual consiste en aplicar un instrumento, a dos escalas de opinión, a ochenta (80) docentes. De los resultados obtenidos se obtiene que la mayoría de las profesoras de educación inicial han desarrollado competencias administrativas lo que corresponde a cerca de un 70% de la muestra y el 85% de las profesoras indican que la gestión es de buena calidad, por lo tanto, de la investigación se concluye que en las actividades desarrolladas se observa buena gestión y de calidad dentro de los centros escolares seleccionados.

Palabras clave: competencias del docente; educación; calidad de la educación.

Cómo citar este artículo:

Riffo, R. (2019). **Gestión administrativa y de calidad en los centros escolares de los Chorrillos.** *Revista Científica*, 4(Ed. Esp.), 153-172, e-ISSN: 2542-2987. Recuperado de: <https://doi.org/10.29394/Scientific.issn.2542-2987.2019.4.E.9.153-172>

Fecha de Recepción:
10-05-2019

Fecha de Aceptación:
17-07-2019

Fecha de Publicación:
05-09-2019

Administrative and quality management in schools in the Chorrillos

Abstract

The work referred to administrative and quality management in schools located in Chorrillos, corresponding to the jurisdiction of the Local Educational Management Unit (UGEL) 07, seeks to investigate the influence of administrative management on quality processes. The research was carried out under a quantitative paradigm, a type of substantive basic research, with a design that implies an explanatory cross-sectional design, which consists of applying an instrument, at two scales of opinion, to eighty (80) teachers. From the results obtained, it is obtained that most of the initial education teachers have developed administrative competencies, which corresponds to about 70% of the sample and 85% of the teachers indicate that the management is of good quality, therefore, from the investigation it is concluded that in the activities developed good management and quality is observed within the selected schools.

Keywords: teacher qualifications; education; educational quality.

How to cite this article:

Riffo, R. (2019). **Administrative and quality management in schools in the Chorrillos.** *Revista Científica*, 4(Ed. Esp.), 153-172, e-ISSN: 2542-2987. Recovered from: <https://doi.org/10.29394/Scientific.issn.2542-2987.2019.4.E.9.153-172>

Date Received:
10-05-2019

Date Acceptance:
17-07-2019

Date Publication:
05-09-2019

1. Introducción

La administración es un proceso que se norma y se regula de acuerdo a las circunstancias, que aunque existan estamentos legales predeterminados para el quehacer educativo, no siempre se podrá dar el mismo tratamiento a todas las situaciones que imperen, esto dependerá de lo interno y externo que fluctúe en cada institución educativa.

Así, el director como gerente del quehacer educativo de educación básica debe conformar un ambiente laboral que les permita a las personas que allí laboran alcanzar la eficiencia de las metas planteadas, es de hacer notar que dentro de la administración.

De igual forma, López (2019), señala que:

[...] El docente es una persona que cultiva sensibilidad humana, paciencia y tolerancia con un alto grado de aceptación por la diversidad de sus estudiantes, partiendo de la observación y previa evaluación de sus alumnos, con la finalidad de afianzar estrategias diversas que permitan la concreción y consolidación de la meta educativa para la formación integral con niveles aceptables de calidad en la educación primaria (pág. 286).

Por otra parte, Chiavenato (2010): aborda los avances de la administración, como “un cuerpo teórico que permite el cumplimiento cabal de los objetivos institucionales donde está inmerso el capital humano y la estructura organizativa de la empresa” (pág. 334); es decir, la dedicación del ser humano por hacer las cosas bien permitirá que estos logros se alcance un el trabajo coordinado, consensuado y sobre todo lograr los objetivos institucionales.

Tomando en cuenta lo antes planteado, se puede decir que toda organización tiene como punto esencial, esto es, su capital humano de allí se puede planear, organizar, ejecutar y controlar, dando resultados cónsonos con las metas propuestas por la organización.

2. Desarrollo

2.1. La competencia Administrativa del Director y sus Fundamentos Teóricos

El proceso educativo busca desarrollar las habilidades y destrezas de los educandos a fin de resolver las múltiples ambigüedades en la vida diaria, por ello el trabajo colaborativo de todos los que hacen vida dentro del quehacer educativo es fundamental para producir los cambios de la organización. Esa interacción del personal en función de objetivos preestablecidos es lo que insta el fenómeno administrativo, donde todos direccionan hacia un fin determinado, consustanciados con la dinámica social donde esta imbuido el ser humano.

Por ello, considera Reyes (2015), la administración: “es la técnica dirigida a dar resultados positivos a la empresa y a todos los que cohabitan en la misma” (pág. 85). De acuerdo a lo pautado, los administradores son quienes deben desarrollar la competencia administrativa, es decir, deben codificar cada una de las tareas encaminadas durante el proceso educativo para lograr los objetivos planteados. De allí que Jerez (2016), resalta que: “eficacia en su puesto de trabajo se basa principalmente cuando la persona administra al personal, es decir, cuando un trabajador ingresa a una empresa colabora en actividades sencillas y progresivamente se va incorporando en otras más complejas” (pág. 176).

2.2. Desde la visión educativa

Desde la perspectiva educativa, el éxito de un trabajador en una organización en un momento determinado no es prueba fehaciente para garantizar el éxito del mismo en dicho puesto, porque no se toman en cuenta su relación con el ambiente que lo circunda y por ende le repercute.

De acuerdo a esta realidad se inician las pruebas psicométricas que miden diversos aspectos como la inteligencia, socialización, entre otros factores esenciales desde el momento en que se está seleccionando el

personal a fin de buscar resultados positivos en las funciones que deberá asumir. La gestión por competencia corresponde con un sistema que evalúa las destrezas, necesidades e intereses, entre otros aspectos que son fundamentales para un puesto de trabajo, logrando los objetivos planteados desarrollando la competitividad positiva en la organización.

A esta situación se le adiciona el valor agregado de la estrategia utilizada para administrar los recursos humanos e inducirlos de acuerdo a los objetivos propuestos, es fundamental, conformar un proceso donde todos los compenetrados y la institución ganen, partiendo de las conductas de entrada con que cuenta dicho empleado para llevar a cabo su trabajo eficientemente; en tanto, Bonilla (2016), sostiene que la función de: “la gestión del capital humano debe estar en la búsqueda del personal idóneo que cuente con las características necesarias para llevar a cabo con eficiencia y eficacia la labor planteada” (pág. 172).

En consecuencia, la competencia es un elemento fundamental que le permite al trabajador cumplir sus labores a partir de varias técnicas o estilos de manera efectiva. A esto se adiciona, que las competencias le permiten al trabajador a partir de sus habilidades y destrezas, dominar un puesto de trabajo efectivamente, situación que se evidencia constantemente.

De acuerdo a los planteamientos antes mencionados, puede resaltarse que la competencia administrativa son las habilidades, aptitudes, actitudes y otros elementos fundamentales de cada trabajador en su puesto de trabajo, evidenciando las capacidades humanas, profesionales necesarias para el desarrollo efectivo dentro de una organización que esta encauzada en el logro de objetivos ya planteados.

En este mismo orden de ideas, Beorlegui (2006), hace referencia a que: “algunas de nuestras características son innatas, transmitidas por herencia genética (naturaleza), y otras son adquiridas por aprendizaje, por contagio del entorno (cultura)” (pág. 140). A nivel educativo, implica que los gerentes de las

instituciones educativas ponen de manifiesto el enfoque por competencia se cuándo se indaga como ha laborado en situaciones similares en el pasado dentro del mismo entorno educativo.

2.3. Características de la competencia administrativa

Hablar de la administración implica decodificar las diferentes tareas por parte de cada trabajador, donde debe utilizarse los recursos de manera efectiva a fin de alcanzar las metas preestablecidas. En el quehacer educativo, el director o gerente educativo deben desarrollar tareas administrativas de manera eficiente y eficaz a fin de lograr que todos los actores y autores de la comunidad educativa trabajen por un fin común.

Asimismo, la administración en el campo del talento humano permite de acuerdo Ahumada (1990): “organizar el personal darle el trato que se merece, indicando las funciones que deben desarrollar, estableciendo una comunicación fluida y horizontal a fin de que puedan desarrollar destrezas y habilidades para que alcance resultados óptimos para la organización” (pág. 41).

A esto se adiciona que la administración del capital humano, de acuerdo a Ibáñez (2015a), se encarga de:

[...] Administrar las destrezas, vivencias, aspectos relativos a la salud, entre otros, con el fin de que cumplan con los objetivos específicos de la organización de esta manera, los beneficios serán tanto para la organización, el individuo y la sociedad donde éste se encuentra inmerso (pág. 47).

Asimismo, un director debe poseer una serie de competencias o habilidades administrativas como son: Destrezas, manejo en las tareas específicas solicitadas por el ente rector como es el Ministerio de Educación en cuanto a la entrega de documentos que visualicen el desempeño institucional, matrícula.

Asimismo, debe estar consonó con el manejo del vocabulario propio de la instancia a la que está inmerso, en cuanto a la gestión pedagógica, administrativa, financiera, entre otros aspectos que soliciten las autoridades de la Unidad de gestión Educativa Local (UGEL) y el Ministerio de Educación. Tener presente la manera como se manifiesta ante una situación en particular, por ejemplo, como se socializa con padres y representantes, con miembros de la comunidad, las alianzas estratégicas, entre otras.

La disposición de hacer las tareas de manera eficiente y eficaz, como el ejemplo institucional debe tener racionalidad y emocionalmente estable en cada situación que se presente. Debe tener preciso las metas que dese alcanzar a fin de motivar al resto del personal para conseguir las metas, orientando ese logro, sin dejar a un lado el aspecto afectivo esencial en todas las relaciones interpersonales.

Exaltar los valores ante el resto del personal, la comunidad, padres y representantes, eventos que deben estar centrados en la ética y la moral, es decir, en todo momento debe estar presente la honestidad, responsabilidad, entre otros, enfatizando que es el ejemplo, el ente rector institucional que todo deben seguir, el director es el ejemplo a seguir. Actualmente, a nivel del Perú se adicionan una serie de características que deben estar presentes en el personal directivo como:

El personal dará lo mejor de sí para el cumplimiento de sus tareas, el contrato que se firma no la condición necesaria para que el trabajador se esfuerce en hacer las actividades de manera fluida, todo dependerá de la motivación que exista entre las partes.

El directivo a través de su trabajo pondrá de manifiesto sus vivencias, intereses, destrezas, entre otras, prestando un servicio que será remunerado económicamente para sufragar sus gastos diarios, además esto inducirá a la estabilidad emocional por cubrir sus expectativas.

El talento humano según Ibáñez (2015b): con los conocimientos,

habilidades y destrezas para cumplir las tareas son pocas, no todos pueden ser gerentes, deben tener la ética y moral para poder ser ejemplo del resto del personal (pág. 47). El entrenamiento y capacitación del personal directivo permitirá que las competencias de conocimiento y habilidad se pongan de manifiesto en cada tarea desarrollado logrando metas, mientras que las competencias de gestión están implícitas en la persona, en su interior, de allí la necesidad la comunicación, motivación, entre otros aspectos que hagan que las mismas fluyan mejorando las estrategias de trabajo.

2.4. Dimensiones de la Competencia Administrativa

2.4.1. Dimensión Planificación

Dentro de la planificación en las instancias educativas está en asegurar el personal directivo idóneo con las destrezas, vivencias, aptitudes necesarias para cumplir con las tareas asignadas en el entorno educativo. De allí que el directivo debe anticiparse a las metas a lograr en tiempo determinado, por ello debe planificar de manera cónsona sujeto a los objetivos planteados y los procedimientos para alcanzar los mismos, de allí la importancia de partir de un plan general para el plantel.

De acuerdo a Werther (2016), considera que la planificación: “como una serie de acciones para cumplir metas tomando en cuenta el capital humano calificado, la eficiencia y efectividad para cumplir con las tareas” (pág. 32). Es de resaltar que, en el quehacer educativo, es fundamental planificar el quehacer educativo y los recursos humanos que se cuentan para lograr el trabajo académico, por ello, debe planificarse de acuerdo a cada tarea, todos cónsonos con los objetivos institucionales. A esto se adiciona lo planteado por Sovero (2014), quien sostiene que planificar: “consiste en tener visión prospectiva sobre los recursos, personal y la meta a lograr dentro de la organización planteada” (pág. 87).

En el entorno educativo, planificar consiste en avizorar lo que se va a

realizar en función de acciones que deben regir en cuanto a lo académico, administrativo, institucional, comunitario, financiero, a fin de lograr los objetivos institucionales a través de los procedimientos planteados para cada acción.

A esto se adiciona lo planteado por la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO), en el año 2009 en cuanto a la planeación educativa a través de los siguientes eslabones: Se diagnóstica, para identificar debilidades que afectan a la institución a fin de determinar las posibles respuestas a las problemáticas presentadas.

En este contexto y de acuerdo a lo expuesto, se establecen las acciones a seguir, sus metas educativas que deben partir del plan, del programa y de los proyectos estableciendo progresivamente las funciones y los tiempos en que deben cumplirse cada actividad. Por otro lado, el acto técnico administrativo, que induce a dar el ejecútese por parte de la autoridad educativa quien es la que autoriza para aprobarla, sin dejar de lado lo referente a la puesta en marcha de cada acción para el logro de los objetivos planteados.

2.4.2. Dimensión Organización

De acuerdo a Muñoz (2014a), la organización implica: “la adecuación de las actividades que le permiten a la institución educativa alcanzar las metas planteadas, a partir de una estructura organizativa consolidada, mediación, entre otras fortalezas que conlleven a crear un clima organizacional favorable” (pág. 67).

Todo directivo de una institución educativa debe tener incluido en su proceso gerencial, la creatividad, vivencias, manejo de información sobre a la gestión académica, administrativa, financiera y comunitaria, liderazgo efectivo, comunicación fluida y horizontal, pragmática, holístico y además que permitan concatenarse entre sí para el logro de los objetivos planteados.

Al respecto, Muñoz (2014b), considera que el gerente institucional o directivo:

Debe ser el líder nato donde exista una toma de decisiones apropiadas a las necesidades e intereses institucionales, donde la motivación este cónsona con el dinamismo social por ello hay renovar las acciones profesionales de los docentes y demás personas que conforman la organización (pág. 176).

Dentro del contexto educativo, lo planificado es la guía a seguir donde se orienta las acciones a seguir en diferentes dimensiones con el apoyo de todos los autores y actores del quehacer educativo involucrados, a fin de lograr los objetivos propuestos, por ello, el directivo debe ser el cuentadante de la puesta en marcha de dicho plan.

Según Hinostroza (2013a):

El directivo de una institución educativa es la base del proceso de enseñanza, porque debe orientarlos, creando una cultura de trabajo colaborativa entre el personal donde estén identificados con la misión y visión institucional, es decir, cada recurso humano debe cumplir un rol determinado de acuerdo a sus habilidades (pág. 54).

En consecuencia, decodificar induce a establecer las jerarquías de importancia en cuanto al manejo de del recurso para cada actividad, de tal manera que se alcancen las metas organizacionales. El directivo debe inducir la institución al diseño organizacional donde se tenga presente lo que se desea lograr, con qué va a contar en cuanto a recursos humanos y materiales y todos y cada una de las tareas que debe ejecutar para dar cumplimiento a lo que solicite la instancia educativa.

2.4.3. Dimensión Dirección

El quehacer educativo se desarrolla a partir de la planeación, dirección, ejecución, control y seguimiento de acciones, utilizando las técnicas, instrumentos y medios apropiados para el logro de los objetivos propuestos.

Para Hinostroza (2013b), plantea: “los gerentes institucionales deben

orientar, sensibilizar al personal para lograr los objetivos institucionales a fin de que todos se direccionen a través de un ambiente apropiado de comunicación fluida, respeto y esfuerzo compartido a un fin en particular” (pág. 476).

El directivo como gerente institucional debe presentar un perfil guiado hacia: Enfatizar un liderazgo, haciendo que todos trabajen en función de los objetivos propuestos, orientando y asesorando en todo momento cada una de las acciones, a través de la creatividad, el respeto, la lealtad, entre otros valores que deben ponerse en práctica. Otro valor agregado a este perfil, es determinar el espacio tiempo en que se ejecutará cada una de las acciones a realizar y comprometido en hacer siempre las cosas bien, exaltando que es el ejemplo a seguir dentro de la organización, a su vez, debe ser comunicativo, sensible en la toma de decisiones.

2.4.4. Gestión pedagógica

El accionar educativo implica competencias donde se amalgamen conceptos, vivencias, experiencias, aptitudes, conocimientos sobre el quehacer educativo, de esta manera este directivo debe: 1). Manejar el currículo de la institución educativa de acuerdo al nivel que se desarrolla y la emitida por el Ministerio de Educación; 2). Estar en constante evaluación de los materiales concretos que se utilizan en el desarrollo del quehacer educativo a fin de determinar cuáles son los más apropiados para el quehacer educativo.

2.4.5. En la gestión administrativa

El directivo debe: a). Manejar la estructura organizativa del plantel, está encargado de la dirección, consejo educativo y otros órganos. Manejar los miembros del personal con sus múltiples diferencias; b). Conocer las normas y estamentos que tipifican el equipamiento institucional; y c). Administrar los recursos financieros con un enfoque gerencial.

2.4.6. Dimensión control

Implica que el gerente del centro educativo manejará una serie de elementos básicos: Los estándares de desempeño deben establecerse de acuerdo a las necesidades, midiendo los resultados para finalmente comparar los resultados emitidos, para tomar decisiones pertinentes si hay que cambiar, mejorar o plantear nuevas rutas a seguir.

Los directores, como responsables de las instituciones educativas, deben llevar el control y seguimiento de las acciones a seguir con el fin de realizar los cambios pertinentes, tanto en lo pedagógico, administrativo, financiero y comunitario, donde se tomen las decisiones para enfatizar las metas y logros de objetivos.

2.5. Determinación de la competencia administrativa

Dentro de la praxis educativa hay factores esenciales como la eficiencia, eficacia y la productividad donde todos los actores y autores deben estar encauzados en la búsqueda de los objetivos planteados. Tal como lo plantea Alvarado (2015), enfatiza que: “la eficacia implica el logro de los objetivos establecidos donde el personal se sienta satisfecho de lo realizado” (pág. 33). Donde sea resaltante el utilizar la menor cantidad de recursos para cumplir una meta, lo que se denomina eficiencia, es decir, todo el personal de la organización debe cumplir las metas utilizando los recursos racionalmente.

Por otro lado, al lograr la eficiencia y la eficacia determinan la efectividad, implica alcanzar con un bajo costo grandes resultados por parte de quienes hacen vida en la organización. Además, la productividad a nivel educativo implica concatenar las acciones, métodos, herramientas, recursos para lograr los cambios que se estiman en los planes, programas y proyectos de esta manera mejora el rendimiento integral de la institución. Dentro del contexto educativo, se aplica estos cuatro elementos: eficacia, eficiencia, efectividad y productividad, los cuales se plantean como indicadores de

gestión.

2.6. Servicio Educativo de Calidad

A lo largo de la historia la calidad educativa ha permutado de significado esto dependerá de los factores que lo afecten. Al respecto, Valdés (2016), comenta lo siguiente:

A nivel de Latinoamérica la calidad educativa tiene tendencias perceptibles a ser discutidas: La primera procura hacer la discusión, a nivel teórico, la segunda maneja la parte operativa exaltando una serie de indicadores de gestión que conllevan a la calidad y finalmente la tercera no quiere manejarlo, lo evita (págs. 71-72).

2.7. La calidad integral

La calidad integral, corresponde a un modelo de calidad promovido por la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO), en el que se establece una serie de metas que permiten el desarrollo del Milenio, en el modelo, los países miembros buscan promover una educación de calidad integral que cumpla con los cinco principios establecidos por la UNESCO: relevancia, pertinencia, equidad, eficacia y eficiencia.

2.7.1. Procesos de acreditación de la calidad

Según la Ley del Sistema Nacional de Evaluación Acreditación y Certificación de la Calidad Educativa (SINEACE, 2007): está a cargo del IPEBA como ente rector del manejo de estos indicadores de calidad educativa en el nivel de Básica (art. 21); el Instituto Peruano de Evaluación, Acreditación y Certificación de la Calidad de la Educación Básica (IPEBA); gestiona el quehacer educativo, en cuanto a la toma de decisiones en sus diversos procesos a fin de mejorar la praxis educativa y por ende lograr aprendizajes significativos en el educando que induce al desarrollo holístico del individuo.

En el texto publicado por el Instituto Peruano de Evaluación, Acreditación y Certificación de la Calidad de la Educación Básica (IPEBA), en el año 2011, se considera entre otros aspectos, que para acreditar una institución, implica que los procesos deben estar en constante revisión a fin de mejorarlos, eliminarlos o hacerle las modificaciones pertinentes.

2.7.2. Autoevaluación

La autoevaluación, es un proceso que insta a revisar detenidamente los constantes cambios que deben darse en el entorno educativo para que tengan la coherencia y la eficacia y por ende, la formación integral del educando. Este proceso debe realizarse de forma paulatina, y permite a las instituciones educativas una reflexión sobre aquellos elementos a mejorar en el proceso de enseñanza y aprendizaje para generar una retroalimentación que incremente la adquisición de conocimientos.

2.7.3. Evaluación externa

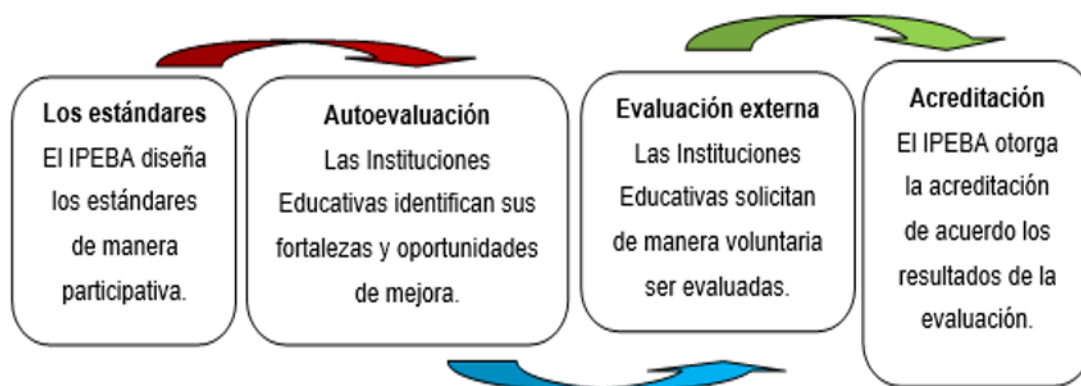
Es el segundo nivel que plantea la IPEBA, y debe ser realizada por un ente evaluador autorizado, se aplica el modelo de gestión de calidad, donde se dan las recomendaciones pertinentes a fin de retroalimentar las fortalezas, a fin de mejorar el proceso educativo. Asimismo, se determinan las necesidades e intereses, delimitando avances respecto a los indicadores establecidos.

2.7.4. Acreditación

Induce a la acreditación en sí, después de revisar el informe se determina que la institución cuenta con elementos indispensables que conducen a encuentros educativos de calidad. Esta acreditación vence al cabo de cinco años, debido al dinamismo en que se está interactuando el mundo actualmente, por ello debe renovarse, tal como se observa en la figura 1, razón

por la cual se reiniciará los procesos nuevamente con la visión prospectiva de mejorar la praxis educativa.

Figura 1. Los procesos de la evaluación para la acreditación - IPEBA.



Fuente: La Autora (2019).

A nivel de Perú, las etapas tendrán una duración dependiendo de la realidad política que converja en ese momento histórico social en la cual está inmersa dichas instituciones educativas.

2.7.5. Los instrumentos para evaluar la calidad

En realidad, los instrumentos de medición de calidad educativa están estigmatizados a una serie de indicadores que responden a lo planteado por IPEBA. La gestión educativa tiene implícito una serie de variables o llamada también factor que tanto explícito como implícitamente inciden en la mejora de la praxis educativa, lo cual ha sido la respuesta de lo percibido en las diferentes instituciones, el cual perfila la búsqueda de la calidad educativa.

En consecuencia, la calidad educativa tiene relacionado entre sí, porque los estándares permiten elaborar las variables y los indicadores se ejecutan en función del estándar. El IPEBA, para medir la gestión educativa, planteo: 5 factores, 12 estándares y 43 indicadores; tal como se puede ilustrar en la tabla 1.

Tabla 1. Factores, estándares e indicadores para evaluar la calidad - IPEBA.

Factores	Estándares	Indicadores
Factor 1. Dirección institucional.	3	9
Factor 2. Desempeño docente.	3	15
Factor 3. Trabajo mancomunado familia y comunidad.	2	5
Factor 4. Uso de la información.	2	6
Factor 5. Infraestructura y recursos para el aprendizaje.	2	8
TOTAL	12	43

Fuente: La Autora (2019).

La investigación desarrollada correspondió a un diseño no experimental transversal. Estuvo constituida por 80 profesoras que enseñaban en las instituciones educativas del nivel y que pertenecían a la jurisdicción de la UGEL 07. En relación a la muestra, Hernández, Fernández y Baptista (2014), sostienen que: "...la muestra es una parte de la población" (pág. 175); partiendo de un muestreo no probabilístico, porque su elección va a depender de causas relacionadas con el fenómeno.

3. Resultados

Luego de la aplicación de los instrumentos a las profesoras, se puede obtener su percepción y el 70% de la muestra indican que la mayoría de las profesoras de educación inicial han desarrollado competencias administrativas y el 85% de las profesoras indican que la gestión es de buena calidad, sin embargo, el 5% de las participantes indicaban que las competencias administrativas de las directoras no eran suficientes para los cargos que ellas ocupaban.

Del análisis de los resultados se puede decir que la gestión

administrativa en la institución es de calidad, pero requiere mejoras en el personal directivo, por lo tanto, el servicio en la institución es aceptable proponiendo planes de mejoramiento que sería importante desarrollar en un estudio futuro que permita llevar la gestión de buena a excelente donde todos los docentes perciban al personal directivo como buenos administradores.

4. Conclusiones

De acuerdo a lo hallado se enfatiza al personal directivo como responsable y principal encargado de la gestión administrativa en los centros escolares de los chorrillos, cuya labor debe ser mejorada mediante la aplicación de mecanismos que optimicen su desempeño dentro del quehacer educativo. Como gerentes, los directivos están en la obligación de diseñar y aplicar políticas que faciliten el proceso educativo donde todos los integrantes de la institución se sientan cómodos y atendidos. Es necesario que se atienda el trato hacia los docentes ya que, en los resultados del instrumento aplicado, si bien existe un balance positivo hay un porcentaje de los encuestados que se siente desatendido y esto puede reflejarse en sus labores diarias haciéndolos sentir desmotivados y por ende afectar de manera directa a los estudiantes. Finalmente, se plantea el diseño de estrategias para lograr el trato equitativo en todos los aspectos del proceso educativo.

5. Referencias

- Ahumada, J. (1990). **En vez de la miseria**. 10ma edición, Edición revisada. Santiago de Chile: Ediciones BAT.
- Alvarado, M. (2015). **El equipo Directivo. Recursos técnicos de gestión**. Madrid, España: Editorial Popular.
- Beorlegui, C. (2006). **La Capacidad Lingüística del Ser Humano: Una Diferencia Cualitativa**. *THÉMATA. Revista de Filosofía*, (37), 139-168, e-ISSN: 2253-900X. Recuperado de:

<http://institucional.us.es/revistas/themata/37/11Beorlegui.pdf>

- Bonilla, H. (2016). **Concepciones del hombre y de la educación en el pensamiento del siglo XX**. Madrid, España: Editorial Dykinson, S.L.
- Chiavenato, I. (2010). **Introducción a la teoría general de la administración**. México: McGraw-Hill Interamericana.
- Hernández, S., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). **Metodología de la Investigación**. México: Editorial Cuarta Edición.
- Hinostroza, L. (2013a,b). **Informe de Progreso Educativo**. Lima, Perú: Publicaciones Grade.
- Ibáñez, J. (2015a,b). **La filosofía de la educación y el futuro de Europa**. Madrid, España: Editorial Dykinson, S.L.
- Jerez, F. (2016). **Educación, filosofía de la educación y contexto**. Madrid, España: Editorial Dykinson, S.L.
- López, C. (2019). **Practica Educativa en la Educación Primaria desde la Perspectiva de la Pedagogía del Amor**. *Revista Cientific*, 4(11), 280-294, e-ISSN: 2542-2987. Recuperado de:
<https://doi.org/10.29394/Scientific.issn.2542-2987.2019.4.11.14.280-294>
- Muñoz, E. (2014a,b). **Tecnología de la organización educativa**. Barcelona, España: Editorial OI Kostau, S.A.
- Reyes, S. (2015). **Estrategias Metodológicas**. El Aula. Lima, Perú: Editorial San Marcos.
- SINEACE (2007). **Artículo 21**. Ley del Sistema Nacional de Evaluación, Acreditación y Certificación de la Calidad Educativa N° 28740. Lima, Perú: El Congreso de la República.
- Sovero, S. (2014). **Pasos para elaborar proyectos y tesis de Investigación Científica**. Lima, Perú: Editorial San Marcos.
- Valdés, H. (2016). **Reflexiones en torno a la evaluación de la calidad educativa en América Latina y el Caribe**. Santiago, Chile:

Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura - UNESCO; Laboratorio Latinoamericano de Evaluación de la Calidad de la Educación - LLECE.

Werther, C. (2016). **Técnicas para investigar: recursos metodológicos para la preparación de proyectos de investigación**. 3ª edición. Córdoba, Argentina: Editorial Brujas.

Rocío Soledad Riffo San Martín
e-mail: rocio.riffo@profe.umcervantes.cl



Nacida en Chile, el 17 de enero del año 1983. Doctorando en educación; Magister en Educación; Profesora de Educación General Básica; Licenciada en Educación; Académica de la Universidad Miguel de Cervantes (UMC); Posteriormente he realizado funciones en instituciones del ámbito educativo y académico como Directora de proyectos educativos; y actualmente como Coordinadora y docente en el programa de Magister en Educación de la Universidad Miguel de Cervantes (UMC).

El contenido de este manuscrito se difunde bajo una [Licencia de Creative Commons Reconocimiento-NoComercial-CompartirIgual 4.0 Internacional](#)



Impacto de las nuevas tecnologías en la masificación de la educación

Autor: Francisco Javier Calderón Pujadas
Universidad Miguel de Cervantes, **UMC**
fcalderon@umcervantes.cl
Talca, Chile
<https://orcid.org/0000-0003-4003-4849>

Resumen

En el mundo de hoy juega un papel determinante la tecnología de la información y las comunicaciones. La nueva era industrial tiene como característica principal el consumo de información. Metodológicamente se ubicó en un estudio con un diseño no experimental, tipo de investigación de campo y nivel descriptivo, con una población de 20 docentes y 40 estudiantes de Proyecto de Investigación a nivel de Maestría de la Universidad Valle de Momboy, siendo la muestra censal igual a la población. Para obtener la información, se empleó la técnica de la encuesta, el instrumento fue el cuestionario, con dieciséis (16). Se sometió a su validez a través del juicio de experto y la confiabilidad calculada fue de 0,794, según el Alfa de Cronbach, se recogió la información, para realizar los cálculos estadísticos y se analizaron los resultados, lo que permitió realizar un diagnóstico de la problemática. El surgimiento de este nuevo modelo de sociedad introduce cambios en los esquemas económicos y sociales, con una tendencia a simplificar los complejos procesos de producción y de manejo de la información. La sociedad del futuro nos plantea retos interesantes en los aspectos de la vida cotidiana, girando todo este alrededor de un aspecto en común: la tecnología.

Palabras clave: tecnología; educación; información.

Cómo citar este artículo:

Calderón, F. (2019). **Impacto de las nuevas tecnologías en la masificación de la educación.** *Revista Científica*, 4(Ed. Esp.), 173-187, e-ISSN: 2542-2987. Recuperado de: <https://doi.org/10.29394/Scientific.issn.2542-2987.2019.4.E.10.173-187>

Fecha de Recepción:
11-05-2019

Fecha de Aceptación:
18-07-2019

Fecha de Publicación:
05-09-2019

Impact of new technologies on the massification of education

Abstract

In today's world, information and communications technology plays a decisive role. The new industrial era has as its main characteristic the consumption of information. Methodologically it was located in a study with a non-experimental design, type of field research and descriptive level, with a population of 20 teachers and 40 students of Research Project at the Master's level of Momboy Valley University, the census sample being the same to the population. To obtain the information, the survey technique was used, the instrument was the questionnaire, with sixteen (16). It was submitted to its validity through the expert judgment and the calculated reliability was 0.794, according to Cronbach's Alpha, the information was collected, to perform the statistical calculations and the results were analyzed, which allowed a diagnosis of the problem. The emergence of this new model of society introduces changes in economic and social schemes, with a tendency to simplify the complex processes of production and information management. The society of the future poses interesting challenges in aspects of everyday life, turning all this around a common aspect: technology.

Keywords: technology; education; information.

How to cite this article:

Calderón, F. (2019). **Impact of new technologies on the massification of education.** *Revista Científica*, 4(Ed. Esp.), 173-187, e-ISSN: 2542-2987. Recovered from: <https://doi.org/10.29394/Scientific.issn.2542-2987.2019.4.E.10.173-187>

Date Received:
11-05-2019

Date Acceptance:
18-07-2019

Date Publication:
05-09-2019

1. Introducción

En el mundo de hoy juega un papel determinante la evolución tecnológica para la formación del hombre. A partir de la última revolución tecnológica iniciada a finales del siglo XX, la mayoría de las industrias basan sus esquemas de producción en el desempeño de sistemas comunicacionales.

A diferencia de los esquemas que le han precedido, la nueva era industrial tiene como característica principal el consumo de información en lugar de consumo de materia prima y energía. En el reciente pasado el hombre suministraba y procesaba la información para el desarrollo de tecnologías eficientes que le permitieran reducir su interacción en la obtención de productos de una alta calidad con el menor esfuerzo. El esquema de producción de esta nueva sociedad se basa en el desarrollo de tecnologías para incrementar el procesamiento de la información, obteniendo un alto crecimiento económico con un requerimiento de energía y materias primas limitado.

En este nuevo esquema la economía se sustenta en la información en lugar fuente de energía diferentes como: vapor o electricidad. Razón por la cual, los servicios prestados, está constituido por empresas cuyas actividades se basan en el manejo de datos y del conocimiento cuyo insumo en básicamente de carácter científico. El antiguo modelo industrial está siendo desplazado por un nuevo sistema productivo dominado por este sector.

El surgimiento de este nuevo modelo de sociedad, de acuerdo a Alcalá (2017): “no sólo por su visión sobre la “sociedad red”, que actúa como estructura interactiva para la transmisión de la información y del conocimiento, sino también por su discurso académico articulado por la comunicación y los flujos informativos” (pág. 407). La nueva economía se caracteriza por la reducción de las operaciones a nivel empresarial y, por ende, la productividad. Las naciones con alto grado de desarrollo obtienen gran parte de su Producto interno bruto (PIB), como producto de actividades de la industria de la

información.

Es importante reflexionar sobre el impacto que tendrá en los modelos económicos la creciente demanda de tecnología. La primera y segunda revolución industrial trajeron consigo profundos cambios que aun hoy en día no han sido superados en su totalidad, por lo que se puede inferir que este nuevo cambio industrial repercutirá en los grandes centros económicos, exportando sus consecuencias a los demás países dependientes de la tecnología que estos generan. El crecimiento de la población que se dedica a la industria de la tecnología marcará el rumbo definitivo que seguirá la economía y la generación de empleos del nuevo milenio.

Actualmente, el auge de las tecnologías conduce a una serie de estructuras modificables desde varios puntos de vista, configurando de esta el quehacer cultural, donde el acceso a la información es el vértice principal. ¿Pero estamos aprovechando de verdad todo el potencial que nos brinda las nuevas tecnologías para obtener un verdadero bienestar en este nuevo modelo?

Al pasar los años, se inicia el proceso de transformación en la vida y el quehacer de los hombres, las organizaciones, por esta razón, las diferentes formas de expresar la información a partir del manejo de la tecnología han permitido crear, distribuir y manipular la información como papel esencial para las actividades que se desarrollan en lo social, cultural y económico. De esta manera, la sociedad de la información conduce al manejo de disposiciones históricas que se amalgaman con las transformaciones en cuanto a la mentalidad desde las épocas más antiguas. En cuanto al día a día, la información implica una realidad que se construye con cada actor.

La tecnología educativa como disciplina académica parte en la segunda guerra mundial, para el año de 1946, se implementó como materia de enseñanza en el currículo de la Universidad de Indiana, en el programa de postgrado, bajo la denominación de Educación Audiovisual. La sociedad del

futuro nos plantea retos interesantes en los diferentes aspectos de la vida.

De allí, que las nuevas tendencias tecnológicas marcaran el camino a seguir en la sociedad del futuro y dependerá del accionar aprovechando el desarrollo de estas tecnologías para el bienestar físico y desarrollo espiritual. Desde finales del siglo XX se están desarrollando y poniendo en práctica tecnologías emergentes que cambiaran radicalmente la manera de pensar y de actuar de nuestros descendientes.

En efecto, los avances tecnológicos han inducido al surgimiento de un nuevo concepto que está impactando a la sociedad, especialmente en todo lo relacionado al mundo de la educación: Las Tecnologías de Información y Comunicación (TIC), delimitadas como puntos de partida, donde tienen vida propia en los espacios educativos, porque han desarrollado herramientas para el aprendizaje significativo vivencial, innovando y enriqueciendo la praxis educativa.

Según Tapscott (2002):

La transformación trae consigo nuevas promesas y oportunidades. Pero también implica riesgos potenciales, tales como invasión de la privacidad, desempleo y hasta convulsión social. El resultado dependerá de la forma como los negocios y la sociedad actúen en respuesta a esta nueva tecnología (pág. 1).

De allí que la dimensión social que alcanzan estas tecnologías obedece a la presión que ejercen en todas las formas de la vida y del trabajo. Entre estos objetivos, la sociedad del nuevo milenio debe plantearse llevar la educación a un mayor número de personas mediante el aprovechamiento de las nuevas tecnologías emergentes, cambiando de esta manera los paradigmas de enseñanza y aprendizaje.

La combinación de varias tecnologías, tales como la comunicación inalámbrica, internet, almacenamiento de datos en la nube, equipos de computación de tamaño compacto (tabletas), sensores inteligentes permitirán

la implementación de centros de educación sustentables ubicados en sitios remotos donde hasta ahora no había sido posible llevar la educación.

Sin embargo, debemos acotar, tener acceso a grandes volúmenes de información de acuerdo a Zangara (2009):

Este mundo tecnológico, cada vez más complejo, nos desafía a volver, una vez más, sobre las ideas del aprender y del enseñar. Creemos que en ese punto podremos basar una oportuna reflexión acerca de cómo incluir tecnologías en nuestras prácticas de enseñanza. Esta reflexión debería tener un doble sentido: Reflexión epistemológica: Implica pensar acerca de qué son las Tecnologías de la Información y la Comunicación, qué cambios implican en la realidad, para qué sirven, cómo pueden ser utilizadas (en función de la situación educativa, valores éticos, etc.). Reflexión pragmática: Partiendo del conocimiento de estas nuevas tecnologías, se debe analizar cómo es posible potenciar su uso en función de diferentes contextos de enseñanza y aprendizaje (pág. 1).

Para que esta información se convierta en conocimiento es necesario que los sociólogos y docentes especialistas no se queden con las manos cruzadas estudiando y enseñando los contenidos tradicionales; es necesario desarrollar nuevas estrategias, sólo así se desarrollará una sociedad llena innovaciones tecnológicas, para lograr el bien común.

Como reflexión final debemos resaltar que las nuevas tecnologías son solo un medio y somos nosotros, los constructores de esta nueva sociedad, los llamados a revolucionar nuestro estilo de vida haciendo el mejor uso de ellas.

En tal sentido, este complejo y reciente proceso sociopolítico transformacional con sus incertidumbres tecnológicas han tenido una profunda repercusión en la vida de la actual donde se imparte el quehacer educativo, permeando todos los sectores bien definidos de la universidad (docentes, trabajadores administrativos, estudiantes y obrero) y teniendo que escuchar el reclamo de la colectividad social y productiva de acceder a esa tecnología

dentro del campo laboral y cotidiano.

De esta manera, se deben generar cambios y transformaciones profundas dentro de las instituciones universitarias donde se activen el proceso de construcción y consolidación de nuevas estructuras profesionales que trasciendan el ámbito meramente reivindicativo, en donde esa transformación tenga una alta significación social que atienda las necesidades y de respuestas pertinentes a esa sociedad, generando propuestas y aportes que favorezcan el desarrollo de actitudes y valores.

Asimismo, se debe subsumir esa triada estado-universidad-sociedad donde el estado debe atender y reconocer la universidad en su papel protagónico creadora de conciencia ciudadana y profesionales comprometidos, a través de acciones coherentes que despierten el nivel de conciencia, voluntad de cambio y compromiso de los que hacemos vida activa dentro de estas instituciones. Es nuestra responsabilidad revisar lo que estamos haciendo en la cotidianidad para generar consensos revitalizando el pensamiento crítico e innovador.

Finalmente, la sociedad del conocimiento encauzada por la tecnología induce a las sociedades contemporáneas cuestionando el crecimiento tecnológico TIC's, así como el consumismo y comunicación humana de hoy. Hace fuerte críticas al sistema capitalista y sobre todo a las carencias intelectuales y debilidades de la cultura y educación actual.

En esta sociedad del conocimiento figura una sociedad distinta porque profundiza sus raíces no sólo en la información descomunal sino en el cambio radical igualitario de los pueblos, no propone los clichés del dato sino la transformación del dato y de hombre que lo padece, plantea armonía y la socialización frente al solipsismo individual de los pueblos o entidades humanas, no idiotiza a la persona humana más bien la libera y la hace autónoma y capaz de vivir en bienestar.

En fin, esta transformación pasa por la implantación de ética-política

(económicas, sociales, culturales, tecnológicas, educativa) que generen cambios radicales de la sociedad.

2. Metodología

La investigación se realizó con el propósito de proponer un entorno interactivo virtual de enseñanza y aprendizaje, dirigido al desarrollo de Seminario I, II y III de la Maestría en Gestión de Calidad de la Universidad Miguel de Cervantes (UMC), como parte de la gerencia en el aula para que conduzca al mejoramiento del desempeño del docente, por esta razón, se enmarcó en un modelo cuantitativo.

En lo que respecta a lo expresado por el autor es importante destacar que el método cuantitativo donde se consideran las relaciones causales, busca explicar estas últimas para fundamentar la hipótesis o las interrogantes. Este método utilizado en las investigaciones del contexto social, depende de la aplicación correcta de una serie de pasos, destacándose técnicas para el procesamiento de datos.

El autor de la presente investigación, se sustenta en Palella y Matins (2012): para desarrollar el Diseño, Tipo y Nivel de Investigación del presente trabajo (págs. 23-281); donde se plantea que el Diseño se encuentra bajo la modalidad del Proyecto Factible, el Tipo de Investigación es de Campo y el Nivel de Investigación es Descriptivo y Transeccional.

3. Resultados

Para analizar los resultados, se presenta en cada indicador un cuadro de datos, en este cuadro se reflejan las frecuencias absolutas y relativas porcentuales (%), de cada una de las alternativas, opciones o categorías de respuesta por ítem y su indicador correspondiente.

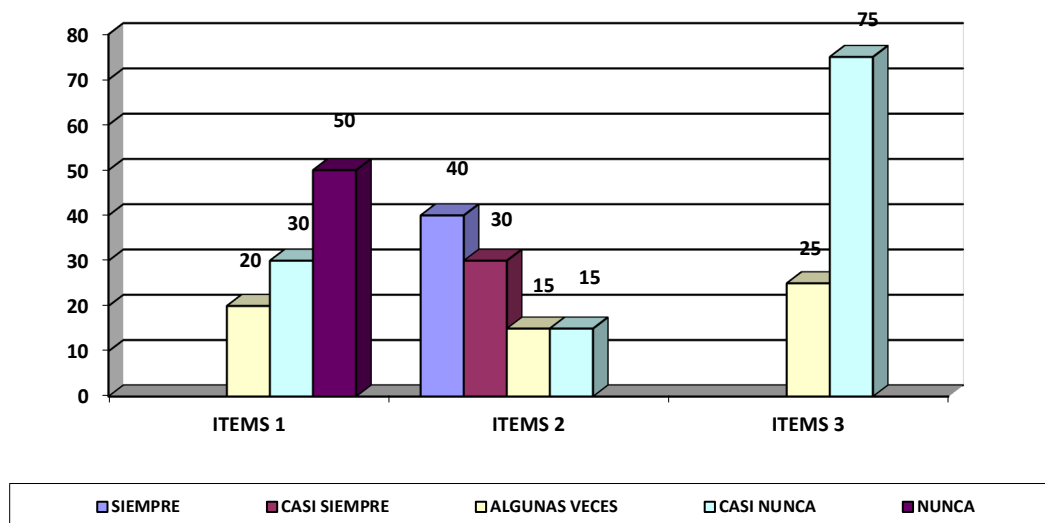
En el cuadro 1, se plasma lo referente al entorno interactivo virtual, tal como se observa a continuación:

Cuadro 1. Variable: Entorno Interactivo Virtual. Dimensión: Recursos Tecnológicos. Indicadores: Plataforma de aprendizaje a distancia, ordenadores, sistema operativo.

N.º	Ítem	S		Cs		Av		Cn		N	
		fa	%	fa	%	fa	%	fa	%	fa	%
1	Ha tenido experiencia con clases en la plataforma de educación a distancia Moodle.	0	0	0	0	8	20	12	30	20	50
2	Tiene usted acceso a un computador con Internet fuera del recinto universitario.	16	40	12	30	6	15	6	15	0	0
3	Utiliza otro sistema operativo diferente a Windows.	0	0	0	0	10	25	30	75	0	0

Fuente: El Autor (2019).

Gráfico 1. Resultados obtenidos del procesamiento de los ítems 1, 2, y 3.



Fuente: El Autor (2019).

En el gráfico 1, con relación al Ítem 1, los sujetos entrevistados respondieron, el cincuenta por ciento (50%) Nunca se encuentran familiarizados con la plataforma de educación a distancia Moodle, igualmente

el treinta por ciento (30%) Casi Nunca, el veinte por ciento (20%) Algunas Veces, y por último las opciones Siempre y Casi Siempre no obtuvieron respuesta.

En el ítem 2, el cuarenta por ciento (40%) Siempre tienen acceso a un computador con Internet fuera del recinto universitario, el Treinta por ciento (30%) Casi Siempre, la opción Algunas Veces y Casi Nunca representan el quince por ciento (15%). Nunca no obtuvo respuestas.

Los resultados del ítem 3, son los siguientes: los sujetos encuestados respondieron que el setenta y cinco por ciento (75%) Casi Nunca, han utilizado diferentes programas en la Asignatura de Proyecto de Investigación en sus clases, así mismo, el veinticinco por ciento (25%) eligió la opción Nunca.

En la tendencia de la dimensión tecnológica se observa negativa en cuanto a los aspectos que evidencian la poca utilización de diferentes sistemas operativos y la poca familiarización con la plataforma Moodle.

De esta manera las universidades requieren el manejo de diferentes sistemas operativos con el propósito de evolucionar técnicamente proporcionando así diferentes opciones de aprendizaje, con la utilización de los entornos interactivos virtuales en el ámbito educativo. Por otra parte, el uso de software privativo para el proceso de enseñanza a distancia implica un ejemplo ético por parte de la institución educativa y el docente ya que la primera puede adquirir la licencia del programa, pero al momento de distribuirlo entre los alumnos éstas licencias ya no son legales, a menos que el alumno compre el programa por su cuenta.

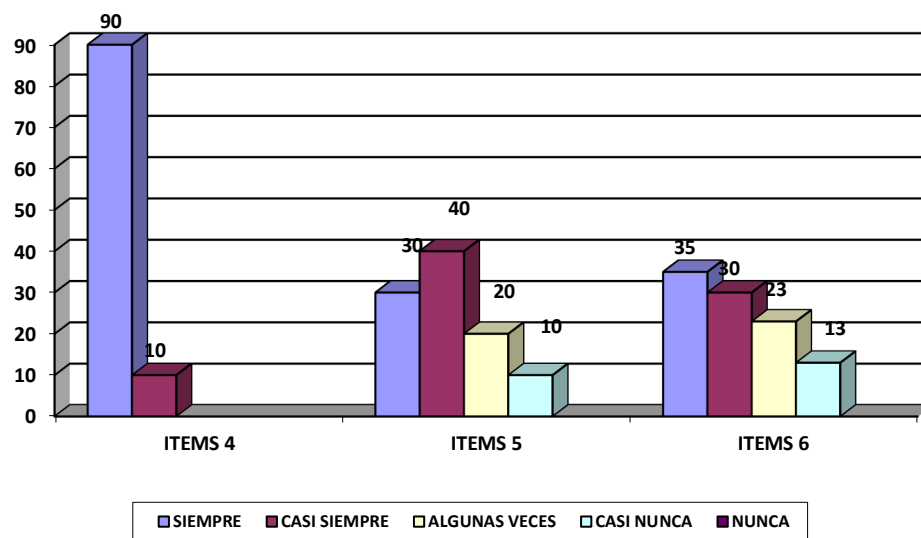
En cuanto al manejo del entorno interactivo virtual, se visualiza a partir del cuadro 2:

Cuadro 2. Variable: Entorno Interactivo Virtual. Dimensión: Elementos que integran el EIV. Indicadores: Presentación multimedia, desarrollo de contenidos de EIV, Adaptación de prácticas al entorno virtual.

N.º	Ítems	S		Cs		Av		Cn		N	
		fa	%	fa	%	fa	%	fa	%	fa	%
4	Le gustaría que sus docentes utilicen contenidos con diagramación visual resaltante.	36	90	4	10	0	0	0	0	0	0
5	Considera que los recursos educativos con contenido multimedia tales como videos, audio o programas especializados, complementarían su aprendizaje.	12	30	16	40	8	20	4	10	0	0
6	Estaría de acuerdo en usar una herramienta digital que cubra la carencia del aula virtual en la Universidad.	14	35	12	30	9	23	5	13	0	0

Fuente: El Autor (2019).

Gráfico 2. Resultados obtenidos al procesar los ítems 4, 5 y 6.



Fuente: El Autor (2019).

En cuanto al gráfico 2, en el ítem 4, se identifica que el noventa por

ciento (90%) de los encuestados respondió Siempre, al indagar sobre si le gustaría que sus docentes utilicen contenidos con diagramación visual resaltante, de igual manera, el diez por ciento (10%) de los entrevistados manifestaron Casi Siempre y las opciones Algunas Veces, Casi Nunca y Nunca no obtuvieron respuesta.

En relación a si considera que los recursos educativos con contenido multimedia tales como videos, audio o programas especializados, complementarían su aprendizaje, se observa en el ítem 5, que al responder se obtuvo el cuarenta por ciento (40%), optaron por la alternativa Casi Siempre, el treinta por ciento (30%) respondió Siempre, el veinte por ciento (20%) Algunas Veces, el diez por ciento (10%) Casi Nunca y la opción Nunca no fue seleccionada.

Con respecto al ítem 6, estaría de acuerdo en usar una herramienta digital que cubra la carencia del aula en la Universidad, el treinta y cinco por ciento (35%) respondió Siempre, seguido de la opción Casi Siempre con el treinta por ciento (30%), veintitrés por ciento (23%) para la opción Algunas Veces y trece por ciento (13%) para la opción Casi Nunca.

De acuerdo con las respuestas proporcionadas se puede determinar que la tendencia es positiva en la dimensión elementos que integran el EIV con respecto a las respuestas aportadas por los estudiantes, con lo cual se corrobora complementar sus estudios a través de herramientas virtuales a distancia. Según Rojano (2003):

Doble reto para los sistemas educativos en los países en desarrollo, pues además de incorporar las TIC a la escuela a través de un uso apropiado para la enseñanza y el aprendizaje, se debe afrontar el hecho de que la mayor parte de los docentes y de los alumnos no posee las competencias informáticas básicas. Concebir modelos de incorporación de las TIC con la tercera concepción implica, junto a ese doble reto, lidiar con las prácticas generadas por un currículo conservador (pág. 138).

De esta forma, para la creación de entornos de enseñanza y aprendizaje a través de la tecnología de la información existe una amplia gama de herramientas que lo conforman.

4. Conclusiones

Los hallazgos derivados de los resultados de la información obtenida a partir de la muestra seleccionada (docentes y alumnos), junto con los aspectos teóricos que sustentaron la investigación, permitieron al investigador deducir las siguientes conclusiones:

Se pudo evidenciar que todos los docentes manifestaron una actitud resistente al cambio en cuanto al uso de la tecnología, plataformas de estudios a distancia, software libre, entre otros, difícilmente logrará convertirse en un buen tutor de un entorno interactivo virtual de enseñanza y aprendizaje, mientras que los estudiantes cuentan con computadores en casa no saben trabajar con la plataforma.

Los estudiantes corroboran el alto porcentaje de aceptación para complementar sus estudios a través de herramientas virtuales a distancia. A su vez, los docentes señalaron que mediante la plataforma, se pueden planificar y desarrollar una serie de actividades las cuales favorecen la comunicación docente-estudiante, existiendo diversas funcionalidades entre las cuales encontramos: el chat que favorece la comunicación de los participantes en tiempo real; además menciona que mediante los foros es donde se dan la mayor parte de los debates, y pueden incluir evaluaciones.

Tanto los estudiantes como los docentes están comprometidos con los adelantos tecnológicos en cuanto a los medios de información y comunicación se refiere, adaptándose al contexto social donde se desarrollan. Es por ello que, es necesario que los docentes en formación involucrados en el proceso escolar son los autores y actores, asimismo, pensar en los usos didácticos que se les darán a las tecnologías, todo esto mediante la organización de nuevos

enfoques en los procesos de enseñanza y aprendizaje y al perfeccionamiento a nivel de posgrado, para así pasar de una educación estática a una dinámica y cambiante.

5. Referencias

Alcalá, M. (2017). **La Galaxia Internet: Reflexiones sobre Internet, empresa y sociedad de Manuel Castells**. *Revista Mexicana de Ciencias Políticas y Sociales*, 62(231), 407-412, e-ISSN: 2448-492X.

Recuperado de:

<http://www.revistas.unam.mx/index.php/rmcpys/article/view/59345>

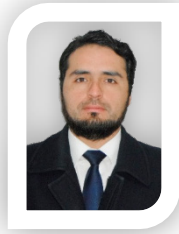
Parella, S., & Martins, F. (2012). **Metodología de la Investigación Cuantitativa**. 1ra reimpresión, ISBN: 980-273-445-4. Caracas, Venezuela: Fondo Editorial de la Universidad Pedagógica Experimental Libertador - FEDUPEL.

Rojano, T. (2003). **Incorporación de entornos tecnológicos de aprendizaje a la cultura escolar: proyecto de innovación educativa en matemáticas y ciencias en escuelas secundarias públicas de México**. *Revista Iberoamericana de Educación*, (33), 135-165, e-ISSN: 1022-6508. Recuperado de:

<https://rieoei.org/historico/documentos/rie33a07.PDF>

Tapscott, D. (2002). **La economía digital: Promesas y peligros en la era de la inteligencia en redes**. Libros de Gerencia Resumidos, Resumido.com. Panamá: Meltom Technologies Inc. Recuperado de: [http://www.elmayorportaldegerencia.com/Libros/Economia/\[PD\]%20Libros%20-%20La%20economia%20digital.pdf](http://www.elmayorportaldegerencia.com/Libros/Economia/[PD]%20Libros%20-%20La%20economia%20digital.pdf)


Zangara, A. (2009). **Uso de nuevas tecnologías en la educación: una oportunidad para fortalecer la práctica docente**. *Puertas Abiertas: Revista de la escuela de lenguas*, (5), e-ISSN: 1853-614X. Recuperado de: <http://www.puertasabiertas.fahce.unlp.edu.ar/numeros/n5/zangara>



Francisco Javier Calderón Pujadas
e-mail: fcalderon@umcervantes.cl

Nacido en Chile, el 14 de octubre del año 1983. Profesor de Educación Básica Mención Matemática; Profesor de la Universidad Miguel de Cervantes (UMC); Se ha desempeñado como Educador de Párvulos en distintos establecimientos educacionales, tanto públicos como privados; Posteriormente, he realizado funciones en instituciones del ámbito educativo y académico; y actualmente como docente en el programa de Magister en Educación de la Universidad Miguel de Cervantes (UMC).

El contenido de este manuscrito se difunde bajo una [Licencia de Creative Commons Reconocimiento-NoComercial-CompartirIgual 4.0 Internacional](https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/)

	NORMATIVA EDITORIAL	
	Macroproceso: Investigación	Proceso: Difusión de conocimiento

Misión

La **Revista Cientific (e-ISSN: 2542-2987)**, es una publicación multidisciplinaria arbitrada de carácter trimestral (febrero-abril), (mayo-julio), (agosto-octubre), (noviembre-enero), del **Instituto Internacional de Investigación y Desarrollo Tecnológico Educativo (INDTEC)**, editada desde el año 2016 de forma ininterrumpida, que puede ser canjeada con otra revista. En ella se publican artículos y ensayos científicos en el área de Ciencias Sociales y disciplinas como Ambiente, Comunicación, Educación, Gerencia, Información, Sociología y Tecnología, entre otras. Abarca artículos que deben ser novedosos, ensayos, revisiones y avances de investigación, los cuales son sometidos a la consideración de árbitros calificados, y los mismos expresan directamente las opiniones de sus autores y no necesariamente las del Comité Editorial. La **Revista Cientific** tiene como fin primordial, publicar los resultados producto de las investigaciones que se realizan en las Instituciones de Educación Superior a nivel Internacional, para contribuir con el progreso científico. Igualmente les da cabida a investigadores de otras Instituciones fuera de sus fronteras.

Visión

Ser el referente Internacional de Publicaciones de producciones Científicas a nivel Educativo, en sus diferentes niveles de Latinoamérica y del Caribe, con altos estándares de calidad y rigor metodológico.

Objetivos

El objetivo de la **Revista Cientific**, es difundir el conocimiento científico y tecnológico, a través de los resultados originales, producto de investigaciones científicas, que representen una contribución para el desarrollo de la ciencia y la tecnología. Incluye trabajos, productos de

El contenido de este documento es de propiedad y de uso exclusivo del **Instituto Internacional de Investigación y Desarrollo Tecnológico Educativo INDTEC**


Depósito Legal: BA2016000002, **ISSN:** 2542-2987, **ISNI:** 0000 0004 6045 0361

Registro de Propiedad Intelectual, código **Safe Creative:** #1608062119921

Venezuela: Teléfonos: +58(0412)5250699, +58(0416)1349341 - Internacional: Ecuador: +593995698654

Sitio web de difusión: <http://www.indteca.com> - <http://www.indtec.com.ve> - <http://www.scientific.com.ve>

e-mail: indtec.ca@gmail.com

	NORMATIVA EDITORIAL	
	Macroproceso: Investigación	Proceso: Difusión de conocimiento

investigaciones científicas y reflexiones teóricas que por su relevancia, ameriten publicarse, y de esta forma contribuya a visibilizar la producción intelectual en las áreas de la educación y ciencias sociales.

Alcance

La **Revista Cientific**, está dirigida a investigadores, docentes, estudiantes y a la audiencia académica en sus diferentes niveles (Inicial, Básica, Universitaria), así como también, a la comunidad científica en general y demás personas involucradas en el hecho educativo.

Con el fin de mantener la calidad de la publicación y la imparcialidad y ética de la misma, los artículos o ensayos recibidos, son evaluados por dos revisores externos (*peer-review*) considerados expertos en la temática por la **Revista Cientific: revista arbitrada multidisciplinaria de investigación socio educativa**, que acredita como tales a aquellos colaboradores seleccionados, teniendo lugar una revisión de doble ciego, (autor/es-evaluadores). En caso de discrepancia, se recurrirá a una tercera evaluación, igualmente en un proceso de doble ciego y siguiendo las normas de publicación de la revista. Los evaluadores actuarán bajo los criterios de competencia, confidencialidad, imparcialidad y honestidad, diligencia, respeto y cortesía.

La **Revista Cientific** se encuentra indizada en **LATINDEX** (Directorio - Catálogo v2.0), Sistema Regional de información en Línea para Revistas Científicas de América Latina, el Caribe, España y Portugal de la Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM); en **CLASE**, base de datos bibliográfica de revistas de ciencias sociales y humanidades de la UNAM; forma parte de **DOAJ**, Directorio de revistas de acceso abierto; en **OAJI**, Índice de revistas académicas abiertas; pertenece a la Red Iberoamericana de

El contenido de este documento es de propiedad y de uso exclusivo del **Instituto Internacional de Investigación y Desarrollo Tecnológico Educativo INDTEC**


Depósito Legal: BA2016000002, **ISSN:** 2542-2987, **ISNI:** 0000 0004 6045 0361

Registro de Propiedad Intelectual, código **Safe Creative:** #1608062119921

Venezuela: Teléfonos: +58(0412)5250699, +58(0416)1349341 - Internacional: Ecuador: +593995698654

Sitio web de difusión: <http://www.indteca.com> - <http://www.indtec.com.ve> - <http://www.scientific.com.ve>

e-mail: indtec.ca@gmail.com

	NORMATIVA EDITORIAL	
	Macroproceso: Investigación	Proceso: Difusión de conocimiento

Innovación y Conocimiento Científico **REDIB**, Red de Revistas Científicas de América Latina y el Caribe, España y Portugal; indexada en **REVENCYT**, Índice y Biblioteca Electrónica de Revistas Venezolanas de Ciencia y Tecnología de la Universidad de los Andes (ULA); en **MIAR**, Matriz de Información para el Análisis de Revistas de la Universidad de Barcelona; en **Crossref**, agencia oficial de registro de identificador de objetos digitales (DOI) de la Fundación DOI Internacional; y en repositorios, bibliotecas y catálogos especializados de Iberoamérica.

****La revista se edita en versión electrónica (e-ISSN: 2542-2987) en idioma español. Cada artículo se identifica con un DOI (Digital Object Identifier System). Todos los artículos en versión on-line, son accesibles digitalmente a texto completo y de forma gratuita para la comunidad científica e investigadores de todo el mundo.***

Presentaciones en línea

Directrices para autores/as

- *Sección Investigación*
- *Lista de comprobación para la preparación de envíos*
- *Extensión, formato y estructura*
- *Aspectos que debe contener el artículo*
- *Aceptación de originales*
- *Criterios de dictaminación*
- *Tiempo estimado de Publicación*
- *Ética de Publicación y Declaración de Negligencia*
- *Declaración de Acceso Abierto (Open Access)*
- *Políticas de Preservación Digital*
- *Sobre la Licencia Creative Commons (CC)*
- *Aportes administrativos para la publicación*
- *Formatos complementarios para el sometimiento de artículos*

Aviso de derechos de autor/a

Declaración de privacidad

El contenido de este documento es de propiedad y de uso exclusivo del **Instituto Internacional de Investigación y Desarrollo Tecnológico Educativo INDTEC**


Depósito Legal: BA2016000002, **ISSN:** 2542-2987, **ISNI:** 0000 0004 6045 0361

Registro de Propiedad Intelectual, código **Safe Creative:** #1608062119921

Venezuela: Teléfonos: +58(0412)5250699, +58(0416)1349341 - Internacional: Ecuador: +593995698654

Sitio web de difusión: <http://www.indteca.com> - <http://www.indtec.com.ve> - <http://www.scientific.com.ve>

e-mail: indtec.ca@gmail.com

	NORMATIVA EDITORIAL	
	Macroproceso: Investigación	Proceso: Difusión de conocimiento

Presentaciones en línea

¿Ya tiene un nombre de usuario y contraseña para la Revista Científic?

[Ir a Iniciar Sesión](#)

¿Necesita un nombre de usuario y contraseña?

[Ir a Registro](#)

****Se requiere el registro y el inicio de sesión para enviar artículos en línea y para verificar el estado de las presentaciones actuales.***

Directrices para autores/as

NORMAS GENERALES DE PUBLICACIÓN

(Actualizadas al 01 de abril del 2019)

El Comité Editorial de la **Revista Científic** ha establecido las siguientes **normas para los artículos que serán sometidos al arbitraje para su publicación.**

La **Revista Científic**, acepta revisar artículos científicos relacionados con el enfoque y el alcance de la revista.

Sección Investigación

- Los trabajos enviados deben ser Artículos de investigación científica originales e inéditos, resultado o avances de un proceso de investigación o de una reflexión teórica profunda que constituya un aporte significativo al desarrollo del conocimiento en el área humanística, educativa, gerencial y tecnológica.
- Adicionalmente, la última sección de la revista está destinada a la publicación de contribuciones y ensayos sobre temas vinculados al área académica o social.

El contenido de este documento es de propiedad y de uso exclusivo del **Instituto Internacional de Investigación y Desarrollo Tecnológico Educativo INDTEC**


Depósito Legal: BA2016000002, **ISSN:** 2542-2987, **ISNI:** 0000 0004 6045 0361

Registro de Propiedad Intelectual, código **Safe Creative:** #1608062119921

Venezuela: Teléfonos: +58(0412)5250699, +58(0416)1349341 - Internacional: Ecuador: +593995698654

Sitio web de difusión: <http://www.indteca.com> - <http://www.indtec.com.ve> - <http://www.scientific.com.ve>

e-mail: indtec.ca@gmail.com

	NORMATIVA EDITORIAL	
	Macroproceso: Investigación	Proceso: Difusión de conocimiento

- Al inicio de cada año, se publicará el índice correspondiente a los artículos y ensayos publicados en el último año.

Lista de comprobación para la preparación de envíos

1. Como parte del proceso de envío, se requiere que los autores verifiquen el cumplimiento de presentación con todos los elementos siguientes:

- 1.1. Para la presentación de manuscritos, se exige que todo artículo sea **original e inédito** y que no esté postulado simultáneamente en otras revistas u órganos editoriales para su publicación, ni en español ni en ningún otro idioma, hasta que se tome una decisión final (o se ha proporcionado una explicación al respecto en los **Comentarios para el editor/a**).
- 1.2. El archivo de envío está en formato: Microsoft Word (*.doc, *.docx), OpenOffice (*.odt), o formato de texto enriquecido (*.rtf).
- 1.3. Se ha utilizado la **plantilla** proporcionada por la **Revista Cientific** para enviar la presentación (plantilla para **Artículos**; plantilla para **Ensayos**).
- 1.4. El manuscrito cuenta con un Título en **letra Arial**, en **tamaño de doce (12) puntos; Centrado**; en **ortografía normalizada** (no se aceptan los que estén en mayúsculas) **y negrita** (máximo 15 palabras). Este debe ser conciso, fácil de entender y corresponder estrictamente a lo que se presenta en el Artículo.
- 1.5. El nombre del autor o de los autores debe aparecer justificado al margen derecho de la página. Debe incluirse los siguientes datos para cada autor, de manera completa: nombres y apellidos, afiliación institucional (sin abreviaciones), correo electrónico (en minúscula), ubicación geográfica (ciudad, país) y registro **ORCID** (<https://orcid.org>).
- 1.6. El resumen tendrá como **máximo 200 palabras** (en español y en inglés).

El contenido de este documento es de propiedad y de uso exclusivo del **Instituto Internacional de Investigación y Desarrollo Tecnológico Educativo INDTEC**


Depósito Legal: BA2016000002, **ISSN:** 2542-2987, **ISNI:** 0000 0004 6045 0361

Registro de Propiedad Intelectual, código **Safe Creative:** #1608062119921

Venezuela: Teléfonos: +58(0412)5250699, +58(0416)1349341 - Internacional: Ecuador: +593995698654

Sitio web de difusión: <http://www.indteca.com> - <http://www.indtec.com.ve> - <http://www.scientific.com.ve>

e-mail: indtec.ca@gmail.com

	NORMATIVA EDITORIAL	
	Macroproceso: Investigación	Proceso: Difusión de conocimiento

- 1.7. Las **palabras clave** deben ser entre **tres y cinco**, separadas utilizando el signo ortográfico y de puntuación, **punto y coma “;”** y en minúsculas, entre ellas pueden incluirse frases cortas que describan tópicos significativos del manuscrito (utilizando para ello los términos del [Tesauro de la UNESCO](#) por área de conocimiento).
- 1.8. El manuscrito se remitirá en **tamaño carta**, por una sola cara, el texto **tendrá interlineado de 1,5**; se utilizará el tipo de **letra Arial**, en **tamaño de doce (12) puntos**; se utiliza **márgenes: 4 cm (superior e izquierdo) y 3 cm (inferior y derecho)** y todas las ilustraciones, figuras y tablas se encuentran colocadas en los lugares del texto apropiados, en vez de al final.
- 1.9. Las secciones del artículo deberán estar organizadas utilizando el sistema decimal: Ej.: **1.** Introducción, **2.** Teoría y conceptos, **2.1.** Sistema integrado, **2.2.** Teorías de contingencias, **3.** Metodología, etc.
- 1.10. Las expresiones en idioma distinto al español, deberán presentarse en *letra cursiva* y **no deberán superarlas veinticinco (25) palabras en todo el artículo.**
- 1.11. Cuando se utilicen acrónimos, en el nombre correspondiente deberá escribirse *inextenso* la primera vez que aparezca, seguido del acrónimo entre paréntesis.
- 1.12. Las **citas y referencias** cumplen con los criterios establecidos en las **Normas APA** para autores de la revista.
- 1.13. Siempre que sea posible, **se proporcionarán direcciones URL** para las referencias. **(Los links o hipervínculos deben funcionar correctamente y contener la información citada).**
- 1.14. El autor(a) o los autores(as) deberá incluir al final del trabajo **una breve reseña de la trayectoria profesional del autor**, la cual **no debe exceder las 100 palabras, con foto digitalizada en formato de alta**

El contenido de este documento es de propiedad y de uso exclusivo del **Instituto Internacional de Investigación y Desarrollo Tecnológico Educativo INDTEC**


Depósito Legal: BA2016000002, **ISSN:** 2542-2987, **ISNI:** 0000 0004 6045 0361

Registro de Propiedad Intelectual, código **Safe Creative:** #1608062119921

Venezuela: Teléfonos: +58(0412)5250699, +58(0416)1349341 - Internacional: Ecuador: +593995698654

Sitio web de difusión: <http://www.indteca.com> - <http://www.indtec.com.ve> - <http://www.scientific.com.ve>


e-mail: indtec.ca@gmail.com

	NORMATIVA EDITORIAL	
	Macroproceso: Investigación	Proceso: Difusión de conocimiento

definición PNG o JPG, en fondo blanco tipo carnet a color, que incluya: nombres y apellidos completos, correo electrónico, ciudad y país de nacimiento.

- 1.15. El texto **se adhiere a los requisitos estilísticos y bibliográficos** resumidos en las **Directrices del autor/a**, que aparecen en **Acerca de la revista**.
- 1.16. Los autores han seguido las instrucciones incluidas en la sección **Garantizar una revisión por pares ciegos**.
- 1.17. Ya realizado los ajustes necesarios de su artículo o ensayo, proceda a enviar: la **Carta de Originalidad**, la **Carta de Cesión de Derechos** llenadas y firmadas, la **Declaración de conflicto de interés**, la **Hoja de vida** del/los autor/es y coautor/es del manuscrito, la **imagen digital del documento nacional de identidad** (a color) y el documento adaptado a la plantilla de la **Revista Científic**, cumpliendo con las **Directrices del autor/a**. (En caso de Programa o Proyecto, se debe llenar el **Formato de Declaración de programa o proyecto**).
2. La revista no cobra a los autores por enviar artículos, ni por publicarlos una vez aceptados. Tampoco a los lectores por acceder a sus contenidos.
3. He leído y acepto las **responsabilidades del autor** que garantizan los principios éticos de la publicación científica.
4. Todos los autores y sus metadatos **se incluirán durante el proceso de envío**. También declaro, como responsable de la presentación, que este documento no tiene más autores. **(En el proceso de edición no se pueden agregar más autores)**.

***La revista no es responsable de los autores omitidos durante el proceso de envío.**
5. Debe entenderse que, a lo largo del proceso de revisión, **está prohibido que la contribución siga un proceso de revisión paralelo en otra revista**.

	NORMATIVA EDITORIAL	
	Macroproceso: Investigación	Proceso: Difusión de conocimiento

6. **Los textos que no cumplan con los lineamientos** de las presentes orientaciones **serán rechazados** sin que medie ninguna evaluación académica. Se notificará a los autores el motivo del rechazo, y éstos podrán reenviar el texto, una vez que hayan realizado los cambios pertinentes para adecuarlo a los términos de las presentes orientaciones.

Extensión, formato y estructura

- El artículo/ensayo tendrá una extensión **mínima de diez (10) y máxima de veinte (20) páginas** escritas, incluyendo las notas, cuadros y referencias.
- Cuando se requiera el apoyo de **gráficos, tablas, cuadros, fotos o mapas, sin excederse de dos**, el autor deberá enviarlo por internet al correo electrónico señalado anteriormente, (sin impórtalos desde Word; los gráficos, tablas y cuadros en el formato original y las fotos o mapas, en formato PNG o JPG, manteniendo la estructura del documento) e indicando el lugar y la página donde serán colocados, o si estos van a ser incluidos como anexo o apéndice del artículo. En cualquier caso, deberán ser de calidad suficiente y legible como para permitir su óptima reproducción.

Aspectos que debe contener el artículo

- **Resumen:** Los trabajos llevarán un resumen en **español e inglés (abstract)**, de tipo informativo, donde se plantee el problema estudiado, el objetivo, los métodos usados y los principales resultados y conclusiones, con una extensión no mayor de (200) palabras y en un sólo párrafo **a un solo espacio**. Debajo de ambos resúmenes y en el idioma respectivo, se deben indicar no menos de tres descriptores **(03) o palabras clave y un máximo de (5) palabras clave** del

El contenido de este documento es de propiedad y de uso exclusivo del **Instituto Internacional de Investigación y Desarrollo Tecnológico Educativo INDTEC**


Depósito Legal: BA2016000002, ISSN: 2542-2987, ISNI: 0000 0004 6045 0361

Registro de Propiedad Intelectual, código **Safe Creative**: #1608062119921

Venezuela: Teléfonos: +58(0412)5250699, +58(0416)1349341 - Internacional: Ecuador: +593995698654

Sitio web de difusión: <http://www.indteca.com> - <http://www.indtec.com.ve> - <http://www.scientific.com.ve>

e-mail: indtec.ca@gmail.com

	NORMATIVA EDITORIAL	
	Macroproceso: Investigación	Proceso: Difusión de conocimiento

artículo/ensayo (utilizando para ello los términos del [Tesauro de la UNESCO](#) por área de conocimiento).

****El Abstract debe ser una traducción coherente, no producto de un traductor de internet.***

- **Introducción:** Debe contener el planteamiento claro y sencillo del problema, las referencias previas de abordaje de este, las posibles interrogantes y suposiciones que orientaron el trabajo, objetivo y el enfoque que el autor empleó.
- **Cuerpo (teoría y conceptos, metodología, análisis de resultados y discusión):** En esta sección se describe como se hizo el trabajo. Las actividades, materiales y procedimientos que se utilizaron o realizaron, se incorporan en la narración a medida que se explica el procedimiento seguido. En forma general, la secuencia para presentar los detalles podría ser: definición de la metodología, objeto y sujeto de estudio, procedimiento y forma de recolectar y analizar los resultados.
- **Conclusiones:** Aquí el autor extrae y formula con precisión las conclusiones a las que llegó en la discusión, pero sin exponer las razones que le permitieron llegar a ellas. Si el trabajo así lo permite, se pueden plantear recomendaciones. Al leer esta sección, cualquier persona puede conocer rápidamente los hallazgos obtenidos durante la investigación. Esta sección puede escribirse aparte o incorporarse en la discusión. También, según el criterio del autor, puede omitirse.

****No se harán conclusiones prematuras de trabajos todavía en curso.***

- **Referencias:** Las referencias deberán ajustarse a las **normas del sistema APA** (American Psychological Association), siguiendo las pautas que a continuación se señalan de manera general: Primer apellido, Inicial del primer Nombre. (año). **Título del artículo en negrita.** Ciudad y País donde se editó: Nombre de la Editorial, páginas

El contenido de este documento es de propiedad y de uso exclusivo del **Instituto Internacional de Investigación y Desarrollo Tecnológico Educativo INDTEC**


Depósito Legal: BA2016000002, ISSN: 2542-2987, ISNI: 0000 0004 6045 0361

Registro de Propiedad Intelectual, código **Safe Creative**: #1608062119921

Venezuela: Teléfonos: +58(0412)5250699, +58(0416)1349341 - Internacional: Ecuador: +593995698654

Sitio web de difusión: <http://www.indteca.com> - <http://www.indtec.com.ve> - <http://www.scientific.com.ve>

e-mail: indtec.ca@gmail.com

	NORMATIVA EDITORIAL	
	Macroproceso: Investigación	Proceso: Difusión de conocimiento

primera y última, págs. xx-xx. **(Los links o hipervínculos deben funcionar correctamente y contener la información citada).**

Todo artículo debe contar con **Introducción, Metodología, Resultados, Conclusiones y Referencias.*

Todo ensayo debe contar con **Introducción, Desarrollo, Conclusiones y Referencias.*

Aceptación de originales

- Todos los textos propuestos serán sometidos a una revisión preliminar por parte de la **Comisión Editorial**, la cual determinará si cumplen con los lineamientos aquí señalados; igualmente, se someterán al sistema anti-plagio por medio del programa **Turnitin**, sólo aquellos textos que satisfagan las normas establecidas y cumplan con el 90% de originalidad, serán remitidos a los árbitros para los dictámenes correspondientes. En caso contrario, serán devueltos a los autores con los señalamientos pertinentes para que puedan hacer las adecuaciones necesarias y enviar de nueva cuenta su colaboración.

***Parágrafo:** Los artículos o ensayos que no cumplan con los **Criterios de valoración del porcentaje de similitud de contenido** y que posean (40%) o más de similitud en contraste con otros documentos, serán motivo de anulación inmediata.

- Las colaboraciones aceptadas se someterán a corrección de estilo y de contenido, y su publicación estará sujeta a la disponibilidad de espacio en cada número. El envío de cualquier colaboración a la revista, implica no solo la aceptación de lo establecido en este documento, sino también la autorización del Comité Académico Editorial de la **Revista Cientific** para incluirlo en su página electrónica.
- Los textos propuestos que cumplan con las orientaciones anteriores

El contenido de este documento es de propiedad y de uso exclusivo del **Instituto Internacional de Investigación y Desarrollo Tecnológico Educativo INDTEC**


Depósito Legal: BA2016000002, **ISSN:** 2542-2987, **ISNI:** 0000 0004 6045 0361

Registro de Propiedad Intelectual, código **Safe Creative:** #1608062119921

Venezuela: Teléfonos: +58(0412)5250699, +58(0416)1349341 - Internacional: Ecuador: +593995698654

Sitio web de difusión: <http://www.indteca.com> - <http://www.indtec.com.ve> - <http://www.scientific.com.ve>

e-mail: indtec.ca@gmail.com


	NORMATIVA EDITORIAL	
	Macroproceso: Investigación	Proceso: Difusión de conocimiento

serán remitidos, para su dictamen o arbitraje, a dos dictaminadores o árbitros externos, con el **sistema de doble ciego**: el dictaminador no tendrá conocimiento de la identidad del autor y viceversa.

- Los trabajos aceptados con observaciones serán devueltos a sus autores, quienes deberán incorporar las modificaciones señaladas, las cuales serán verificadas por el Comité Editorial.
- Cada autor(a) o los autores(as) recibirán un ejemplar en formato PDF del número de la revista en el que se publique su artículo o ensayo, conjuntamente con la Constancia de Publicación.
- Los artículos que obtengan un dictamen favorable podrán ser calendarizados para su próxima publicación en cuanto se emita la Carta de aceptación y publicación (La presentación debe cumplir con las fases señaladas en el **Proceso de edición y publicación**: 1. Cola de envíos; 2. Revisión del envío; 3. Edición del envío; 4. Gestión del número; y 5. Publicación).

Criterios de dictaminación

- Los dictaminadores serán investigadores y académicos Internacionales, con estudios de Maestría o Doctorado, de reconocido prestigio cuyas líneas de trabajo coincidan con el tema abordado en cada texto. **En todo momento se conserva el anonimato de evaluadores y autores.**
- Se garantiza que los revisores no tienen ninguna relación con el autor o con la institución a la que pertenece.

	NORMATIVA EDITORIAL	
	Macroproceso: Investigación	Proceso: Difusión de conocimiento

Los criterios de evaluación sugeridos a los dictaminadores serán los siguientes:

- **Atención a su contenido.** Considerar la originalidad, el rigor, el interés y la actualidad de los planteamientos, con un máximo de (5) años de los documentos utilizados, así como su pertinencia para el campo de la educación.
- **Atención a la estructura general del trabajo.** La exposición se debe hacer con una **lógica coherente** y que logre su **cohesión analítica**.
- **Atención a la redacción.** Calidad expositiva, **cuidado en la redacción y la ortografía**.

El dictamen final podrá ser:

1. **Publicable con correcciones de fondo.** En este caso se le indicará al autor qué modificaciones profundas deberá hacerle al trabajo para poder publicarlo en la revista. El autor(a) o los autores(as) tendrá un plazo de **7 días**, contados a partir de la fecha de devolución, para presentar la versión corregida de su texto, el cual se enviará de nueva cuenta a los dictaminadores, para que determinen la pertinencia de la nueva versión.
2. **Publicable con revisión.** En este caso se le informará al autor(a) o los autores(as) si el trabajo necesita modificaciones menores, las que se indicarán con exactitud. El autor tendrá un plazo de **7 días**, contados a partir de la fecha de devolución, para presentar la versión corregida de su texto, el cual se enviará de nueva cuenta a los dictaminadores, para que determinen la pertinencia de la nueva versión.
3. **Publicable sin objeciones.** El texto pasará automáticamente a ser calendarizado para su publicación en la revista.
4. **No es publicable.** Aquí el dictaminador expondrá claramente las

El contenido de este documento es de propiedad y de uso exclusivo del **Instituto Internacional de Investigación y Desarrollo Tecnológico Educativo INDTEC**


Depósito Legal: BA2016000002, ISSN: 2542-2987, ISNI: 0000 0004 6045 0361

Registro de Propiedad Intelectual, código **Safe Creative**: #1608062119921

Venezuela: Teléfonos: +58(0412)5250699, +58(0416)1349341 - Internacional: Ecuador: +593995698654

Sitio web de difusión: <http://www.indteca.com> - <http://www.indtec.com.ve> - <http://www.scientific.com.ve>

e-mail: indtec.ca@gmail.com

	NORMATIVA EDITORIAL	
	Macroproceso: Investigación	Proceso: Difusión de conocimiento

razones por las cuales considera que el texto no puede ser publicado. Los artículos o ensayos que sean considerados como **NO PUBLICABLES**, por el Comité Académico Editorial o en su caso la máxima autoridad del área requirente de la **Revista Científic**, no hará ajustes y acuerdos de ningún tipo.

***La resolución de los dictaminadores es inapelable.**

Tiempo estimado de Publicación

***El tiempo que transcurre entre la recepción del artículo y la primera respuesta de los árbitros, es de un (1) mes a dos (2) meses; y el tiempo entre la recepción y el tiempo que se estima para su publicación, es de tres (3) meses a seis (6) meses. Una vez que el artículo es finalmente aceptado se les envía a los autores una carta de aceptación de su artículo con la fecha en la que se publicará.**

- Los fascículos de la **Revista Científic**, se publican de forma periódica (trimestralmente) el día 05 (hábil) del mes de febrero, mayo, agosto y noviembre de cada año.

Ética de Publicación y Declaración de Negligencia

- La **Revista Científic**, se dedica a la publicación de artículos bajo los más altos estándares de **calidad y ética**. Mantenemos estos estándares de comportamiento ético en todas las etapas de publicación y con todos los miembros de nuestra revista, entre ellos: el autor, el editor de la revista, el revisor y la editorial.

***El plagio o cualquier otro comportamiento no ético está estrictamente prohibido.**

El contenido de este documento es de propiedad y de uso exclusivo del **Instituto Internacional de Investigación y Desarrollo Tecnológico Educativo INDTEC**


Depósito Legal: BA2016000002, ISSN: 2542-2987, ISNI: 0000 0004 6045 0361

Registro de Propiedad Intelectual, código **Safe Creative**: #1608062119921

Venezuela: Teléfonos: +58(0412)5250699, +58(0416)1349341 - Internacional: Ecuador: +593995698654

Sitio web de difusión: <http://www.indteca.com> - <http://www.indtec.com.ve> - <http://www.scientific.com.ve>

e-mail: indtec.ca@gmail.com

	NORMATIVA EDITORIAL	
	Macroproceso: Investigación	Proceso: Difusión de conocimiento

Declaración de Acceso Abierto (Open Access)

- La **Revista Cientific**, provee **acceso libre inmediato** a su contenido bajo el principio de poner a disposición del público de manera gratuita, la investigación y reflexión teórica, favoreciendo de esta manera el intercambio de conocimientos a través de la revista.

***La revista se encuentra incluida en el Directorio de Revistas de Acceso Abierto DOAJ.**

Políticas de Preservación Digital

- El **Instituto Internacional de Investigación y Desarrollo Tecnológico Educativo INDTEC, C.A.**, patrocinador de la **Revista Cientific**, a través de métodos de **preservación digital**, asegura el contenido intelectual de los documentos electrónicos de archivo, por largos periodos de tiempo, manteniendo sus atributos como integridad, autenticidad, inalterabilidad, originalidad, fiabilidad y accesibilidad.

Sobre la Licencia Creative Commons (CC)

- Los usuarios pueden mezclar, transformar y crear a partir del contenido de nuestra publicación para fines no comerciales, bajo la condición de que toda obra derivada de la publicación original sea distribuida bajo la misma licencia **CC-BY-NC-SA**. La **Revista Cientific**, deberá ser claramente identificada como propietaria de los derechos de autor de la publicación original. Cualquier utilización comercial del contenido de nuestra publicación necesitará la autorización previa y por escrito del Editor.

***La Revista Cientific se publica bajo una [Licencia de Creative Commons Reconocimiento-NoComercial-CompartirIgual 4.0 Internacional](https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/).**

El contenido de este documento es de propiedad y de uso exclusivo del **Instituto Internacional de Investigación y Desarrollo Tecnológico Educativo INDTEC**


Depósito Legal: BA2016000002, **ISSN:** 2542-2987, **ISNI:** 0000 0004 6045 0361

Registro de Propiedad Intelectual, código **Safe Creative:** #1608062119921

Venezuela: Teléfonos: +58(0412)5250699, +58(0416)1349341 - Internacional: Ecuador: +593995698654

Sitio web de difusión: <http://www.indteca.com> - <http://www.indtec.com.ve> - <http://www.scientific.com.ve>

e-mail: indtec.ca@gmail.com

	NORMATIVA EDITORIAL	
	Macroproceso: Investigación	Proceso: Difusión de conocimiento

Aportes administrativos para la publicación

- Publicar en la **Revista Cientific**, no involucra costos para el autor(a) o los autores(as) que someten a consideración sus trabajos (la revista se financia con el aporte del **Instituto Internacional de Investigación y Desarrollo Tecnológico Educativo INDTEC, C.A.**). El manuscrito debe ser enviado al correo electrónico: indtec.ca@gmail.com, junto con los documentos solicitados al autor (tales como; la **Carta de Originalidad**, la **Carta de Cesión de Derechos** llenadas y firmadas, la **Declaración de conflicto de interés**, la **Hoja de vida** del/los autor/es y coautor/es del manuscrito, la imagen digital del documento nacional de identidad (a color) y el Artículo o Ensayo adaptado a la plantilla de la **Revista Cientific**, cumpliendo con las **Directrices del autor/a**. (En caso de Programa o Proyecto, se debe llenar el **Formato de Declaración de programa o proyecto**).
- La **Revista Cientific**, es una revista de acceso abierto enteramente gratuita para lectores y autores, que favorece la reutilización y el auto-archivado de sus artículos en bases de datos, repositorios, directorios y sistemas de información internacionales, lo cual fomenta un mayor intercambio de conocimiento global. Esto quiere decir, que la revista no cobra a los autores por enviar artículos, ni por publicarlos una vez aceptados. Tampoco a los lectores por acceder a sus contenidos. **(De acuerdo con decisión asumida por la directiva del Instituto Internacional de Investigación y Desarrollo Tecnológico Educativo INDTEC, C.A., en fecha 01 de abril del año 2019).**

El contenido de este documento es de propiedad y de uso exclusivo del **Instituto Internacional de Investigación y Desarrollo Tecnológico Educativo INDTEC**


Depósito Legal: BA2016000002, **ISSN:** 2542-2987, **ISNI:** 0000 0004 6045 0361

Registro de Propiedad Intelectual, código **Safe Creative:** #1608062119921

Venezuela: Teléfonos: +58(0412)5250699, +58(0416)1349341 - Internacional: Ecuador: +593995698654

Sitio web de difusión: <http://www.indteca.com> - <http://www.indtec.com.ve> - <http://www.scientific.com.ve>

e-mail: indtec.ca@gmail.com

	NORMATIVA EDITORIAL	
	Macroproceso: Investigación	Proceso: Difusión de conocimiento

Formatos complementarios para el sometimiento de artículos

Para completar la documentación para sometimiento del artículo, se deben descargar los siguientes formatos que deben ser enviados completa y correctamente diligenciados a través de la plataforma **Open Journal Systems (OJS)** de la revista, siguiendo los pasos dados en la [Lista de comprobación para la preparación de envíos](#). Adicionalmente, a través del correo de la revista indtec.ca@gmail.com.

- [Formato Carta de Originalidad](#)
- [Formato Carta de Cesión de Derechos](#)
- [Formato Declaración de conflicto de Intereses](#)
- [Formato Hoja de vida autores](#)
- [Formato Declaración de programa o proyecto](#)
- [Formato Lista de revisión para sometimiento del artículo](#)
- [Normas APA para autores de la revista](#)

Aviso de derechos de autor/a

- El/los Autor/a/es/as cede (ceden) los derechos de publicación al **Instituto Internacional de Investigación y Desarrollo Tecnológico Educativo INDTEC, C.A.**, para que reproduzca, edite, publique, distribuya y ponga a disposición a través de intranets, internet o CD dicha obra, sin limitación alguna de forma o tiempo y con la obligación expresa de respetar y mencionar el crédito que les corresponde en cualquier utilización que se haga de la misma. (El artículo no puede aparecer en ningún medio masivo de comunicación sin la autorización expresa del **INDTEC**).
- Los autores aceptan los términos de este [Aviso de derechos de autor](#), que se aplicará a este envío siempre y cuando sea publicado por esta revista.

El contenido de este documento es de propiedad y de uso exclusivo del **Instituto Internacional de Investigación y Desarrollo Tecnológico Educativo INDTEC**


Depósito Legal: BA2016000002, **ISSN:** 2542-2987, **ISNI:** 0000 0004 6045 0361

Registro de Propiedad Intelectual, código **Safe Creative:** #1608062119921

Venezuela: Teléfonos: +58(0412)5250699, +58(0416)1349341 - Internacional: Ecuador: +593995698654

Sitio web de difusión: <http://www.indteca.com> - <http://www.indtec.com.ve> - <http://www.scientific.com.ve>

e-mail: indtec.ca@gmail.com

	NORMATIVA EDITORIAL	
	Macroproceso: Investigación	Proceso: Difusión de conocimiento

Declaración de privacidad

- Los nombres y las direcciones de correo electrónico introducidos en esta revista se usarán exclusivamente para los fines establecidos en ella y no se proporcionarán a terceros o para su uso con otros fines.



Instituto Internacional de Investigación y Desarrollo Tecnológico Educativo INDTEC, C.A.

P.D. Para más información consulte: www.scientific.com.ve

El contenido de este documento es de propiedad y de uso exclusivo del **Instituto Internacional de Investigación y Desarrollo Tecnológico Educativo INDTEC**

Depósito Legal: BA2016000002, **ISSN:** 2542-2987, **ISNI:** 0000 0004 6045 0361

Registro de Propiedad Intelectual, código **Safe Creative:** #1608062119921

Venezuela: Teléfonos: +58(0412)5250699, +58(0416)1349341 - Internacional: Ecuador: +593995698654

Sitio web de difusión: <http://www.indteca.com> - <http://www.indtec.com.ve> - <http://www.scientific.com.ve>

e-mail: indtec.ca@gmail.com



La **Revista Scientific**, se difunde bajo una [Licencia de Creative Commons Reconocimiento-NoComercial-CompartirIgual 4.0 Internacional](https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/)

Revista Scientific



En **Honor a la** **Chile**
Universidad Miguel de Cervantes
Edición Especial

Equipado con sus cinco sentidos,
el hombre explora el universo que lo rodea
y a sus aventuras las llama ciencia

Edwin Powell Hubble (Estados Unidos, 1889-1953)