

El modelo pedagógico Unadista, la acción tutorial y el e-mediador

Marco de un proceso de caracterización

Proyecto de investigación

Zully Enith López Cadena

Róbinson Damián Chaparro Gaitán

Fernando Hernández López

Universidad Nacional Abierta y a Distancia - UNAD

Escuela de Ciencias de la Educación – ECEDU

Maestría en Educación

2024

Resumen analítico especializado

| Resumen analítico especializado (RAE) | |
|---------------------------------------|---|
| Título | El modelo pedagógico Unadista, la acción tutorial y el e – mediador. Marco de un proceso de caracterización |
| Modalidad de trabajo de grado | Proyecto de investigación |
| Línea de investigación | Educación y desarrollo humano |
| Núcleo problémico | Aprendizaje autónomo y gestión del conocimiento |
| Autores | Zully Enith López Cadena Róbinson Damián Chaparro Gaitán |
| Institución | Universidad Nacional Abierta y a Distancia |
| Fecha | Enero de 2024 |
| Palabras claves | Docente, educación, estudiante, modelo, pedagogía |
| Descripción | Trabajo de grado bajo la línea de investigación educación y desarrollo humano, cuyo objetivo consistió en caracterizar al e- mediador y su acción tutorial en el proceso de educación abierta y a distancia en el marco del modelo pedagógico Unadista, el método implementado es la investigación acción participación, con un enfoque mixto, muestreo no probabilístico, con una población de docentes de todas las escuelas del Centro Comunitario de Atención Virtual en San José del Guaviare (Guaviare), cuyo resultado principal correspondió a la sistematización de un ejercicio de caracterización de los profesionales de la docencia que colaboraron en la investigación. |
| Fuentes | Cerquera, M. P., Cuéllar, Z., Cachaya, M.M., Suárez, L.A. y Cuéllar, S. (2022). Un estudio de caso sobre la caracterización de las concepciones y creencias de docentes de Ciencias Naturales en formación continua desde la formulación y uso de las preguntas. <i>Revista Eureka sobre Enseñanza y Divulgación de las Ciencias</i> , 19(2), 260101 – 260116. https://doi.org/10.25267/Rev_Eureka_ensen_divulg_cienc.2022.v19.i2.2601 Cejas-Martínez.; Mendoza, D.; Alban, C. y Frías -Pérez, E. A. (2020). Caracterización del perfil de las competencias laborales en el docente universitario. <i>Orbis: revista de</i> |

| | |
|--------------|---|
| | <p><i>Ciencias Humanas</i>, 15 (45), 23 -37. https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7407376</p> <p>Murrieta-Ortega, R. (2021). <i>Caracterización del profesorado de educación superior que muestra eficacia docente</i>. RIDE Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo, 12(22). https://doi.org/10.23913/ride.v11i22.901</p> <p>Mercado, M. Perea, N. y Pertúz, W. (2015). <i>La escritura en docentes universitarios</i> (1.ª ed.). Editorial Universidad del Norte. https://editorial.uninorte.edu.co/gpd-la-escritura-en-docentes-universitarios.html</p> |
| Contenidos | Con respecto a este punto, se presentan los títulos contenidos en el siguiente documento: introducción, planteamiento del problema, justificación, objetivos, marco referencial, diseño metodológico, resultados de la investigación, discusión, conclusiones, recomendaciones, referencias y apéndices. |
| Metodología | Según la elección para el trabajo de grado designado proyecto de investigación, la metodología implementada corresponde al diseño de investigación acción participación – IAP- , enfoque mixto, de carácter descriptivo. |
| Conclusiones | Este proyecto tuvo como objetivo trabajar un ejercicio de caracterización con los e – mediadores del CCAV San José del Guaviare, por lo cual, evidenciaron distintos aspectos desde la vinculación laboral, calidad en los servicios, acompañamiento docente y clima laboral. |
| Referencias | <p>Correa Mosquera, D., & Pérez Piñón, F. A. (2022). Los modelos pedagógicos: trayectos históricos. <i>Debates Por La Historia</i>, 10(2), 125-154. https://doi.org/10.54167/debates-por-la-historia.v10i2.860</p> <p>Díaz Barriga, A. (2005). El profesor de educación superior frente a las demandas de los nuevos debates educativos. <i>Perfiles educativos</i>, 27(108), 9-30. Recuperado en 06 de noviembre de 2023, de http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0185-26982005000100002&lng=es&tlng=</p> <p>Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, M. (2010). <i>Metodología de la Investigación</i>. McGraw Hill. http://repositorio.uasb.edu.bo:8080/handle/54000/1210</p> <p>Leal, Jaime, A. (2021). <i>Educación, Virtualidad e Innovación: Estudio de caso para la consolidación de un modelo de liderazgo en la educación incluyente y de calidad</i>. Universidad Nacional Abierta y a Distancia -UNAD.</p> |

| | |
|--------|---|
| | <p>https://hemeroteca.unad.edu.co/index.php/book/article/view/5081</p> <p>Montero, R. & Abadía, C. (). <i>Acompañamiento docente en educación superior a distancia, estrategias que favorecen la formación</i>. [info:eu-repo/semantics/article, UNAD]. Repositorio Institucional UNAD.</p> <p>https://repository.unad.edu.co/handle/10596/28670</p> <p>Palma Carrillo, S. (2004). <i>Escala Clima Laboral. CL - SPC</i>. Editora y comercializadora Cartolán. EIRL. Lima. Escala-de-clima-laboral.pdf (plataforma.iestphuando.com)</p> |
| Anexos | <p>Anexo A. Consentimiento informado</p> <p>Anexo B. Enlace cuadernillo Escala Clima Laboral – CL</p> <p>Anexo C. Figuras complementarias entrevista semiestructurada</p> <p>Anexo D. Figuras complementarias Escala Clima Laboral</p> |

Resumen

El presente documento corresponde a la alternativa de grado, cuya modalidad es proyecto de investigación, de acuerdo con la línea de investigación educación y desarrollo humano, correspondiente a la Escuela de Ciencias de la Educación - ECEDU (Olivera, Gutiérrez, Pescador, Pinto y Daza, 2020, p. 7).

Se estableció como objetivo general caracterizar el docente o e – mediador y su acción tutorial en el procedimiento de la educación, abierta y a distancia del Centro Comunitario de Atención Virtual - CCAV San José del Guaviare (Guaviare) en el marco del modelo pedagógico Unadista - MPU.

El método que da cuenta del tipo de investigación implementada correspondió a la acción participante IAP, enfoque de tipo mixto, la población objeto se centró en los docentes de todas las escuelas del Centro Comunitario de Atención Virtual, de aquí en adelante CCAV San José del Guaviare, mediante muestreo no probabilístico.

El principal resultado alcanzado, corresponde al procesamiento de datos de la caracterización de los e - mediadores que participaron en la investigación del CCAV San José del Guaviare y la compilación mediante los distintos contenidos abordados para los encuentros didácticos implementados.

Como conclusión conforme con los efectos derivados, se pudo establecer que efectuar un seguimiento constante, adecuado y conveniente del desarrollo formativo por parte del docente, articula distintas variables del ambiente de trabajo como el diálogo, la supervisión, la autorrealización, entre otras obligaciones que se adquieren de acuerdo con las esencias misionales en la UNAD.

Palabras clave: docente, educación, estudiante, modelo, pedagogía.

Abstract

This document corresponds to a degree alternative, whose modality is a research project, in accordance with the line of research education and human development, corresponding to the School of Educational Sciences – ECEDU (Olivera, Gutiérrez, Pescador, Pinto and Daza, 2020, p.7).

The general objective was established to characterize the teacher or e – mediator and their tutorial action in the open and distance education procedure of the Virtual Care Community Center – CCAV San José del Guaviare (Guaviare) within the framework of the Unadista – MPU pedagogical model.

The method that accounts for the type of research implemented corresponded to the PAR participant action, mixed type approach, the target population focused on the teachers of all the schools of the Virtual Care Community Center, from here on CCAV San José del Guaviare, through non – probabilistic sampling.

The main result achieved corresponds to the data processing of the characterization of the e – mediators who participated in the CCAV San José del Guaviare investigation and a compilation of the contents addressed in the educational meetings implemented.

In conclusion, in accordance with the derived effects, it was possible to establish that constant, adequate, and convenient monitoring of the training development by the teacher articulates different variables of the work environment such as dialogue, supervision, and self – realization, among other obligations that are acquired in accordance with the missionary essences at UNAD.

Keywords: *education, student, teacher, model, pedagogy.*

Tabla de contenido

| | |
|---|-----------|
| Lista de tablas | 10 |
| Lista de figuras | 11 |
| Introducción | 16 |
| Descripción del problema | 19 |
| Planteamiento del problema..... | 21 |
| Formulación del problema de investigación..... | 25 |
| Justificación | 27 |
| Objetivos del proceso investigativo | 34 |
| Objetivo general..... | 34 |
| Objetivos específicos | 34 |
| Marco teórico y conceptual..... | 35 |
| Antecedentes del proceso investigativo..... | 35 |
| Marco teórico de la investigación..... | 41 |
| Modelo pedagógico..... | 41 |
| Modelo pedagógico tradicionalista..... | 42 |
| Modelo pedagógico conductista | 42 |
| Modelo pedagógico naturalista..... | 43 |
| Modelo pedagógico cognoscitivista..... | 44 |
| Modelo pedagógico socialista..... | 45 |
| Modelo pedagógico educacional o constructivista | 45 |
| La teoría del aprendizaje significativo según Ausubel | 46 |
| Modelo pedagógico Unadista | 47 |
| Elementos del modelo pedagógico en la UNAD | 49 |
| La profesión docente y acción tutorial..... | 50 |
| Clima organizacional | 51 |
| Involucramiento laboral | 52 |
| Condiciones laborales | 52 |
| Comunicación en el trabajo | 53 |
| Marco conceptual..... | 54 |
| Competencias..... | 54 |
| Didáctica | 54 |
| Pedagogía..... | 55 |
| Educación virtual | 56 |
| Relacionamiento político en la educación superior | 56 |
| Innovaciones y estrategias en la enseñanza | 57 |
| Línea de Investigación | 58 |
| Acompañamiento docente en la UNAD | 59 |
| Componente pedagógico didáctico..... | 60 |
| Didáctica digital | 61 |
| Los e-mediadores | 62 |

| | |
|--|-----|
| Percepción..... | 62 |
| Autorrealización..... | 63 |
| Supervisión | 63 |
| UNAD 5.0..... | 64 |
| Macroproyectos Unadistas (Quinta Generación)..... | 66 |
| Representación del Docente y su práctica integrativa | 67 |
| Diseño de la investigación | 70 |
| Enfoque, diseño y método..... | 70 |
| Tipo de enfoque | 72 |
| Tipo de diseño..... | 73 |
| Fases de desarrollo..... | 74 |
| Planificación: | 74 |
| Acción..... | 74 |
| Observación: | 74 |
| Reflexión:..... | 74 |
| Población..... | 75 |
| Alcance: | 75 |
| Tiempo: | 75 |
| Elementos..... | 75 |
| Muestra | 75 |
| Unidades de muestreo..... | 75 |
| Muestreo: | 75 |
| Características de los participantes | 76 |
| Consentimiento implementado a participantes | 77 |
| Técnicas e instrumentos para la recolección de información | 78 |
| Instrumentos validados para el levantamiento de información..... | 79 |
| Resultados de la investigación | 81 |
| Primer resultado | 81 |
| Recopilación de datos - Análisis cuantitativo..... | 81 |
| Caracterización entrevista semiestructurada..... | 81 |
| Resultados | 81 |
| Respuestas entrevista semiestructurada | 82 |
| Segundo resultado..... | 95 |
| Ficha técnica escala..... | 96 |
| Descripción | 96 |
| Aplicación..... | 97 |
| Calificación..... | 98 |
| Corrección y puntuación computarizada | 99 |
| Análisis cuantitativo Escala de Clima Laboral - Resultados por cada ítem | 100 |
| Encuentros de orientación a docentes | 125 |
| Socialización proyecto e implementación de herramientas (entrevista semiestructurada y escala de clima laboral)..... | 125 |
| Encuentro 1 – Los e – mediadores y su comprensión del modelo pedagógico | 126 |
| Encuentro 2 – Autorrealización en mi trabajo | 128 |
| Encuentro 3 – Comprendiendo el trabajo tutorial..... | 132 |

| | |
|--|-----|
| Encuentro 4 –Factor comunicación | 136 |
| Encuentro 5 - “Aprendimos que...” | 137 |
| Discusión..... | 145 |
| Resultados por objetivo propuesto (análisis significativo) | 145 |
| Conclusiones | 155 |
| Recomendaciones | 160 |
| Referencias..... | 161 |
| Apéndices..... | 173 |

Lista de tablas

| | |
|---|-----|
| Tabla 1 <i>Síntesis investigación acción en su aplicación</i> | 71 |
| Tabla 2 <i>Participantes estudio de caracterización CCAV San José del Guaviare</i> | 76 |
| Tabla 3 <i>Identificación técnica de la Escala Clima Laboral CL</i> | 96 |
| Tabla 4 <i>Factores que determinan el análisis estadístico y cualitativo</i> | 97 |
| Tabla 5 <i>Normas técnicas del instrumento</i> | 98 |
| Tabla 6 <i>Marco técnico sesión 1</i> | 126 |
| Tabla 7 <i>Tabla relación de videos realizados por los docentes</i> | 138 |
| Tabla 8 <i>Tabla de resultados predominantes</i> | 146 |
| Tabla 9 <i>Tabla de resultados específicos CL - SPC</i> | 151 |
| Tabla 10 <i>Tabla de resultados específicos CL – SPC II</i> | 153 |

Lista de figuras

| | |
|--|-----|
| Figura 1 <i>Comparativos matriculados vs base estadística periodo 16 02 2021, UNAD CCAV San José del Guaviare.</i> | 23 |
| Figura 2 <i>Comparativo por variables: inasistentes – abandonos – reprobados – aprobados, periodo 16 02 2021, UNAD CCAV San José del Guaviare</i> | 23 |
| Figura 3 <i>Ambientes virtuales de aprendizaje (AVAS)</i> | 48 |
| Figura 4 <i>Planteamientos teóricos sobre el clima laboral/organizacional</i> | 51 |
| Figura 5 <i>Acompañamiento Docente UNAD</i> | 59 |
| Figura 6 <i>Componente Pedagógico Didáctico</i> | 61 |
| Figura 7 <i>Proceso Investigación - Acción</i> | 72 |
| Figura 8 <i>Caracterización – Prueba Escala Clima Laboral CL – SPC</i> | 79 |
| Figura 9 <i>¿Con cuál género se identifica?</i> | 82 |
| Figura 10 <i>¿A qué grupo etario pertenece?</i> | 82 |
| Figura 11 <i>¿Cuál es su pregrado?</i> | 83 |
| Figura 12 <i>¿Cuál es su posgrado? (Núcleo de formación)</i> | 84 |
| Figura 13 <i>¿Cuál es su posgrado? (por nivel académico)</i> | 85 |
| Figura 14 <i>¿A qué escuela de la UNAD pertenece?</i> | 86 |
| Figura 15 <i>Tiempo que lleva de servicio con la UNAD</i> | 868 |
| Figura 16 <i>¿Generalmente su tipo de vinculación es?</i> | 88 |
| Figura 17 <i>En promedio, ¿Cuántos estudiantes le son asignados para acompañamiento docente?</i> | 89 |
| Figura 18 <i>Mencione las estrategias y medios de acompañamiento docente que utiliza con sus estudiantes</i> | 89 |

| | |
|---|------|
| Figura 19 <i>En su labor, fórmula y socializa la agenda de acompañamiento docente.</i> | 90 |
| Figura 20 <i>Horario de atención de acuerdo con su vinculación laboral (Por favor especificar mañana - tarde).....</i> | 90 |
| Figura 21 <i>Horario de atención de acuerdo con su vinculación laboral (Por Días de la Semana)</i> | 91 |
| Figura 22 <i>¿Cuál considera ha sido su contribución como docente a la red de curso?</i> | 92 |
| Figura 23 <i>¿Cuál considera ha sido su contribución como docente al centro asignado?.....</i> | 93 |
| Figura 24 <i>De acuerdo con su experiencia en la UNAD, ¿cómo define el Modelo Pedagógico Unadista - MPU y cuáles son los aspectos que lo integran?</i> | 94 |
| Figura 25 <i>Ficha de ingreso de resultados</i> | 99 |
| Figura 26 <i>Sistematización resultados por participante y resultados directos.....</i> | 99 |
| Figura 27 <i>Alternativas de progreso en la empresa.....</i> | 100 |
| Figura 28 <i>Cumplimiento del trabajo asociado a un correcto flujo de información.</i> | 101 |
| Figura 29 <i>Colaboración entre y desde los colaboradores del ámbito laboral.....</i> | 102 |
| Figura 30 <i>Alcance por un óptimo desempeño.....</i> | 102 |
| Figura 31 <i>Técnicas laborales para mejores resultados.....</i> | 103 |
| Figura 32 <i>Adecuado flujo y movilización de ámbito informacional en el trabajo.</i> | 104 |
| Figura 33 <i>Reto de los propósitos de la práctica laboral.</i> | 104 |
| Figura 34 <i>Participaciones en el direccionamiento de intenciones objetivas.....</i> | 105 |
| Figura 35 <i>El empleado como parte de la plenitud organizacional como elemento clave.</i> | 106 |
| Figura 36 <i>Evaluación y tarea.....</i> | 1067 |
| Figura 37 <i>Relaciones y grupos de trabajo.....</i> | 107 |
| Figura 38 <i>Horizontes del ejercicio conforme a los intereses.....</i> | 108 |

| | |
|--|-----|
| Figura 39 <i>Responsabilidades y compromisos organizacionales.</i> | 108 |
| Figura 40 <i>Capacitación en el trabajo</i> | 109 |
| Figura 41 <i>Canales de comunicación</i> | 110 |
| Figura 42 <i>Reconocimiento de logros</i> | 110 |
| Figura 43 <i>Mejoramiento continuo</i> | 111 |
| Figura 44 <i>Oportunidad en el desarrollo del trabajo.</i> | 112 |
| Figura 45 <i>Desarrollo personal.</i> | 112 |
| Figura 46 <i>Cumplimiento de tareas y desarrollo personal.</i> | 113 |
| Figura 47 <i>Promoción de capacitaciones.</i> | 113 |
| Figura 48 <i>Cumplimiento de actividades.</i> | 114 |
| Figura 49 <i>Fomento y promoción de la comunicación.</i> | 115 |
| Figura 50 <i>Remuneración</i> | 115 |
| Figura 51 <i>Desarrollo personal en lo organizacional.</i> | 116 |
| Figura 52 <i>Objetivos laborales</i> | 117 |
| Figura 53 <i>Visión institucional y objetivos laborales.</i> | 117 |
| Figura 54 <i>Promoción de la creatividad e innovación</i> | 118 |
| Figura 55 <i>Comprensión de la razón de ser en el marco empresarial</i> | 119 |
| Figura 56 <i>Funcionalidad del trabajo según el oficio determinado.</i> | 119 |
| Figura 57 <i>Disposición de tecnología.</i> | 120 |
| Figura 58 <i>Alcances en la dinámica laboral.</i> | 121 |
| Figura 59 <i>Organización y calidad del ámbito personal y profesional.</i> | 121 |
| Figura 60 <i>Buen trato en el trabajo</i> | 122 |
| Figura 61 <i>Adelantos laborales en distintas dependencias del organismo.</i> | 123 |

| | |
|---|-----|
| Figura 62 <i>Remuneración y desempeño.</i> | 123 |
| Figura 63 <i>Formulario diseñado con la entrevista y escala de clima laboral CL - SPC</i> | 125 |
| Figura 64 <i>Encuentro con docentes, donde se inicia con la temática del rol como e - mediador.</i> | 127 |
| Figura 65 <i>Material de Apoyo Sesión 1</i> | 128 |
| Figura 66 <i>Encuentro con docentes, se generan reflexiones en torno a la dinámica de la acción tutorial</i> | 129 |
| Figura 67 <i>Invitación al diligenciamiento de la actividad asincrónica.</i> | 130 |
| Figura 68 <i>Actividad virtual e-mediadores</i> | 130 |
| Figura 69 <i>Desarrollo de una sopa de letras</i> | 131 |
| Figura 70 <i>Formulario donde los docentes realizaban las siguientes acciones en línea:</i> | 132 |
| Figura 71 <i>Invitación encuentro sincrónico con docentes, en el CCAV San José del Guaviare.</i> | 132 |
| Figura 72 <i>Juego interactivo</i> | 133 |
| Figura 73 <i>Invitación encuentro presencial</i> | 134 |
| Figura 74 <i>Encuentro con docentes</i> | 135 |
| Figura 75 <i>Segunda Actividad Individual</i> | 136 |
| Figura 76 <i>Actividad MPU sesión 4</i> | 137 |
| Figura 77 <i>Triangulación Analítica del Proyecto</i> | 148 |
| Figura 78 <i>Variables Características</i> | 156 |
| Figura 79 <i>Resultados Específicos CL-SPC III</i> | 156 |
| Figura 80 <i>Consentimiento informado aplicado.</i> | 173 |
| Figura 81 <i>Cuadernillo correspondiente al instrumento escala laboral</i> | 174 |

Lista de apéndices

| | |
|--|-----|
| Apéndice A <i>Consentimiento implementado</i> | 173 |
| Apéndice B <i>Enlace cuadernillo escala Clima Laboral - CL</i> | 174 |
| Apéndice C <i>Figuras complementarias entrevista semiestructurada</i> | 175 |
| Apéndice D <i>Figuras complementarias Escala Clima Laboral</i> | 180 |

Introducción

El comienzo del presente proyecto de investigación nace sobre reflexiones de los nuevos retos a los que se ven enfrentados los docentes, en particular quienes ejercen su rol en la educación superior, como lo menciona Linares, Engelbert, García y Martínez (2021) sobre los cambios a los cuales se ven expuestos, llevándolos a un proceso de actualización y formación continua, además de las habilidades que deben adquirir a la vanguardia de la tecnología.

Lo anterior acorde y bajo el campo investigativo educación y desarrollo humano de la Escuela de Ciencias de la Educación ECEDU (Olivera, Gutiérrez, Pescador, Pinto y Daza, 2020), el cual, pretende comprender y estudiar la cultura de las instituciones educativas y forjar entendimiento sobre formación y estudio.

El objetivo propuesto consistió en caracterizar al docente y su labor formativa en el tema de formación, abierta y a distancia del Centro Comunitario de Atención Virtual en el municipio de San José del Guaviare asociado al enfoque pedagógico Unadista, por lo cual, se estableció inicialmente desde la literatura científica a nivel institucional y global la necesidad de dar continuidad o generar una línea investigativa relacionada con el perfil del docente, para este caso del e-mediador, así mismo, adelantar un proceso de análisis de acuerdo con el estilo investigativo planteado para determinar las principales características del e- mediador, permitiendo con lo anterior explicar a los docentes participantes los resultados obtenidos de los encuentros sincrónicos y asincrónicos de la caracterización realizada en el marco de la acción tutorial bajo la teoría académica Unadista MPU.

El enfoque presentado corresponde a la indagación desde la acción participación IAP, generándose en una área y tiempo acordado, haciendo parte la población objeto del proceso investigativo (para el presente ejercicio los tutores del Centro Comunitario de Atención Virtual

en el municipio de San José del Guaviare), de acuerdo con lo enunciado por Serrano (1992) citado por Hernández, Fernández y Baptista (2010), donde el investigador se inserta en la comunidad promoviendo un proceso dialógico (p. 120).

Los orígenes teóricos donde surgieron las bases de este documento está el expuesto por Montero y Abadía (2015), cuando exponen el tema del acompañamiento a los estudiantes por parte de los docentes, respecto al trabajo comunicativo y pedagógico, haciendo uso de distintas herramientas para su atención y acompañamiento docente desde lo sincrónico y lo asincrónico.

Así mismo y dentro de los antecedentes mencionados está uno de los documentos base como es el Proyecto Académico Pedagógico Solidario (2011), el cual, expone información relevante sobre el componente pedagógico didáctico y la educación abierta y a distancia, aspecto fundamental dentro del proceso investigativo.

En cuanto a las practicas adelantadas con los docentes in situ, consistieron en cinco encuentros donde se abordaron temas como la acción tutorial, el modelo pedagógico y reflexiones sobre su quehacer docente, estos encuentros fueron tres sincrónicos en el centro de atención virtual y dos asincrónicos, mediados por tecnologías.

Respecto a los resultados alcanzados está la sistematización de veintidós entrevistas semiestructuradas, como parte de los datos de la caracterización, seguido de los resultados obtenidos con el instrumento de evaluación desarrollado sobre el clima laboral de la autora Sonia Palma Carrillo (2004) el cual, mide cinco factores: condiciones laborales, comunicación, supervisión, involucramiento laboral y autorrealización.

Finalmente, y a manera de discusión se evidencia como eje principal la acción tutorial para la implementación del modelo pedagógico, en este caso particular, del modelo Unadista,

representando el e – mediador dentro el estamento educativo, quien de manera oportuna y pertinente proporciona al estudiante herramientas para su desempeño académico.

Descripción del problema

La problemática del presente proceso de indagación está articulado al campo investigativo sobre “educación y desarrollo humano” con las siguientes variables:

La primera, que corresponde a las características que un docente (e – mediador) requiere ser, tener y conocer para su ejercicio profesional.

Y la segunda, la acción tutorial o desempeño docente según distintas particularidades de la educación, su flexibilidad y desde la virtualidad, en el caso particular del Centro Comunitario de Atención Virtual en el municipio de San José del Guaviare, articulado al enfoque pedagógico Unadista.

Lo anterior se evidencia, cuando centros educativos de enseñanza superior como universidades, manifiestan una necesidad de empoderar al docente en el marco de sus capacidades, sin embargo, es el propio docente quien debe participar de manera activa en su formación profesional aprovechando lo mejor del conjunto de técnicas de la información y comunicación y los nuevos escenarios presentados en las transformaciones del sistema educativo (Martínez, Mendoza, Alban, y Pérez, 2020, p. 36).

Sumado a lo anterior, la acción del docente es compleja, porque une elementos propios, reglamentarios y formativos. El trabajo principal es el hecho de formarse intrínsecamente en su orden, lo cual, tiene requerimientos en el conjunto de sapiencias específicas y en lo académico, es decir, la manera de hallar estrategias de intervención que consientan dar lección en relación con conocimientos, destrezas, prácticas y aspectos éticos en que requieren educarse como expertos profesionales. (Salazar, 2006, p.31).

En esa misma línea, los modos educativos sobresaltan tanto las labores instructivas(...) como aquellas otras relativas a la organización y a la existencia de la clase (...), de igual forma,

las creos y las ideas docentes se reforman con base del marco teórico que sobre la formación cimenta la idea de las unidades de la categorización aula/área y el ejemplo de relaciones que se da entre ellos, incidiendo indirecta o directamente en la vida del aula con los protagonistas del suceso formativo, la casualidad formativa y la enunciación de los propósitos, el entorno de la clase y el contexto para la adquisición de conocimiento, la opción, priorización y ordenación de los temas, el sentido de la valoración o la oferta de acciones y su colocación transitoria (Traver, 2004, citado por Traver, Sales, Doménech y Moliner, 2005).

Planteamiento del problema

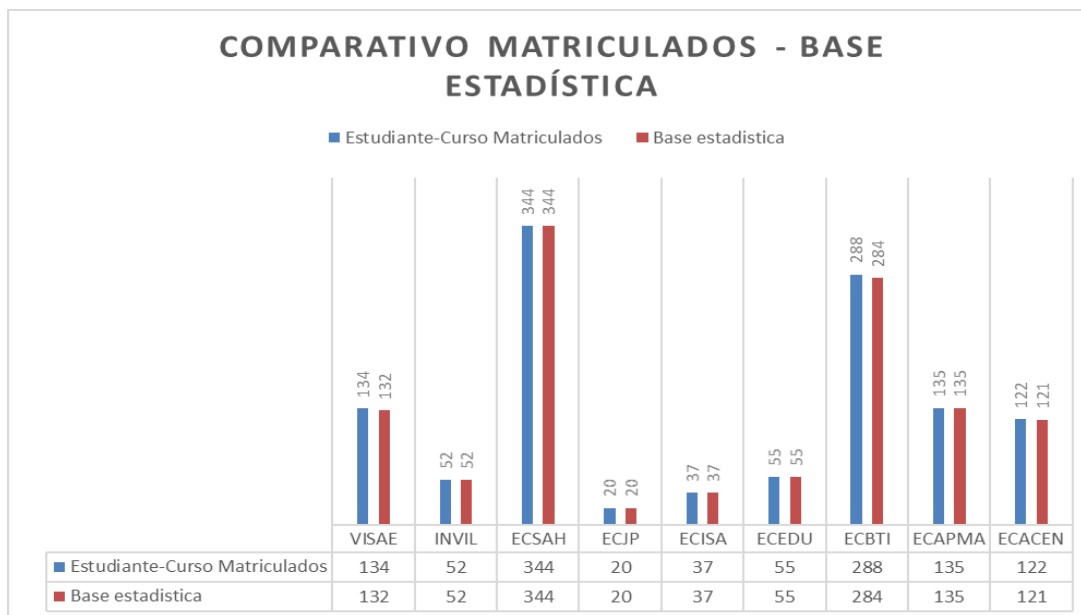
Los cambios a los que se exponen los docentes, les ha generado un desafío de conservar un acople de cualificación invariable (formación continua) y la ganancia de destrezas donde se promueve la influencia reciproca con nuevos espacios; a pesar de ello, aunque se cuente con motivación y el tener la posibilidad de alcanzar grandes satisfacciones, progresivamente se va disminuyendo la intención, lo anterior, por distintos temas que van desde lo personal hasta lo laboral, creando con esto, situaciones de frustración, generando un replanteamiento de su actividad e inclusive de su compromiso en su acción docente (Linares, Engelbert, García y Martínez,2021).

Por consiguiente, las dinámicas que se ejercen dentro de los escenarios educativos proponen la interpretación de concepto desde la practicidad del rol y cómo la misma se ve representada en variables que pueden ser medibles; es decir, cómo la efectividad de las responsabilidades, competencias y actuaciones del docente en relación con el estudiante permite la obtención de resultados favorables en retención, permanencia, aprobación y desarrollo del aprendizaje.

En ese sentido, es interés de este planteamiento del problema analizar los siguientes resultados, para el caso particular, los informes de evaluación del aprendizaje de la academia de la Zona Amazonía Orinoquía del Centro Comunitario de Atención Virtual CCAV San José del Guaviare, correspondiente al periodo académico 1602 2021.

Figura 1.

Comparativos matriculados vs base estadística periodo 16 02 2021, UNAD CCAV San José del Guaviare.



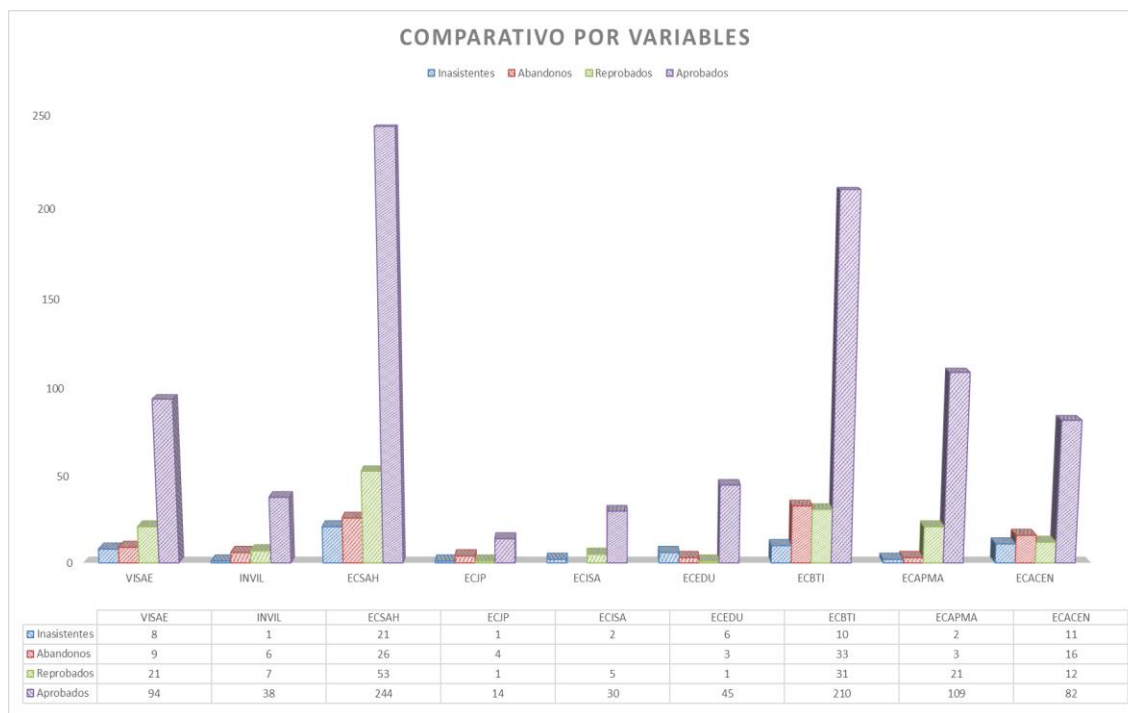
Fuente: elaboración propia.

De acuerdo a la primera imagen, es evidente el comparativo entre el número de estudiantes - cursos matriculados en relación con la base estadística que implica la resta de número de cancelaciones y número de aplazamientos; en ese sentido la VISAE o en su efecto la Vicerrectoría de Servicios de Aspirantes, Estudiantes y Egresados, la ECBTI o Escuela de Ciencias Básicas, Tecnologías e Ingenierías y ECACEN correspondiente a la Escuela de Ciencias Administrativas, Contables, Económicas y de Negocios, presenta un porcentaje inferior a 100% con 98,61% y 99,18% respectivamente.

Figura 2.

Comparativo por variables: inasistentes – abandonos – reprobados – aprobados, periodo 16 02

2021, UNAD CCAV San José del Guaviare



Fuente: elaboración propia.

En consideración con la imagen 2, es de evidenciar sobre el mayor número de inasistentes se presentó en la ECEDU o Escuela de Ciencias de la Educación con una cifra 10,91%, en cuanto al mayor número de abandonos se evidenció en la ECJP o Escuela de Ciencias Jurídicas y Política alcanzando un 20% , en cuanto al mayor porcentaje de reprobación se presentó en el curso Catedra Unadista con un 15,91% correspondiente a la VISAE o Vicerrectoría de Servicios Aspirantes, Estudiantes y Egresados, concluyendo así un mayor porcentaje en cuanto a aprobación para ECEDU con el 81,82%.

Lo anterior, dispone de una serie de datos que alimentan la importancia de la acción tutorial en los escenarios académicos y cómo las acciones que emprenden los docentes se

reflejan en problemáticas y eventos evidentes en los estudiantes; factores que son inherentes en este caso al modelo pedagógico de la UNAD y las apuestas institucionales que emprenden en la materia y se encuentran previstas en los procesos de autoevaluación docente, donde se articulan variables de clima laboral como la comunicación, supervisión y autorrealización; a manera de ejemplo, las obligaciones adquiridas en la resolución de vinculación docente, como: el seguimiento simultáneo y fuera del tiempo real de manera seguida al procedimiento de educabilidad de los estudiantes en las distintas asignaturas bajo su responsabilidad según el cronograma y acciones determinadas en el seguimiento educativo, el alcance permanente, adecuado y oportuno en el proceso formativo, la entrega o retorno de la información con observaciones por parte del docente al estudiante y evaluaciones de acuerdo a la agenda establecida, la oportunidad o información necesaria que permita dar respuesta a las diferentes peticiones, quejas y reclamos por parte de la comunidad estudiantil, entre otros aspectos.

Por lo anterior y a manera de conclusión, la presente investigación se basó tomando como referencia aspectos del modelo pedagógico Unadista MPU de la Universidad Nacional Abierta y a Distancia - UNAD, su aplicabilidad por parte del cuerpo docente del Centro Comunitario de Atención Virtual CCAV San José del Guaviare, lo anterior, para la realización del proceso de caracterización asociado a su acción tutorial frente a la implementación de su labor enfocado en el qué, el cómo, el para qué, con quién y dónde se adelanta el acompañamiento docente.

Formulación del problema de investigación

¿Qué características son las más importantes del e – mediador en la modalidad de educación, abierta y a distancia del Centro Comunitario de Atención Virtual - CCAV San José del Guaviare en el marco del modelo pedagógico Unadista de acuerdo con su acción tutorial?

La anterior pregunta de exploración está articulada a la línea de investigación educación y desarrollo humano de la ECEDU (Olivera, et al., 2020), la cual, pretende comprender y estudiar la cultura de las instituciones educativas y generar nuevo conocimiento sobre pedagogía y aprendizaje.

Hipótesis narrativa

Las principales características del e – mediador en la modalidad de educación, abierta y a distancia del Centro Comunitario de Atención Virtual CCAV San José del Guaviare, están asociadas con el modelo pedagógico Unadista permitiendo una óptima acción tutorial.

De acuerdo con lo anterior, el modelo pedagógico Unadista es uno de los pilares que integra la estructura de la UNAD, la cual, busca la transferencia de conocimientos como uno de sus objetivos fundamentales en la acción docente.

Dentro de esta estructura, se requiere un componente o plataforma humana que la dinamice, que la haga funcionar, y de este conglomerado hacen parte los docentes, sean ocasionales o de planta.

El docente cumple con la acción dentro del Modelo Pedagógico Unadista, en promover este modelo, incentivarlo, llevarlo a cabo y ayudar a sostenerlo, inclusive, participar en mejorarlo.

Es así, que en la estructura del MPU, existen escenarios que permiten su interacción, entre la plataforma humana y los estudiantes, permitiendo un acercamiento desde el campus

virtual, e in situ, haciendo uso de mediaciones pedagógicas de forma sincrónica y asincrónica, individual o colectivamente.

Al desarrollar estas interacciones se espera la implementación de la didáctica, de espacios pedagógicos, actualizados, interactivos, y efectivos, permitiendo con esto la óptima atención del estudiante y por ende un aprendizaje autónomo, colaborativo y significativo.

Frente a lo anterior, la UNAD hace esfuerzos para mantener actualizados a los docentes en este tipo de mediaciones con los diferentes cursos diseñados para los e- mediadores, siendo este un referente de la educación abierta y a distancia.

En ese orden de ideas, es claro que son varias las características que determinan la acción de un docente o e – mediador, siendo aspectos principales: acompañamiento al estudiante, evaluación permanente en los espacios de construcción, de vida académica, de vida universitaria, de investigación, promoviendo distintas destrezas disciplinares en los estudiantes en relación con sus aprendizajes a lo largo de su desarrollo académico en la universidad.

La anterior hipótesis es de tipo descriptivo, la cual, espera representar las variables de estudio sin sus causas.

Justificación

De acuerdo con lo expuesto por Olivera, et. al., (2020) la opción de un trabajo de grado permite diferentes posibilidades, evidenciando el análisis, la reflexión y claro está, la transformación con impacto del conocimiento del contexto donde se implemente.

En ese orden de ideas, se opta por el proyecto de investigación y el campo de indagación asociado a la educación y desarrollo humano de la Escuela de Ciencias de la Educación ECEDU, la cual, pretende percibir la correspondencia entre el progreso humano y la educación, así como aprender del saber de los establecimientos educativos que promueven el adelanto del conocimiento humano, generando nuevas comprensiones sobre enseñanza y aprendizaje.

Siendo una empresa oficial con un mandato nacional y suscrita al Ministerio de Educación Nacional - MEN, la Universidad Nacional Abierta y a Distancia UNAD, se fundó con el propósito de trazar y efectuar planes de estudio con acciones direccionadas hacia un propósito determinado como la educación a distancia, pertinente a las necesidades de carácter internacional, nacional, de la región y de las localidades donde hace presencia, de la mano con los fines y las peticiones de una sociedad democrática, interactiva y dispuesta con los modelos probados, generales y culturales que contextualizan al siglo XIX (UNAD, 2023).

Por lo anterior, y focalizando el presente ejercicio investigativo en uno de los centros de la UNAD, como es el Centro Comunitario de Atención Virtual del municipio de San José del Guaviare, ubicado geográficamente en la Zona Amazonía Orinoquía ZAO, y en el cual, para el año 2023, ha logrado una matrícula significativa en sus programas, como por ejemplo, para el período 1601 2023 se alcanzó a una matrícula de 942 estudiantes (fuente, Registro y Control Académico CCAV San José del Guaviare, 2023).

Por consiguiente, el CCAV San José del Guaviare, alberga en promedio por cada periodo académico veinte ocho (28) docentes que integran las seis escuelas; así mismo, tres (3) administrativos, dos (2) empleados de servicios generales y seis (6) guardas de seguridad, sin embargo, para el actual trabajo de grado, se focalizó la población objeto con los tutores (por ser de interés el estudio con los profesionales que acompañan al estamento estudiantil directamente en su formación académica), quienes han venido trabajando en promedio con la institución desde 1 año hasta los 10 años o más, lo que hace oportuno estudiar mediante una caracterización de tipo descriptivo, el trabajo docente o acción tutorial y el clima laboral, entendido este último como:

La interrelación de los individuos a través de la práctica en el espacio de trabajo, de las personas que hacen parte de la institución, permitiendo que aspectos particulares y que diferencian la empresa (cultura) sean de manera individual aclarados, estimados y organizados dentro de los esbozos intelectuales que sitúan su comportamiento.

Entre tanto, el ambiente laboral es un concepto que justificadamente relata este discernimiento de los colaboradores con relación a la empresa en la cual se trabaja. El contexto psicosocial es un factor de dominio y se mueve como variable moderadora desde la estructura y métodos de la empresa y conductas propias (Gillen y otros, 2000 citado por Palma, 2004). Lo anterior evidenciando que el ambiente laboral sea un reflejo de la interrelación de acuerdo con las particularidades personales de cada individuo y propias de cada institución.

En resumen, parte de los propósitos de la Maestría en Educación y asociado al campo de exploración de la ECEDU como es la Educación y Desarrollo Humano, la cual, promueve el progreso de capacidades en los entornos educativos, robusteciendo la adaptación, la educación para el trabajo, y la pedagogía para el aprendizaje (UNAD,2020, p.8) aspectos que van en

conjunto con la adopción y el entendimiento del trabajo docente, otorgando un aporte desde la disciplina para el entendimiento de la acción tutorial, concibiendo cuestionamientos asociados al qué, cómo, dónde, porqué, cuándo, con quién y para qué.

Por lo cual, es el docente protagonista principal en el ejercicio educativo, quien a lo largo de la historia, ha compartido conocimiento y el intercambio del saber, proponiendo la formación según al modelo pedagógico identificado, bien sea desde el modelo experiencial, cognoscitivista, tradicionalista, o conductista, por mencionar algunos, donde cada uno de manera particular se orienta, sean por modelos, espontáneamente, con base en la práctica, o donde los educandos despliegan sus destrezas, y proviniendo a las maneras de valoración cualitativa o cuantitativa.

Lo anterior, ratificando el modelo pedagógico como la elaboración de un conjunto de conceptos fundamentados en la explicación, acogida y encaje, asociado con la efectividad formativa, otorgado por un ámbito fidedigno, colectivo, educativo y contextual, donde es determinante añadir lo que respecta a su efectiva ejecución según los participantes que intervienen en el proceso de instrucción, como el tutor, el aprendiente, el entorno y el conocimiento, los cuales requieren relacionarse articuladamente de diferentes formas de acuerdo con los asientos teóricos soportados en el modelo pedagógico (Gómez C. J; Monroy B. L; & Bonilla T; C. 2019); en otras palabras, estas acciones de los participantes, para este caso particular el estamento docente, deben ser dirigidos y nivelados por la dirección metódica que suministra el establecimiento de formación superior, que la utilidad del conocimiento y teniendo como referencia de la Universidad Nacional Abierta y a Distancia UNAD fue el modelo teórico pedagógico Unadista – MPU.

Desde otra perspectiva y no lejano a lo expuesto, está el tema de la mundialización, la cual, ha creado una huella en la formación, como reproducción de óptimas innovaciones

educativas centradas en la eficacia y la validez, así mismo, la carrera docente ha corrido con varias traslaciones, en que concibe unos tiempos donde solo se pedía al educador universitario la potestad del conocimiento propio, en el presente, se ve sumergido a utilizar diversas técnicas y estrategias que se cimentan en esbozos como la planeación del aprendizaje enfocado en problemas (EBP), con una síntesis curricular manejable o la planeación del aprendizaje enfocado en competencias (Díaz, 2005).

Además de eso, y teniendo en cuenta el acontecimiento de salud del coronavirus (COVID – 19), los paradigmas habituales en relación a la labor docente en que la formación se asentaba en una entrega de sapiencias sin discutir el proceso del aprender del estudiante, ocasiono que los modelos se orientaran a una invariable modificación fomentando el saber científico y las destrezas formativas optimando la unificación del conjunto de técnicas de la comunicación y la información en pro de la globalización (Linares, García y Martínez, 2021); de esta manera, como el aspecto formativo de la educación superior se encumbra sobre otros espacios proyectando una representación más visible y completa, el hacer desde lo estudioso se explica así, que la evolución de la formación se orienta en la propuesta de nuevas relaciones, con personajes y contextos que pretenden acomodarse a las novedades a partir de su posibilidad situada, de esfuerzos, de recurso humano, de corrientes pedagógicas y reflexiones; una mirada a lo anterior, es la noticia “En pandemia, la UNAD rompe récord y se consolida como la universidad más grande del país” anunciado el 26 de agosto de 2020, comunicación que logra ubicarse a nivel internacional y nacional por la coyuntura de su singularidad y oferta, por medio de una plataforma tecnológica e idoneidad de respuesta, logrando asimismo posicionarla sobre las demás universidades de gran importancia, lo anterior, en consideración de su experticia y al avance en el uso del conjunto de técnicas y comunicaciones, contribuyendo con gran alcance

para que el país logre asentar a la formación superior, posicionando otros retos conllevando cuál es el enfoque de la educación que se comparte teniendo en cuenta como referente el estamento docente y su acción tutorial.

De acuerdo a lo anterior, la sociedad del conocimiento, en relación con la línea académica antecedente en correspondencia al perfil formativo para garantizar el triunfo, la permanencia en el trabajo y el reconocimiento profesional, toda vez que solo era suficiente tener una formación a nivel de pregrado, aun cuando, lo anterior ha sido modificado, por lo que el campo laboral solicita cada vez más perfiles competitivos y en permanente formación, siendo más exigente especializar el conocimiento y animar al estudio continuo (...), lo anterior, sin que la carrera docente sea indiferente, demandando redirigirse hacia un reciente modelo proporcionando un espacio a otros métodos afines con el reciente siglo (Hernández, Gamba y Ayala, 2014).

La formación desde la virtualidad y el aprovechamiento de las recientes modalidades de comunicación desde las redes por medio de la tecnología, son una guía sobre la modificación de la empresa educativa para apropiarla a la actualidad haciendo su respectiva contribución; del mismo modo, como sus recursos, empeños, respaldos y privilegios requieren ser utilizados por el docente que desde sus destrezas nutrirá los modelos pedagógicos y hará uso de manera integral de las mediaciones aprovechables y los recursos de los documentos guías de acuerdo a los aportes de carácter audiovisual y otros modelos teóricos, en el que el propósito y como se orienta el proceso de enseñanza, el cual, se dirigirá en usar “nuevas metodologías pedagógicas” orientadas hacia la comunidad aprendiente en permanente evolución y con recientes solicitudes que corresponden ser asociadas con su educación, competencias y cualidades, que unido a propuesta como las de Pierre (1989) el cual, hace mención a la ampliación del estudio de los

escenarios del aula para entender claramente cómo la didáctica trabaja y lo que desde allí se expone, entendiendo que lo anterior focaliza la enseñanza y la acción tutorial en los contextos en las cuales posee influencia y cómo este actor educativo es esencial en el estudio de la praxis de la didáctica y su evolución.

Según lo que se ha venido contextualizando en la presente justificación desde una perspectiva teórica, la UNAD, fomenta la formación permanente entre sus colaboradores, en específico con el estamento docente desde las diferentes diplomaturas y cursos, de igual modo, a partir las distintas redes académicas, permitiendo ahondar temas, como el modelo pedagógico Unadista asociado a la labor docente, acorde con su vinculación laboral y asociado a la política de cualificación del grupo de docentes por medio de la capacitación de formación de formadores según el Acuerdo No. 003 del 01 de abril de 2008 y en conjunto con la ministerial “Más UNAD, Más Equidad”, asumiendo a manera de objetivo “la formación para la apropiación, profundización, investigación e innovación en metodologías, formas de enseñar y aprender en ambientes virtuales de aprendizaje AVA, uso de tecnologías de la información y las comunicaciones TIC como mediaciones para el ejercicio docente, desarrollo de competencias respondientes a desafíos globales e institucionales de la actualidad, comprensión de tendencias formativas, estrategias, herramientas y contextos dinámicos en los que tiene lugar el proceso educativo”.

Por lo expuesto previamente, se determina la oportunidad de investigar la manera en que se ha estado adelantando la acción docente de acuerdo con lo propuesto en el modelo pedagógico Unadista en las distintas escuelas que la conforman, así mismo, como este esquema pedagógico se comprende en su usabilidad por los tutores, que a su vez se reconocen como e- mediadores.

Concluyendo con lo anterior, la UNAD haciendo presencia en el espacio nacional, y para lo que fue el progreso de la actual investigación, en particular en la zona Amazonía Orinoquía, demanda tener en su equipo profesionales convencidos y comprometidos de su labor docente, que reconozcan y hagan uso los procesos y procedimientos para su efectiva labor, al mismo tiempo, que logren las comprensiones de las características de la formación flexible y mediante la virtualidad y sus diferencias con otros modelos, por la opción de acceder a diferentes distancias para otorgar asistencia y formación en los distintos niveles de educación.

De igual modo, con el presente proyecto investigativo se generó expectativas con el ejercicio de caracterización realizada a los docentes del CCAV San José del Guaviare sobre su acción docente, en el cual, se evidencio parte del movimiento al interior de la universidad y la expectativa en su entorno; en otras palabras, los docentes son líderes de métodos de educación e investigación en la región.

Del mismo modo, el presente trabajo pretende que se promueva en otros centros de la UNAD, lo que va a permitir obtener una base informativa sobre las características que identifican a los docentes en otras zonas, y factores asociados desde lo social, formativo y de labor docente, contribuyendo a las variadas condiciones asociadas con un óptimo desempeño en su labor docente.

Objetivos del proceso investigativo

Objetivo general

Caracterizar el e – mediador y su acción tutorial en el proceso de educación, abierta y a distancia del Centro Comunitario de Atención Virtual CCAV San José del Guaviare (Guaviare) en el marco del modelo pedagógico Unadista.

Objetivos específicos

Establecer desde la literatura científica a nivel institucional o global la necesidad de dar continuidad o generar una nueva línea investigativa en relación con el perfil del e – mediador.

Desarrollar un proceso de análisis de acuerdo con el estilo de investigación planteado, para determinar principales características del e- mediador en el CCAV San José del Guaviare en su acción tutorial en el marco del modelo pedagógico Unadista.

Explicar a los e- mediadores mediante encuentros sincrónicos y asincrónicos los resultados obtenidos en la caracterización, para afianzar conocimientos de su acción tutorial bajo el modelo pedagógico Unadista.

Marco teórico y conceptual

Antecedentes del proceso investigativo

Según el área en la cual se enfoca el presente estudio respecto a la “Educación y Desarrollo Humano de la Escuela de Ciencias de la Educación – ECEDU”, la cual, propone como objetivo el comprender la relación entre los dos (2) conceptos que menciona la línea; así mismo, profundizar teóricamente sobre la experiencia dentro de escenarios propios de los centros de enseñanza que se proyecten sobre la pedagogía-aprendizaje y su direccionamiento, incidencia y representaciones sobre las cuales se ve inmerso el progreso de la educación desde la operación de los estamentos, las competencias, campos de análisis, investigación y representaciones sociales.

En esa proyección, la investigación relaciona como antecedentes una serie de investigaciones que suscitan procesos de caracterización en diferentes ámbitos, mismas que son interés del proyecto de investigación y que se considera apropiado abordar teóricamente relacionando en qué consisten, aspectos metodológicos y orientaciones que se enrután sobre la pregunta de investigación; así mismo, identificar similitudes y cercanías prácticas en el desarrollo del ejercicios con profesionales especializados en caracterización que se desempeñan o practican la labor de tutor o facilitadores en la educación a nivel superior bajo el modelo de formación a distancia y flexible.

De manera transversal se menciona una publicación sobre las características de niños vinculados en tropas no regulares en Colombia en el lapso de las vigencias de los años 2013 y 2022 del Instituto Colombiano de Bienestar Familiar – ICBF y el Fondo de la Naciones Unidas para la Infancia – UNICEF (2023), donde se presenta la relación sobre el estudio metodológico utilizado de tipo mixto, a nivel cuantitativo y cualitativo, permitiendo generar un estudio de

triangulación de los datos, de acuerdo a unos tiempos y contextos determinados, sumado a la información de tipo cuantificable.

Por otro lado, está el estudio que aborda también características sobre de la ideas y dogmas en profesores de la asignatura de las ciencias naturales en educación permanente a partir de la creación e implementación de cuestionarios con ítems realizada por los investigadores Cerquera, Cuéllar, Cachaya, Suárez y Cuéllar en el año 2011, quienes citan que el estudio metodológico utilizado fue de representación cualitativa y descriptivo, donde la respectiva relación de datos se ejecutó desde la implementación de una herramienta como la entrevista semiestructurada y exploración de guías construidas en el lapso de la enfermedad del Coronavirus, sumado a un estudio de categorías preestablecidas. En esta misma línea, se resalta el estudio de caracterización en relación al estudio de los patrones característicos discursivos en el ejercicio de escribir sobre tutores de nivel universitario realizado por del docente Pertuz Córdoba de la Universidad del Norte (2015), quien hace énfasis en que la ruta metodológica empleada tuvo un enfoque cualitativo que posicionó un enfoque interpretativo, pero que en cuanto al diseño, se expuso el estudio de casos e información que fue recolectada mediante entrevistas estructuradas, en análisis de documentos con interés o de producción escrita por parte de los sujetos investigados.

De acuerdo con lo anterior y bajo la línea directa sobre la indagación epistemológica, se menciona una investigación denominada caracterización de habilidades de aptitudes laborales en el tutor universitario de Martínez, et al. (2020) que posicionaron como objetivo establecer un ejercicio de caracterización para identificar los componentes estructurales que asocian las competencias laborales de docente como actor en el marco educativo y los factores que se vinculan a la investigación y vinculación en competencias básicas, genéricas y específicas; lo

anterior, desde la metodología cuantitativa/positiva aplicada a 56 docentes y que permitió mediante cuestionarios bajo la Escala de Likert con 30 preguntas, recoger información relativa a 22 competencias interés de proceso y bajo un análisis de resultados desde el método descriptivo (Sistema de Escalograma de Guttman), en donde se concluye que las competencias de mayor interés para el docente se proyectan sobre la capacidad de respuesta, cualificación constante, integralidad, inteligencia emocional, liderazgo, trabajo colaborativo, comunicación asertiva y relaciones interpersonales (p. 14).

Por otro lado, está la investigación de Murrieta, R. (2021) titulada Caracterización del maestros de formación universitaria que presenta efectividad en la docencia correspondiente a la Escuela Normal de México, quien proyecta dentro de la apuesta la identificación de las características de docentes en educación superior que forjan sobre su práctica la eficacia, misma que fue ejecutada a través de la implementación de cuestionarios con preguntas tipo Escala de Likert a 480 estudiantes y 20 docentes del área de licenciaturas bajo una investigación de corte cuantitativa no experimental y de carácter transeccional descriptivo. Dentro de los aportes, el primordial del estudio traslada esta discusión de las dimensiones disciplinar, personal y didáctico-pedagógica en relación a la ejecución del rol docente, misma que se abordan desde la planeación de los procesos, la capacidad instalada, las competencias adquiridas y preparación constante, el reconocimiento estudiantil y la comunicación; así mismo, elementos como la experiencia docente son imperativas y significativas dentro de la eficacia; así mismo, la orientación a profundizar la investigación sobre este enfoque temático y la indagación de los instrumentos o eventos que inciden sobre el desempeño del docente desde lo académico y el clima laboral (p.26).

Para ampliar la información respecto al tema, se hace mención de las características y ordenación de redes sistemáticas y proceso para la misión y perfeccionamiento organizacional, modelo que Hernández (1993) citado por Hernández-Nariño et al. (2014) afirman que consiente una indagación global, comprendiendo que este tipo de producción las técnicas son abiertas, por lo cual son tendientes a estar en permanente articulación con el contexto en el que se encuentra inmerso, y que es precisamente este el que constituye el punto inicial para el movimiento de 13 aspectos distintos que dan cuenta de manera directa a demandas actuales respecto a la gestión de las organizaciones en ejes cómo: jerarquía, procesos organizacionales, cartera, límites y fronteras, entorno y medio, análisis estratégico, productos y servicios, recursos, resultados, realimentación y control, estabilidad, flexibilidad, e inercia.; mismos que están focalizados en un proceso técnico que inicia con determinar las características y dictamen del sistema, estudio de los procesos, subsanación del hallazgo, además de observaciones para finalizar con el seguimiento y control.

Es importante adicionar que su análisis corresponde a un carácter mixto; es decir, cuantitativo y cualitativo, estableciendo la encuesta como una técnica empleada para el levantamiento de datos que luego se traducen sistemáticamente o que desde un énfasis institucional estatal se denomina como producción de información social, basada en la aplicabilidad de preguntas estandarizadas divididas por segmentos y apartados, donde las preguntas se direccionan al interés del investigador y los objetivos median su ejecución como puntos focales específicos y aleatorios; agregando a lo anterior, de acuerdo con Hernández et al. (2014) señalan que el propósito deberá ser mejora de los resultados y la oficialización de las operaciones o métodos para el manejo y el perfeccionamiento continuo sobre las actuaciones procesales referidas a las organizaciones con origen variado.

De la misma manera, están las caracterizaciones poblacionales que, de acuerdo a los planteamientos de Gallo, N. et al. (2014) en su artículo sobre “las características poblacionales vistas desde el entendimiento sobre el desarrollo humano con enfoque distinto”, aseveran que tiene como objetivo visualizar las realidades de la esferas sociales, políticas y culturales, que a su vez coadyuvan a la obtención de conocimientos que comparten fiabilidad y confianza de estado real de la sociedad y sus condiciones de vida, y que al ampliarse al interés del estudio puede ser con grupos de humanos específicos y con abordajes de temas amplios y equivalentes; de la misma manera, generan una construcción holística sobre el significado de la caracterización donde su finalidad sin que sea la tabulación de información es determinar diagnósticos sobre la realidad social, sus construcciones ideológicas, sus formas de organización, las transformaciones ejecutadas y desde allí establecer análisis sobre sus cambios y de qué manera los mismos influyen en los escenarios que repercuten en la sociedad y grupos de interés.

Según la Asamblea General de la Naciones Unidas (1963), las caracterizaciones poblacionales puntualizan su razón en la discriminación como acción y su efecto, pues es a partir de la discriminación positiva o intencional que se define la población, enfoque de la caracterización y con ello establecer la situación cultural de participación y situación social, educacional, económica, laboral, de participación organizacional y situación política, en acceso a servicios, necesidad de oferta y garantía de derechos, lo que concluye en una exploración integral de sujetos que son interés del proceso y su ampliación a ámbitos como el territorio, los servicios y la percepción.

Lo anterior, conlleva al direccionamiento teórico que será interés del estudio de caracterización, que desde los planteamientos de Salazar (2006) propone que las mismas orientan el desarrollo de las organizaciones e instituciones que se ven inmersas o sus procesos de cultura

al interior de las mismas que contemplan las actuaciones de los docentes, enfatizando que los abordajes deben examinar la particularidad de cada actor y cómo se construye en sus contextos de acuerdo al acceso de recursos, vinculación, medios, interacción y comunicación (Young Shaw, 1999), satisfacción de necesidades y expectativas (p. 5), la empatía de los procesos y la visión educativa (Campo, 2001), modelos pedagógicos y competencias del docente (Stronge, 2022), las condiciones estructurales y sociales (Álvarez, García y Gil, 1999, p. 8) que desde un carácter taxativo son elementos esenciales en el origen formativo y de la labor tutorial, ligado al entendimiento de la acción tutorial y la relación que existen entre los factores externos e internos y, que de manera literal se reflejarán en el sistema de expectativas e intencionalidades del docente en el ámbito laboral-académico; lo anterior, desde una ruta metodológica se enfocará de acuerdo al objetivo del estudio y campo de indagación de “*Educación y Desarrollo Humano*” la cual, trabajará sobre las características que perfilan y determinan al docente o e-mediador en su acción tutorial de acuerdo al campo pedagógico del establecimiento de formación superior, que en este caso es la UNAD, espacio en el cual, se adelantó las acciones de indagación de datos con el equipo de docentes participes del estudio.

Marco teórico de la investigación

La composición teórica de la presente investigación estará direccionada a la representación de los diferentes enfoques pedagógicos que interfieren en la esfera académica y que han generado aportes relevantes al estudio interdisciplinar de la formación en sus variadas fases de educación y aquellos procesos sobre pedagogía-aprendizaje, mismos que generan sobre el mundo educacional una representación de múltiples actores y teorías que hacen parte de manera directa e indirecta de los diferentes discursos de los modelos actuales; en ese sentido, desde el campo de investigación de “Educación y Desarrollo Humano de la Escuela de ciencias de la Educación – ECEDU” que cita este proyecto de trabajo de grado, se propone una indagación interpretativa, analítica y textual de propuestas pedagógicas que aportan al entendimiento conceptual del proyecto y su relación con otros términos con los cuales debe interferir para visualizar la ruta teórica clara y los suficientemente amplia que dé respuesta la pregunta de investigación.

Modelo pedagógico

De acuerdo con Díaz (1990) citado por Correa y Pérez (2022) proponen la significación desde un carácter multidisciplinar que evoca la práctica pedagógica y estudiosa de las entidades de formación articulándose específicamente con los procedimientos, marcos estratégicos y componente prácticos que suscitan su interacción, los procesos comunicativos, el pensamiento articulado, la visión institucional, la reglamentación, lineamientos y disposiciones que asimilan los sujetos dentro de lo institucional y la reglas o normas que las mismas proponen en la relación de sus intereses y responsabilidades (p. 15).

De manera similar, el concepto se representa como un conjunto de procesos e influencias prácticas propias de quehacer normativo y prospectivo de la institucionalidad que ejecuta tales

acciones y según el marco jurisprudencial lo permita y que más allá de este pensamiento deberá ligarse a perspectivas teóricas que fundamenten sus propósitos pedagógicos, de enseñanza y alcances.

Modelo pedagógico tradicionalista

Abordaje metodológico básico del aprendizaje en la academia y de interacción descendente caracterizado por un régimen disciplinario ambiguo y donde los estudiantes son receptores pasivos, que desde los postulados de Flores (1994) citado por Martínez (2013) están llevados a limitar y describir taxativamente la creatividad, capacidad de asimilación y de interpelación que no se reconocen dentro de las experiencias del actor central y que deben ser liderados desde el exterior (p. 146); aunado a esto, aspectos como el desempeño y la capacidad de mejora buscan la interpretación de ser inculcados pero desde una rúbrica superficial bajo un control de las acciones del docente en el escenario educativo, que paradójicamente inculca la pasividad, la respuesta centrada y breve de los criterios que rigen la línea práctica.

En este mismo contexto, es magistrocéntrico ya que el modelo expositivo o de ponencia es el medio dispuesto para la interacción entre estamentos, lo que directamente impide el relacionamiento entre docentes y estudiantes conforme a los propósitos y valores del respeto, la cordialidad y la espontaneidad que proponen los nuevos modelos (p. 75), y que en el caso en referencia simplemente circunscribe al estudiante a la dinámica del proponente el docente.

Modelo pedagógico conductista

Ulate (2014) respaldado por Picado (2006) señala que el enfoque central del modelo conductista es el estudio de las conductas que son observables y que a su vez está determinado por las variables de su entorno capaces de incidir en el comportamiento (p. 7); es decir, una postulación asociada a controlar la conducta humana que el marco de la educación sitúa en una

posición externa que busca motivar de manera positiva al estudiante en relación a los propósitos de la formación que promueve el sistema educativo en la que se encuentra inmerso, y que tiene como base metódica objetivos claros y precisos respecto de las conductas que se desean observar (p. 2).

En este orden de ideas, la aplicabilidad del conductismo en el escenario pedagógico se ve influenciada por las escuelas activistas; así mismo, desde el marco referencia práctico inciden el operacionalismo y la instrucción pragmática que concluye en que el aprendizaje del sujeto será interiorizado desde el desempeño en relación con la tareas dadas y operaciones mediante términos ajustados a objetivos concisos y cuantificables (Suárez, 1994, p. 63, citado por Viñoles, 2013, p. 15).

Modelo pedagógico naturalista

Campis, Mejía y Mejía (2006) lo plantean como una formulación filosófica y pedagógica que se proyecta sobre las relaciones coexistentes entre especies, corrientes teóricas y personas que proponen minimizar los alcances de la escuela tradicional y los dogmas religiosos que la estructuran, proyectándose sobre ideales como la observación del mundo natural desde el reconocimiento de las conductas asimiladas con la convivencia originaria, la interacción social y permanencia en los entornos que promueven la espontaneidad y la naturaleza como método de enseñanza (p. 73); en esta misma línea, su campo de estudio posiciona elementos como el principio del movimiento, el orden causal y necesario para el desarrollo del individuo, la exterioridad e interioridad de la consciencia y la unificación multidisciplinar; planteamientos que Luque (2006) citando a Abbagnano (p. 837) ilustran como focos de observación y naturalización del método, la expansión de capacidades y habilidades desde la promoción de la comprensión

espontanea, la orientación del saber en congruencia de la acción y la escuela, siendo estos epicentros de la transformación y que llevó a los grandes cambios de la educación actual.

Modelo pedagógico cognoscitivista

Avendaño y Parada (2011) aseveran que este modelo propone al estudiante como protagonista y el docente como colaborador, una fórmula que debe ser soluble y que orienta su importancia en la evolución del aprender y su resultado es obtenido de manera procesual (p. 9); igualmente, define como pilar central la promoción de la comprensión crítica y formuladora, de la misma manera como la potenciación de capacidades intelectuales que pueden verse reflejadas en el desarrollo pragmático de las ideas y la asimilación de contenidos (Feuerstein, 1994).

Al respecto, se vincula argumentos teóricos como las Zonas de Desarrollo Próximo que enriquecen el discurso cognoscitivista señalando que todos los individuos independientemente de sus entornos, instruidos y no instruidos son seres pensantes; por lo cual, son capaces de adoptar habilidades y competencias dada la cercanía a otros individuos que desde la perspectiva del modelo y la teoría sociocultural configuran la resolución de problemas en el tejido que data su conducta y desarrollo no siendo indiferentes de sus realidades y esferas sociales (Piaget, 2005); de igual forma, la tendencia a la conformación de propuesta socioculturales que asocian como designios de la dinamización de ser humano en los espacios que definen su apropiación como sujeto cultural-social (Vygotsky, 1985), el desarrollo del aprendizaje desde las variables que afectan el proceso y con ello su finalidad, la interiorización de la realidad donde convergen los campos educativos y pedagógicos resaltando el potencial de cada actor en la prescripción que puede alcanzar (Vygotsky, 1978, p. 86).

Modelo pedagógico socialista

Referencia pedagógico y estructural de un modelo que propone como plenitud de la actuación académica el desarrollo máximo del conocimiento, la amplitud multifacética de habilidades y capacidades, y características politécnicas con amplio alcance enfocado en los intereses del individuo y sobre las cuales exista una conexión desde los formatos individuales y sociales, no simplificado a la conducta como lo sitúa el conductismo ni independiente de la ciencia como se ha formulado en otras corrientes sino que busca la respuesta a sus focos comunitarios y lo que se asimila como trabajos con enfoque productivo (Gómez et al. 2019); en ese mismo orden de ideas, su interés está consensuado con la mejora del intelecto humano, la adquisición de argumentos de formen su espíritu y la crítica coherente sobre la explotación en el ámbito económico de los individuos y la sociedad más cuando se generan amplio vacíos de desigualdad social y equidad, por lo cual, opta desde la academia la profundización de propuestas e ideales como la emancipación de la educación que provea en el desarrollo del ser la solidaridad, el bien común como criterio articulador y la solución de las necesidades del mismo en conveniencia al entorno y que tenga como horizonte el bienestar de las próximas generaciones (Campis, Mejía y Mejía, 2006, p.63).

Modelo pedagógico educacional o constructivista

Citando el artículo: “La psicología de aprendizaje del enfoque constructivista de Chadwick (2001)” se relaciona que el modelo en referencia trabaja en la definición y teoría de los discursos y cómo los mismos se alinean con los propósitos pedagógicos de la academia moderna y algunos apartados teóricos sobre el aprendizaje significativo y auténtico en escenarios funcionales de acuerdo a las áreas de formación (Palincsar y Klenk, 1993; Reid, 1993); así mismo, el ser humano en su capacidad intelectual es una construcción conveniente y única que

compone y produce desde la interacción con los escenarios sobre los cuales converge y sus afirmaciones internas conocimientos y/o aprendizajes que no pueden asumirse como copia, más bien que la disociación de sus discursos alimentan postulados de intereses complejos y que son resultados de enlaces, extensiones, interpretaciones y proposiciones del conocimiento a partir de la experiencia del mismo, de lo que siente, sabe, profundiza, organiza y recibe del entorno (p. 112).

Ahora bien, en relación con la acción tutorial y rol del docente que es el tema interés de la investigación, Tharpe y Gillimore (1989) señalan que la actuación del profesor se focaliza en el desempeño del estudiante y la construcción de las competencias y habilidades que se ve inmiscuidas en el enfoque, limitándose a la guía del proceso y no en la entrega de información explícita que obstaculice el sentido de indagación y la propia construcción de sus posturas y conocimientos.

La teoría del aprendizaje significativo según Ausubel

Descripción de un modelo guiado por la psicología educativa y la transcendencia e importancia de la experiencia en los individuos y el reconocimiento del aprendizaje más allá de un cambio de conductas, sino la adherencia de reconocer la capacidad de ser humano en la formulación de posturas con criterio selectivo, elocuente, argumentativo e ilustrativo según Ausubel (1983); de la misma manera, la evocación de postulados multidireccionales que sostienen que el conocimiento como fin del aprendizaje y los métodos que ejecutan para su desarrollo están relacionados con la capacidad analítica y discursiva del mismo, ruta que se facilita cuando en la adquisición del saber el estudiante ya cuenta con una aproximación inicial o presaber, lo que proporciona enormemente a su retención (Ausubel, 1983, p. 18).

Desde el marco de la acción docente -para efectos del modelo- se dispone la relevancia en generar seguimiento y propender por la efectividad de los procesos intuitivos y programáticos en la producción de ideas; sumado a la determinación holística del papel de los profesores y las competencias que son inherente de su rol, el currículo, el espectro social, la investigación y la enseñanza-aprendizaje como exabrupto epistemológico y finalidad práctica de proposición educativa, que siempre buscará conectar y anclar lo que se sabe, lo que se quiere conocer o lo que se instruye estableciendo que la misma es una estructura no arbitraria o sustancial (p. 2); de la misma manera, en trabajar en la búsqueda de significado de lo que no es familiar para su cerebro o no conoce identificando patrones que le sean útiles y que internamente le darán sentido (Trejos, 2013).

Modelo pedagógico Unadista

Ruta metodológica y marco de referencia direccionado a fortalecer la acción pedagógica e institucional de “la Universidad Nacional Abierta y a Distancia” fundamentados sobre políticas organizacionales acorde con el establecimiento educativo y su Proyecto Académico Pedagógico Solidario mediados con enfoques como la educación para todos, la alta calidad, la pertinencia de la oferta y el desarrollo humano que beneficie a las poblaciones marginadas y vulnerables del país; así mismo, desde el marco teórico propende como una estructura de orientación académica dotada de fundamentos multidisciplinarios y contextos del saber que exploran las bases de la enseñanza-aprendizaje en ámbitos de lo efectivo, significativo, colaborativo y solidarios, mismos que modulan los propósitos y objetivos del marco institucional e ilustran los tipos de aprendizaje conformes a su actuación y que fomenta (Prieto et al. 2006, citando en el PAPSOL, 2011, p. 47).

Este modelo se moviliza en el marco interdisciplinar del aprendizaje, organizado y graficado en cinco (5) dimensiones que conjeturan el significado sobre lo que representa la

formación bajo el tipo de educación flexible e intervenida por Ambientes Virtuales de Aprendizajes – AVAS y donde cada una tiene un significado y un sentido desde la formulación teórica y la praxis en torno de los aprendizajes que sostienen su filosofía institucional.

Figura 3.

Ambientes virtuales de aprendizaje (AVAS)



Nota: esquema relación mallas de elementos que integran los ambientes virtuales de aprendizaje (AVAS) y teorías del aprendizaje.

Fuente: documento rector PAP Solidario, 2011 (p. 48).

Cabe mencionar que, Ardila (2010) al referirse al “Modelo Pedagógico para el b-Learning” posiciona este concepto como la columna vertebral, guía estratégica y articulación de elementos que conjeturan el aprendizaje-enseñanza en los espacios académicos y sociedades de aprendizaje de manera individual y colectiva, mismo que es tendiente al análisis de criterios y variables que consciente la interpretación de la práctica docente en las correlaciones intrínsecas de la construcción social, que no pueden ser asumidas como verdades absolutas más bien como esquemas multidireccionales y explicativos para hallar sentido, hacerlo comprensible o

abordarlos desde los contextos sobre los cuales se identifica como actor en la proposición educacional (p. 41).

Quitían-Bernal et al. (2021) relaciona que este modelo incursiona en el acto y el significado de la creatividad, lo lógico, lo pedagógico, lo visual, desde los medios tecnológicos y la capacidad del estudiante por entender su entorno en relación a sus discursos, dotada de visiones y el carácter representativo de la enseñanza cuando se construye sobre las prácticas, el significado de lo que se aprende, lo significativo, la investigación, el desarrollo de habilidades y la eficacia del proceso pedagógico buscando el pensamiento crítico, abordaje de los valores, la formación cultural, la ciencias y el saber del docente.

Elementos del modelo pedagógico en la UNAD

La publicación “Educación, Virtualidad e Innovación”, por parte del señor rector de la “Universidad Nacional Abierta y a Distancia”, el maestro Jaime Alberto Leal Afanador (2021) en el título tercero, hace mención de aquellos principios que rigen y articulan la teoría pedagógica Unadista y su reciprocidad en como orientar el aprendizaje, la calidad educativa y la visión institucional, iniciando con un análisis sobre el aprendizaje y complementos asociados al ejercicio de la interacción con las tecnologías disruptivas y el significado del modelo dentro de los territorios del país.

En estos abordajes, Leal (2021) hace referencia a elementos que incursiona el enfoque pedagógico de la UNAD los cuales se encuentra la globalización, la intermediación de los elementos tecnológicos, la investigación, las mediaciones pedagógicas, el currículo y la didáctica en corresponsabilidad de los criterios de desarrollo del pensamiento desde el aprendizaje multidisciplinar y el acompañamiento docente de manera sincrónica y asincrónica (p.

71) concluyendo en la importancia de cada estamento, proceso y lineamiento para el acceso de la educación en calidad, pertinencia y oferta en Colombia y el mundo.

La profesión docente y acción tutorial

De los planteamientos de Díaz (2005) se relaciona que la profesión del docente en los escenarios de la educación superior está continuamente en una oscilación de cambios que van desde su significado en la enseñanza, el conocimiento adquirido y capacidades, mismo que se armoniza en una línea de transformación intransigente a replantear sus abordajes, donde ya no solo basta el manejo de una disciplina como en años anteriores, sino que la demanda posiciona la empleabilidad y manejo de un sinnúmero de herramientas y ejecución de técnicas que son la base de las posturas modernas respecto a la pedagogía, el plan de estudios dúctil y la formación asentada en las idoneidades del saber.

En esta misma orientación, la profesión del docente se ha trasladado a una acción tutorial suscitada en la ejecución de responsabilidades y competencias del rol, pero en escenarios particulares de gran influencia de entornos virtuales y la práctica de metodologías conforme a las políticas institucionales de los establecimientos educativos y la integralidad de estas acciones. Al respecto, el mismo autor deslumbra tres (3) criterios: a) el compromiso frente al aprender de los estudiantes y elección de métodos de instrucción conforme al marco curricular, b) el condicionamiento profesional del docente que data desde el rol que acompaña y orienta a los estudiantes hacia la adquisición del aprendizaje y competencias, pero a su vez como empleado con interferencia de factores como el clima laboral, la vinculación organizacional y las capacidades que permiten su adherencia como estamentos, y c) la ampliación filosófica y pragmática del docente más allá de una profesión sino como un compromiso con responsabilidad

social y con carácter activo dentro de una sociedad que lo visualiza como un modelo o un actor importante en el desarrollo del conocimiento y el sentido de pertinencia de quien representa.

En conclusión, el docente dentro de la acción tutorial en una actividad integral ejecutada en un contexto específico, pero con una relevancia a gran escala respecto a la formación de las nuevas generaciones con capacidad autónoma que conlleva al mismo docente a promover estrategias que están a la vanguardia del siglo XXI y que enruta una formación en el uso de las herramientas y procedimientos que sujeten la transformación del sistema (Hernández, Gamboa y Ayala, 2014, p. 6).

Clima organizacional

Desde el campo teórico, el clima organizacional corresponde por definición a ser instrumento mediado por la excelencia que descifra la multiplicidad de factores que se proyectan sobre los escenarios laborales y sobre el talento humano en los ámbitos que permitan y permeen sus condiciones, medios y jerarquía, y que tiene como interés la eficiencia institucional (Segredo, 2011, citado por Iglesias y Torres, 2018).

Para ampliar este análisis, es importante mencionar otras dimensiones para medir el clima laboral según los siguientes autores:

Figura 4.

Planteamientos teóricos sobre el clima laboral/organizacional



Fuente: dimensiones sobre el clima laboral según Litwin y Stinger (1968) y otros autores.

De igual modo, Taiguri (1968) citando por Palma (2004) lo denominan un fenómeno interviniente y participante entre las variables o estructuras del entorno laboral y las proposiciones actuales las cuales se proyectan sobre la actuación del trabajador en relación a sus competencias, comunicación, productividad o muestra de resultados en relación a la empresa y de la misma hacia el empleado; de la misma manera, Schneider y Reichers (1983) lo visualiza como una posesión del sujeto y el alcance integrativo este sujeto, el grupo y las aspectos estructurales y filosóficos de las organizaciones, pues los comportamientos son disímiles aun cuando se comparten temas de interés; de la misma manera, puede ser asumida como el significado que le otorga los individuos o situaciones condicionadas a los proceso de interacción, intervención, interacción y aportes de quienes hacen parte del consenso (Palma, 2004, p. 20).

Involucramiento laboral

De acuerdo con lo mencionado por Palma (2004) involucrarse laboralmente está asociado con la ejecución, el reconocimiento y desarrollo de valores que promueve o sustentan las organizaciones caracterizadas por aspectos como la vinculación del empleado en relación con el éxito de la empresa y considerándose parte relevante, el compromiso congruente a la misión de esta y el sentido de pertenencia (p. 7).

Condiciones laborales

En esta consideración las condiciones laborales se direccionan en el reconocimiento de que las instituciones o organizaciones proveen y/o garantizar los elementos, materiales, escenarios, herramientas, marcos financieros y/o sociales indispensables para el desempeño de las responsabilidades y labores, mismos que comporten relación con eventos como la

remuneración y su diferencia con otras organizaciones, la capacidad técnica y tecnológica, comunicación asertiva y manejo de relación de poder y jerarquía. (Palma, 2004. p. 7).

Comunicación en el trabajo

Respecto a la comunicación en el trabajo, se puede entender como la percepción del ejercicio de vinculación comunicativas en variables como la celeridad, fluidez, coherencia, sinergia, empatía y precisión a la operación interna de las empresas como con la vigilancia a beneficiarios y/o usuarios de la misma; así mismo, diferentes canales que sustentan las estrategias comunicacionales armonizadas con las capacidades instaladas, infraestructura, y las aplicaciones o programas que sean convenientes a los pormenores del ejercicio, basados en la disponibilidad y acceso a la información, la relación del talento humano, las actuaciones de la jerarquía y la promoción de la comunicación internas, elocuente y bajos proceso de netiqueta (Palma, 2004, p.7).

Marco conceptual

Competencias

Según lo indicado por el Ministerio de Educación Nacional (2006) citado por Hernández, et al.(2014) las competencias corresponden a la afinidad de conocimientos, habilidades, comprensiones cognitivas, socioafectivas y psicomotoras propias de las capacidades humanas que se articulan en los ámbitos sociales, académicos, culturales y laborales en la cual se ven inmersas las personas y que se enrután sobre la promoción del aprendizaje, el adquirir conocimiento, el desempeño flexible y eficaz conforme a los escenarios, experiencias y la realización de tareas. (p.7).

Por otro lado, Díaz y Rigo (2000) presentan dentro del marco de la “Educación Basada en Competencias” [EBC] que las mismas refieren al saber hacer de conformidad a la eficiencia y eficacia de los que datan del conocimiento adquirido, las habilidades de manera integral y las destrezas desarrolladas que pueden ser demostrables y evaluadas mediante ejercicios observables (p. 7); así mismo, determinadas como las capacidades de resolver problemas desde una proposición argumental y práctica, que son inherentes de la adaptación al contexto y las demandas de los eventos diversos, que no se sujeta a las condiciones de procedimiento del saber o la ganancia de múltiples capacidades sino que funciona de manera articulada con los elementos que son teóricos y actitudinales.

Didáctica

Proposición multidisciplinaria y científica direccionada al estudio de las génesis, moderación, circulación, desarrollo del saber y su apropiación de acuerdo a la relación a las técnicas de formación y aprendizaje (Zambrano, 2005); sumado a esto, Camilloni et al. (2007) sugieren el término como la elocuencia de patrones ligados a los principios de la enseñanza, la

ejecución de tareas, el marco curricular de las disciplinas del saber, la intención y práctica pedagógica, la estimulación y control de los procesos de ámbito educativo en todas las materias y etapas de la formación; así mismo, se direcciona sobre la realización de tareas educativas que proponen como objetivo deducir el conocimiento psicológico y aplicado que se consideran adecuados para la mejora de los procesos (Aebli, 1958), la representación conceptual y epistemológica de la enseñanza como consideración fundamental como la hoja de ruta para implementar un proceso pedagógico (Stoker, 1964), o la armonización deseada en la intención de instruir pedagógicamente.

Pedagogía

Planteamiento discursivo relacionado con el desarrollo de la educación y los métodos pedagógicos que propone la enseñanza-aprendizaje y la articulación de las variables como la observación, la experimentación, la interpretación y la comprensión que se enrután sobre el desarrollo del conocimiento, los planteamientos de la razón y la conciencia que evocan las realidades educativas sobre las cuales se proponen alineados con sistemas teóricos y educativos conforme a las concepciones y enfoques del carácter multidisciplinar (Díaz, 2019, p.2); así mismo, la definición como un instrumento que direcciona la calidad educativa integrada por postulados como la acción educacional, el marco teórico-pedagógico y la interdisciplinariedad del proceso según Calzadilla (2004) citando a Flórez, (2000, p.124).

Por otro lado, está la focalización sobre el saber adquirido y propio de los tutores que permiten la orientación en la enseñanza de los alumnos en el marco educativo, así como las metodologías empleadas como formas de adquirir conocimiento, rutas que conllevan a la mejora de habilidades, el potencial humano y comunitario, la proyección académica desde la visión pedagógica y las actividades que integran la educación como proceso integral.

Educación virtual

Rivera, Viera, y Roisbel (2010) la conceptualizan como un modelo cooperativo y una dirección para el conocimiento que se caracteriza por su actividad en congruencia de la interactividad como resultado parte en la inserción de los distintos equipos dotados por la tecnología para la sistematización de datos y la comunicación, que suscitan dos (02) parámetros: intervención de actores educativos que se encuentran conectados físicamente y el papel protagónico de la tecnología que permita mediciones sincrónicas y asincrónicas en plataformas o medios; por otro lado, Silvio (2000) la asimila como un modelo educativo que no se centran en el protagonismo del docente sino por el contrario en el estudiante, partiendo en la modificación y actualización del educador siendo este desde la inmersión tecnológica en un mediador significativo que proporciona al aprendizaje autónomo, realiza la entrega del contenido y ejes temáticos para indagar y estudiar, acompaña el proceso por los medios del mismo sistema y de acuerdo al avance o evolución del estudiante (ESALC-UNESCO, 2000) y que busca promover el aprendizaje cooperativo, la autonomía de los participantes, metodologías de enseñanza, flexibilidad, mediaciones y disponibilidad.

Metodología de estudio que emplea medios y mediaciones tecnológicas para el desarrollo de los programas académicos ofertados en la Universidad Nacional Abierta y a Distancia UNAD y base sustancial de su Modelo Pedagógico Unadista. (VIACI, 2022).

Relacionamiento político en la educación superior

De acuerdo a lo enunciado en la Ley 30 de 1992, “Por la cual se organiza el servicio público de la Educación Superior”, donde esta direccionado el proceso articulador del sistema educativo colombiano que proporciona el desarrollo del conocimiento ligado al desarrollo humano y adquisición del conocimiento en un nivel terciario y que proyecta una vez finalizada la

educación media y secundaria, y que sitúa como objetivo la formación profesional o pregrado y en posgrado; así mismo, su definición como servicio público, derecho económico y tradicional ingénito a la propósito del estado.

Es importante dimensionar, que el concepto se relaciona al desarrollo del saber científico y pedagógico en un marco superior dentro de la escala educativa en el país, que está ligada al fomento de la investigación en el ámbito de distintos establecimientos de educación superior – IES y la proyección sobre cambios normativos fortalecidos bajo las condiciones para el desarrollo del mismo de acuerdo con los distintos artículos como son el 67 y 189, numerales 21, 22 y 26 de la Constitución Política de Colombia.

Innovaciones y estrategias en la enseñanza

El Ministerio de Educación Nacional MEN y la Universidad EAFIT (2019) en la divulgación “*Ecosistémica Nacional de innovación Educativa y Transformación Digital*”, propone el tema como un proceso articulador de diferentes ámbitos de actuación educacional y que está ligada con ámbitos como la comunicación e interacción, el trabajo colaborativo, el fomento del conocimiento creativo, colectivo, reflexivo y crítico que se encuentran familiarizados a las herramientas y recursos que el sistema propone y proporciona para su desarrollo de manera tangible e intangible como el conocimiento; por otro lado, su evocación conceptual como estrategia en continuo desarrollo que busca la participación de múltiples actores que proyecten cambios sobre el sistema y enruten los propósitos de la enseñanza en los diferentes contextos, y que se liga directamente con la gestión y visión de la educación que busca promover la capacidad de respuesta a los retos y desafíos de un sistema que se encuentra en una constante vicisitud práctica de la enseñanza-aprendizaje (p.10).

De la misma manera, “la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura – UNESCO” la sustenta como un suceso programático y planeado hacia la búsqueda de soluciones a los problemas que direccionan la eficacia del conocimiento en el educando en los múltiples escenarios y que se desliga de los paradigmas tradicionales en busca de la vanguardia de la educación en donde el estudiante no es un actor pasivo, en cambio su concepción se constituye en la interacción, el aprendizaje colaborativo y el conocimiento significativo (Unesco, 2016, p. 3).

Línea de Investigación

Lineamiento propio de la actuación académica ligada al desarrollo del conocimiento, la formulación práctica y construcción analítica en niveles formativos superiores, proyectada sobre la estructuración de proyectos y productos bajo rutas establecidas y ejes temáticos específicos ligados a los marcos de formación de establecimientos de educación superior y que son permisibles bajo actos administrativos internos conforme a la arquitectura institucional, calidad de los procesos y campos de interés conforme a los programas y oferta; así mismo, se define conforme a los criterios de producción, articulación, aplicación, continuidad, amplitud, abordaje y profundización de áreas del conocimiento que busca estudios disciplinares y la solución de problemas particulares (Institución Universitaria Politécnico Grancolombiano, s.f.).

Del mismo modo, puede ser asumidas como ordenanzas académicas y prácticas articuladas de la actividad investigativa, temas y problemáticas de escenarios multilaterales y conformes a la visión institucional, caracterizados por la facilidad de integración, representatividad y continuidad de los procesos que promueven su desarrollo y que buscan el abordaje interdisciplinario del campo de la investigación, los actores que median su

composición, los métodos y actividades que fundamenta la producción y construcción intelectual en la sociedad científica y académica (UNAD, 2020).

Acompañamiento docente en la UNAD

Desde las afirmaciones de Abadía (2015) sobre el seguimiento docente dentro de la “Universidad Nacional Abierta y a Distancia – UNAD” es importante resaltar que el seguimiento por parte del docente suscita la respuesta académica e institucional a la solicitud explícita del estamento estudiantil dentro del desarrollo de los cursos y los medios que la universidad dispone para la interacción, el diálogo y comunicación ascendente, descendente y lineal ejecutada por los docentes y que se direcciona sobre el objetivo de fortalecer la adquisición de conocimiento, orientaciones y construcción del conocimiento conforme a los propósitos y competencias del marco curricular (p. 3).

Figura 5.

Acompañamiento Docente UNAD



Nota: se presentan los distintos escenarios de acompañamiento docente en la UNAD.

Fuente: VIACI – UNAD (2023).

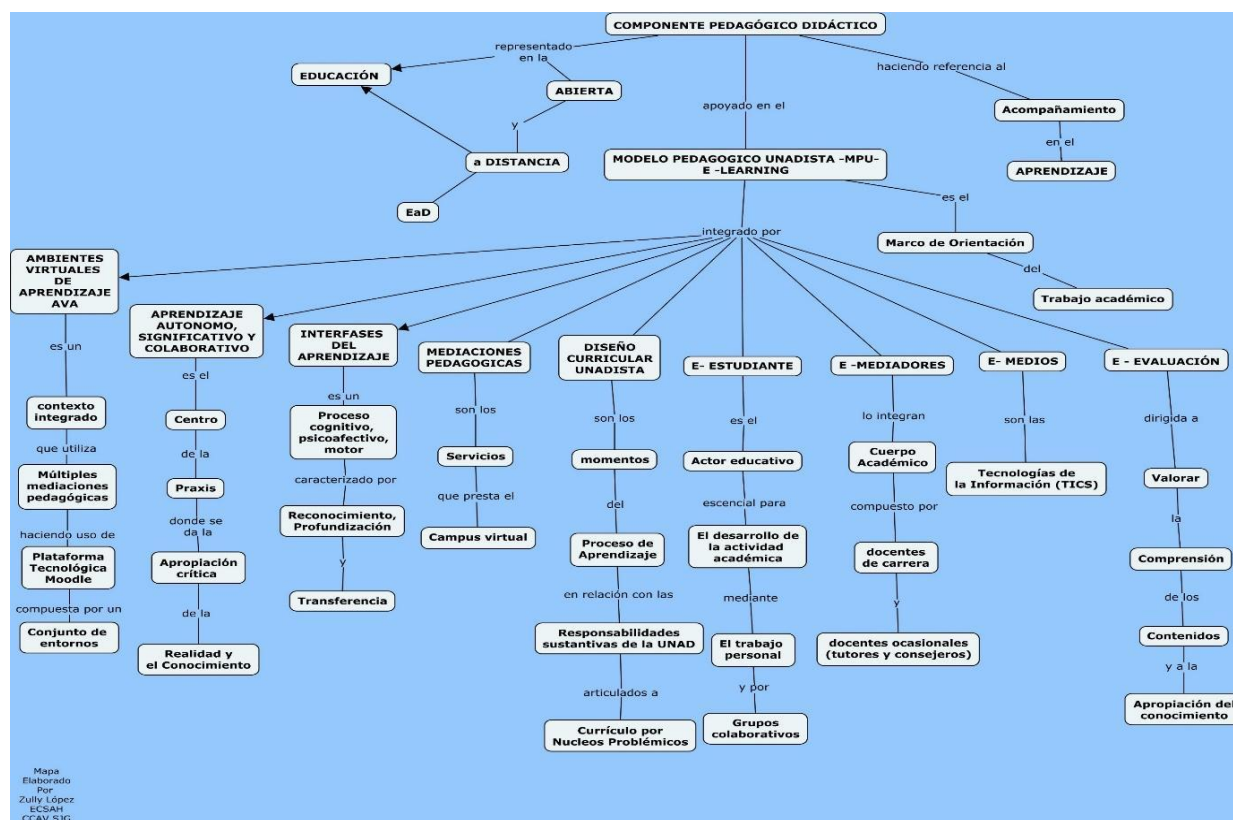
De la misma manera, “la Vicerrectoría Académica y de Investigación – VIACI” sostiene el concepto desde la acción o ejercicio de comunicación en el marco pedagógico que se asume de acuerdo al interés y tiempo de los estamentos educativos buscando que sea permanente, oportuna, conforme y pertinente en el diseño metodológico que sostiene la estructura de la filosofía institucional, donde su formulación integra la potenciación de los recursos tecnológicos de pro del conocimiento, la comunicación y asesoría, así mismo el aspecto de orientación académica, la prestación de servicios, las estrategias inter sistémicas, formas y recursos sincrónicos y asincrónicos que modelan el proceso formativo virtual y a distancia (UNAD, 2013); igualmente, proyectan el seguimiento de los procesos y la calidad institucional que enrután las competencias del tutor en el quehacer de su rol (Medina, Rico y Rico, 2011).

Componente pedagógico didáctico

Lineamiento general y articulador de la actuación institucional que dimensiona las posibilidades que se orientan sobre la vida académica y actividades propias del quehacer universitario, mismo que comparte coherencia con los objetivos, propósitos y responsabilidades del estamento docente, la promoción investigativa-social, el bienestar universitario, los procesos de innovación e internacionalización en áreas y ámbitos parte de la dinámica formuladora en aspectos de lo pedagógico, lo didáctico, y tecnologías innovadoras de la información y comunicación (PAPSOL,2011, p.41).

Figura 6.

Componente Pedagógico Didáctico



Nota: mapa conceptual con la descripción del modelo pedagógico Unadista y sus componentes.

Fuente: Elaboración propia teniendo como referente el PAPSOL, capítulo 3.

Didáctica digital

Rodríguez, L. (2019) en la monografía “didáctica digital un reto para el docente actual en Colombia”, la define como un modo de recursos innovador en la educación relacionado con los ámbitos en la cual se ve inmerso el sistema y sus innovaciones en los propósitos guiados hacia la enseñanza-aprendizaje y donde se evoca la formulación de una formación integral que promueva la interacción, el entretenimiento, la producción de conocimiento, el aprendizaje coherente y responsable de cada estudiante dentro de los escenarios con los cuales ejecuta el proceso (Dávila,

2006, p. 26); ahora bien, su definición puede ser difundida como una propuesta de transformación pedagógica que posiciona como norte la actualización de los métodos formativos y la forma de educar desde el llamado sobre la oferta de recursos y servicios que fortalezcan la actuación del estudiante y se articule a su vez con principios como la flexibilidad, pertinencia y coherencia.

Los e-mediadores

Actor de suma importancia dentro de la dinámica institucional, el acompañamiento y aprendizaje del estudiante, la mediación y uso de las herramientas tecnológicas disponibles, que para interés de la investigación en mención se relacionará con conceptos como docentes y tutores dada la cercanía accionar dentro de la reflexión académica que los mencionados proponen y que el sistema dinámico de la UNAD fundamenta y permite en su sistema misional y el modelo pedagógico; de igual forma, desde el reconocimiento de su aporte al desarrollo de cada curso, programa de formación, área del conocimiento, promoción del aprendizaje autónomo, colaborativo y significativo, transformación regional, política de retención y permanencia, aspectos propicios con el propósito asociado al enfoque de la entidad de educación superior (Leal, 2021).

Percepción

Desde los planteamientos de Oviedo, G. (2004) la percepción se articula con los procesos que son fundamentales en la actividad humana en los ámbitos desde lo mental y la capacidad psicológica de la retención, la memoria, el aprendizaje, la captación de información y el desarrollo del pensamiento que a su vez concuerda con los intereses del ser pensante, los procesos corporales guiados por la experiencia y las actividades sensoriales que concuerdan con la intencionalidad, el beneficio y la curiosidad.

No obstante, la teoría de Gestalt desde el marco psicológico resalta dos (2) planteamientos de acuerdo a lo indicado por Carterette y Friedman, quienes citan a Wertheimer (1982, p.101) en su definición; por un lado, la percepción alejada de la conceptualización sino las experiencias del sujeto en relación al mundo que le rodea y su forma de percibir las dinámicas sociales, culturales y comunicativas que se ven influenciadas por factores de origen y resultado, lapso y contexto; así mismo, la organización detallada de la información y características de los entornos en correlación a los eventos que median la realidad y el *Köhler* citando por Gondra (1996); es decir, lo que se estudia, el cómo se asimila y de qué manera se aplica.

Autorrealización

Noción filosófica (Reyes, 2022) y postulación epistemológica formulada como la capacidad de interpretar las realidades desde el reconocimiento del sujeto y su papel en el mundo, configurándose a su vez desde la habilidad del concebir sus alcances y retos en lo interior y lo exterior, y el cómo los mismos son uno solo dada la dependencia, reciprocidad y conexión en términos de apego, catarsis y reflexiones (Jaeggi, 2014, p. 176); más aún, como postulación crítica del estado placentero y la intención de no limitarse al crecimiento en los ámbitos en los cuales me desempeño como ser humano, en los profesional o laboral, sino la manera en que me encuentro activo en lo que puedo hacer, liderar, ejecutar y movilizar como parte de un proceso en la cual mi capacidad es relevante (Jaeggi, 2014, p. 228), que en reiteradas ocasiones se guía por la experiencia y habilidades para resolver problemas prácticos o que representa retos a la perspectiva del sujeto.

Supervisión

De acuerdo al “Departamento Administrativo de la Función Pública” mediante el “Manual de Supervisión, Proceso de Gestión de Recursos – Subproceso de Gestión Contractual

(2021)”, fundamenta el término desde el seguimiento a la ejecución contractual y las cláusulas que componen el objeto y responsabilidad de un contrato o convenio en dependencia a quien lo ejecuta y en variables de lo técnico, lo administrativo, el marco financiero-contable y lo jurídico: enfatizando que el mismo es definido por la norma como una función pública practicada por la entidad contratante, ya sea estatal y particular, que puede ser ejercida por funcionarios públicos que tengan la competencia sin que ello limite al contratante de celebrar nuevos acuerdos que apoyen este tipo de función cuando se requieran conocimiento especializados (Artículo 83, Ley 1474 de 2011).

UNAD 5.0

Los antecedentes en el marco académico y práctico de la Universidad Nacional Abierta y a Distancia UNAD que ha llevado a transformaciones contundentes que soportan los desafíos del campo académico, se resalta que en los últimos años se han promovido espacios de reflexión y estudio que soportan los lineamientos de planeación, como es el caso del Plan de Desarrollo 2023-2027 “Más UNAD, más EQUIDAD”, mismo que propone de manera unidireccional consolidar macroproyectos que permitan dar respuesta a las necesidades de sector educacional y la sociedad; desde esa perspectiva y el trabajo liderado en Encuentro de Líderes Unadistas es que nace la UNAD 5.0, una invitación de alto renombre enfocada en la presencial global, el reconocimiento positivo en América Latina respecto a la calidad integral de sus servicios y ofertas, la alta calidad, cobertura poblacional y geográfica fundamentada en postulados como la inclusión y la equidad social, que toma como referencia la quinta generación de educación a distancia en la UNAD.

Al respecto el Doctor Jaime Alberto Leal Afanador (2023) en calidad de rector, relaciona que la versión 5.0 se debe configurar como la oportunidad para trabajar desde el modelo y para el

modelo; es decir, apoyar una postura que direcciona el proceso a ser innovador, incluyente, pertinente y único, y que se sustente en márgenes accionales como la reacreditación en alta calidad con la cual se ha contado, el compromiso específico a mejorar las experiencias de bienestar y percibir el Trabajo Inteligente producto de ese interés, la articulación y movilización de los procesos que llaman la asimetría filosófica, en metalenguaje y proyectual encuadrada en los actores que median su enfoque -siendo uno de ellos los docentes-, en donde se requiere una convergencia amplia para el logro de metas esperanzadoras como el Centro Organizacional de Altos Estudios y Cualificación Humana -COACH, el Instituto Técnico Profesional -ITP y los nuevos Centros de Innovación y Productividad – CIP, mismos que hacen parte de la visión educativa al 2034.

En esa misma conjetura, el Plan de Desarrollo Docenal 2023 – 2034, UNAD 5.0, sustenta el resultado de una transformación inequívoca de la educación que, a interés de la nueva sociedad del conocimiento se sitúa en la interacción e interactividad entre estudiantes, medios, mediaciones, mediadores, actividades, liberación de calidad y proyectual de cuatro (4) generaciones anteriores, y que pacta una retrospectiva del desarrollo de la visión Unadista como una ruta de acción a seguir dotada de sentido y coherencia con la naturaleza que representa la institución pública de educación superior abierta y a distancia (Leal, 2023).

En ese orden de ideas, la respuesta creada desde el marco institucional sustentada en proyectos amplios y directos en dimensionar una serie de postulados diseñados desde y para las tecnologías disruptivas y las neuro pedagógicas de los diferentes ciclos y niveles educativos genera una respuesta coherente a la transformación de la educación en esta modalidad y la conjetura que el MPU representa, movilizada en resultados y mejoras en el aprendizaje

organizacional, la actuación y capacidad institucional, el fortalecimiento de los estamentos y el desarrollo de la plataforma humana, armonizada con la modernización y la calidad integrativa.

Macroyectos Unadistas (Quinta Generación)

A visión del Proyecto Académico Pedagógico Solidario UNAD se hace aseveración de los marcos curriculares, filosóficos, hermenéuticos y teóricos que yuxtaponen de las responsabilidades sustantivas de la universidad en relación a la transformación misional y sistemática en los escenarios en cual tiene convergencia y actuación; en ese sentido, Ramón, M. (2008) presenta los puntos articulados e interdependientes que inciden en su estructuración y cómo los mismos son determinantes en las respuestas y proyectos que asumen la UNAD en el país y el mundo, como es el caso de la internacionalización, la investigación, la formación pedagógico – sistémica, el desarrollo regional y proyección comunitaria la inclusión y la innovación.

En esa ilación, Ramón, M. (2008) advierte que uno de los principales estamentos que adquiere protagonismo es el e-Mediador como cuerpo académico de la UNAD, pues le es concerniente desde esferas creativas, críticas e innovadoras fortalecer las capacidades de respuesta del estudiante y futuros egresados desde la interjección de los Entornos Virtuales de Aprendizaje -con influencia de las Tecnologías de la Información y la Comunicación TIC, las Tecnologías del Aprendizaje y el Conocimiento TAC y las Tecnologías del Empoderamiento y la Participación TEP (Alvis, et al. 2023. Pág. 13) – en torno de generar propuestas que coadyuven a la resolución de problemáticas, retos y desafíos que son adeudo de la academia en propiedad y el papel que representa en la sociedad.

Dicha amplitud deja reconocer a miras de la UNAD 5.0 y el abordaje de MPU y sus componentes: Académico – Cultural, Pedagógico – Didáctico, Tecnológico – Contextual, Comunitario Regional, Económico – Productivo y Organizacional – Productivo (ECEDU, 2024. Pág. 6) , los cuatro (4) macroproyectos del Plan Docenal: a) gestión holística para la educación con equidad y calidad, b) ampliación, consolación e Innovación de las fronteras del conocimiento, c) liderazgo transformacional con impacto micro territorial, territorial e internacional, y d) plataformas escalares hacia modelos eficientes y flexibles con visión evolutiva e incluyente, mismos que representan los intereses de la universidad de conformidad a su planificación y los resultados que pretender adquirir en esa formulación metodológica para sostenibilidad del modelo que se promueve.

Ahora bien, desde el reconocimiento de esas posturas es imperativo ampliar la arista y su estudio en relación a las proyecciones de esta casa de estudios que versan sobre la generación en referencia y que se articulan coherentemente con cinco (5) grandes proyectos: DOBOT reconocido como un sistema de Inteligencia Artificial y Machine Learning para brindar apoyo sincrónico y personalizado a los estudiantes en cursos virtuales, la plataforma tecno pedagógica EXPERTA misma que apertura los cursos en línea MOOC, UNAD BOT que es una asistente virtual tipo chatbot que brinda soporte personalizado a estudiantes y docentes en la plataforma Unadista, el modelo de inteligencia artificial e interacción personalizada SOPHIA; y por último, CONECTA que es un consolidado de estrategias y servicios implementados por la UNAD para beneficiar a los estudiantes en su proceso educativo. (Alvis, et al. 2023. Pág. 12).

Representación del Docente y su práctica integrativa

Abadía, C.; Vela, P. Alcócer, M. y Montero, R. (2013) en su artículo Reflexiones hacia una didáctica de la Interacción en el e-MPU, sustentan que la transformación y sostenibilidad del

modelo está arraigado a la capacidad del talento humano y la representatividad de los e-Mediadores o docentes dentro de la interjección que sustenta la actuación y la vida académica de la universidad; en ese sentido, la reflexión central es que se posibilitan las relaciones y el papel representativo en la construcción del conocimiento, la respuesta las necesidades y la demanda de los contextos que aplican en el marco interdisciplinario en congruencia al estudiante como centro del ejercicio, y esta misma fórmula la que posibilita entender docente que la acción tutorial está respaldada en tres (3) marcos específicos: el contexto de la interacción, las estrategias didácticas que confluyen en ese desarrollo y el principio del acompañamiento docente como postulados céntricos de esa construcción, que de manera taxativa debe guardar coherencia con el modelo pedagógico que propone la universidad en relación al perfil del estudiante que busca ser resultado de esa postura y que busca que sea autónoma, creativa, reflexiva, responsable y solidaria, misma que confluyen en el desarrollo de aprendizaje autónomo colaborativo y significativo (Pág. 4).

La construcción del significado de la representación docente y su actuación está condicionada al pensamiento de lo didáctico y el entender que la práctica docente está dominada a otros significados, mismos que son afines en que la potenciación y el fortalecimiento de los procesos metacognitivos en relación a la construcción de aprendizaje particular, significativo, colaborativo y autónomo que son resultados de las posturas teóricas de los modelos y esa fuerte incidencia del diseño propositivo del que hace parte (Chevalard, 1999. Pág. 5)

La influencia de la práctica docente concluye que la integración de diferentes recursos, actores, estrategias, programas y proyectos deben ser sustentados y posibilitados a responder a intereses comunes y cómo dicha proposición está establecida en los procesos de calidad institucional que proyectan a los docentes como guías o estamentos académicos en dicha postura;

por lo cual, elementos como el desempeño disciplinar y profesional, la capacidad instalada, la formación profesional y especializada, el manejo de las tecnologías de la información y la comunicación y la experiencia en la materia, posibilita una orientación estratégica y positiva de los procesos formativos y curriculares que la universidad representa y deja a cargo del marco docente (Pág. 5); es decir, relaciona una idea del saber pedagógico y didáctico centrada en la actuación del docente como actor protagónico pero también como representante institucional en la dinámica educacional, por lo que las habilidades y destrezas mencionadas deben verse reflejadas de manera determinante.

En este orden de ideas, la integración corresponde a visionar al docente como un actor hábil en las destrezas facilitadoras del desarrollo del aprendizaje y cómo su actuación hace parte del desarrollo y puesta en marcha de métodos educativos - cognitivos, de razonamiento, resolución de problemas, metacognición, pensamiento crítico, investigación, formulación del aprendizaje y transferencia de conocimientos como principios relacionados con el acompañamiento que el docente debe formular proveer y ejecutar (Barrow 1992); en esa perspectiva, el abordaje integral debe insistir en la relación a que el marco de la didáctica no solamente es la práctica y los discursos reflexivos, sino entender cuáles son las perspectivas que fortalecen su actuación dentro de la postura académica y factores adyacentes -como es el caso del clima laboral- mismas que se ven influenciadas por el currículo la misma práctica docente, su marco de actuación que cita desde la atención, el acompañamiento, la calidad humana y profesionalismo (Leal, 2023) y abordaje de las acciones en relación al estudiante, los medios y mediaciones disponibles para la ejecución del proceso (Contreras, 1994. Pág. 12), y sobre todo aquellos formulados sobre la innovación curricular y adyacente que deben ser y estar de acuerdo a los componentes filosóficos y teóricos que el modelo promueve y busca resaltar.

Diseño de la investigación

Por otra parte, en el siguiente segmento se presenta el diseño metodológico implementado en el actual documento de grado correspondiente a: línea de investigación asociada, método, estudio, enfoque, población, muestra, características de los participantes, y sistematización de la información, en donde se explica cada apartado y como se adelantó cada fase del proceso.

Como se ha presentado a lo largo del presente trabajo, el parámetro de investigación inscrito corresponde a “educación y desarrollo humano” (ECEDU, 2020), temática asociada a la cualificación docente, promoción de conocimientos sobre los ejercicios educativos, experiencias sociales, dificultades y su solución, para el entendimiento del aspecto social de la enseñanza.

Enfoque, diseño y método

El diseño metodológico investigación acción participación IAP, por su complejidad no se ubica en un modelo rígido, único y estandarizado, sin embargo, si incluye tres grandes fases; la fase inicial o contacto con la comunidad, donde se motiva e incentiva para investigar en su realidad, con el fin de identificar problemas o necesidades, se continua con una fase intermedia, donde se establecen los propósitos que se esperan lograr y el proceso a continuar, procurando un proceso de transformación con las personas involucradas, se establecen métodos e instrumentos para obtener datos para la comprensión y solución de las problemáticas, finalizando con la ejecución y evaluación del estudio, donde se da un proceso de la elaboración del informe final con la participación activa de la población, como lo indica Fals Borda (1990) citado por Bernal (2010, p. 63).

El presente ejercicio investigativo se adelanta en un tiempo histórico establecido, siendo parte de los sujetos investigados, puesto que el investigador desarrolla una función donde participa activamente en una comunidad o grupo, siendo el ejercicio investigativo un

procedimiento en el cual, los encuentros dialógicos son condiciones sociales y de tipo epistemológico, el desarrollo del ejercicio investigativo quiebra con el trato de subordinación intelectual y se sustituye por una interacción de tipo plano con las personas objeto de estudio (Serrano, 1992, citado por Hernández, Fernández y Baptista, 2010, p.120).

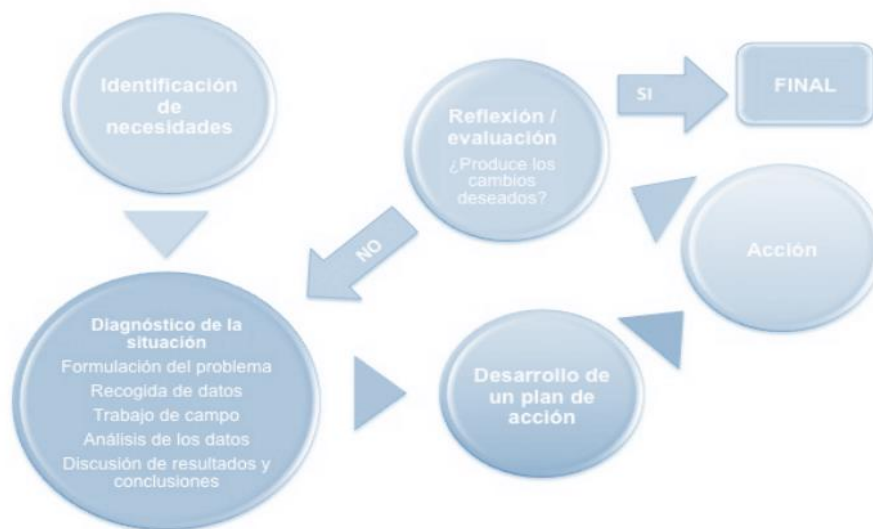
Kemmis y Mc Taggart (1998) citados por Berrocal de Luna y Expósito (S.F) sintetizan la investigación acción como se describe a continuación:

Tabla 1.

Síntesis investigación acción en su aplicación

| Aspectos de la investigación acción |
|--|
| a) La I-A se esboza para modificar y optimizar prácticas existentes, bien sean educativas, sociales y /o personales. |
| b) La I-A se ejecuta de manera participativa, es decir, en grupos que proponen la mejora de sus prácticas sociales o vivenciales. |
| c) Metodológicamente se adelanta mediante un proceso en espiral que incluye cuatro fases: planificación, acción, observación y reflexión. |
| d) La I-A se transforma en un asunto sistemático de aprendizaje ya que implica que las personas realicen análisis críticos de las situaciones (clases, centros o sistemas) en las que están inmersos, induce a que las personas teorizan acerca de sus prácticas y exige que las acciones y teorías sean sometidas a prueba (p.3). |

Fuente: elaboración propia, tomando como referencia lo enunciado por Kemmis y Mc Taggart (1998) citados por Berrocal de Luna y Expósito (S.F).

Figura 7.*Proceso Investigación - Acción*

Nota: descripción de las diferentes fases en el desarrollo de la investigación acción participante.

Fuente: Imagen tomada del libro escrito por Berrocal de Luna y Expósito (S.F). “El proceso de investigación educativa II: Investigación – Acción”.

Tipo de enfoque

Al ubicar los métodos mixtos en una de las gamas de las variedades de investigación y diseños, se hace mención al tipo de diseño expuesta por Hernández, Sampieri y Mendoza en el año 2008, quienes la categorizan a manera de “multi metódicos”, representando una tercera vía, a lo cual refiere, que quien investiga determina la cantidad de etapas a desarrollar, el enfoque que

tiene más relevancia (cualitativo o cualitativo) , o bien si se les otorga la misma prelación, los aspectos a cubrir y si se cuenta o no con una representación teórica a la cual hace referencia.

De igual modo Hernández, Sampieri y Mendoza (2010), contextualizan la presente argumentación dentro del uso de un método mixto, la cual, otorga más capacidad de orientación por medio de la recolección y análisis de datos CUAN y CUAL, y su interpretación conjunta (p. 538).

Tipo de diseño

De acuerdo a los estudios observacionales, Veiga de Cabo, Fuente, y Zimmermann (2008) refieren que se diferencian dos tipos de estudios, según el objetivo, como por ejemplo, en el presente trabajo investigativo, en el cual se realizó un ejercicio de caracterización del docente asociado al aspecto de “educación de educación, abierta y a distancia del CCAV San José del Guaviare en el marco del modelo pedagógico Unadista”, por lo que se consideró el estudio de manera descriptiva, en el que el líder de la investigación se ubica en cuantificar la presencia, tipologías o partición de un evento en una colectividad en un espacio de tiempo (...) centrándose en representar uno o varios fenómenos sin propósito de establecer relaciones de causalidad con otros factores (...) siendo su característica principal el localizar y trazar la situación objeto de estudio, sin buscar determinar relación causal en el tiempo (, p. 83).

El esquema de carácter explicativo está orientado a la identificación o reseña de rasgos o características del ambiente o evento objeto de estudio (Salkind, 1998, p.11, citado por Bernal, 2010, p. 113).

Hasta aquí lo presentado, en consideración a los métodos y técnicas que se implementaron como fue la revisión documental, la observación, diarios de campo, la entrevista semiestructurada y el cuestionario sobre clima laboral de la autora Sonia Palma Carrillo (2004).

Fases de desarrollo

De acuerdo con lo indicado se tuvo en cuenta las siguientes fases: planificación, acción, observación y reflexión.

Planificación: se adelanta la selección temática (identificación de necesidades), elaboración del cronograma de actividades, primer contacto con la institución y población objeto de manera escrita usando canales virtuales.

Acción: Se adelanta el diagnóstico respectivo (caracterización) donde se formula el problema, se hace el levantamiento de datos por medio de la implementación de las herramientas establecidas (entrevista semiestructurada y el cuestionario Clima Laboral CL SPC), se adelanta el trabajo de campo (sesiones adelantadas con los participantes) y se genera el análisis de datos.

Se desarrolla cinco encuentros de manera sincrónica y asincrónica relacionado con el tema.

Observación: levantamiento de la información recabada en los encuentros haciendo uso de la herramienta de registro como el diario de campo.

Reflexión: se articula con el último encuentro realizado con los participantes sobre los aprendizajes alcanzados resultado del trabajo realizado.

El intercambio de conocimiento en el progreso de las acciones, se amplían posteriormente en la descripción sobre las distintas sesiones adelantadas con los docentes.

Población

De acuerdo con el objetivo del actual proceso investigativo se hace mención a la siguiente definición, de acuerdo por lo expuesto por Jany (1994, p. 48) citado por Bernal (2010, p.160), la población es “la totalidad de elementos o individuos que tienen ciertas características similares y sobre las cuales se desea hacer inferencia”.

En este caso, los sujetos participantes corresponden a los docentes vinculados en el “*Centro Comunitario de Atención Virtual CCAV San José del Guaviare*”.

Alcance: docentes de la “Universidad Nacional Abierta y a Distancia UNAD del CCAV San José del Guaviare”, pertenecientes a las distintas escuelas de los programas que se ofertan, así mismo, docentes que hacen parte del INVIL (Instituto Virtual de Lenguas) y pertenecientes a la consejería académica.

Tiempo: docentes vinculados en el espacio académico 1601 el cual, corresponde a los meses de febrero a junio del 2023.

Elementos: 22 docentes vinculados de todas las escuelas, del INVIL y de la consejería académica.

Muestra

Definida la población seleccionada para obtener la indagación para para la realización del estudio, se determina 22 docentes correspondiente al 79% del total de los sujetos seleccionados.

Unidades de muestreo: docentes vinculados que hacen parte de todas las escuelas para el periodo 1601 2023.

Muestreo: el método de muestreo implementado es “*no probabilístico*”, el cual, fue elegido por conformidad, este prototipo de muestra hace referencia de acuerdo con lo mencionado por Scharager, J., & Reyes, P. (2001) a una selección de manera informal y no

aseguran la totalidad representación de la población, lo cual, implica no calcular con precisión el error estándar de estimación, debido a que no todos los participantes en la investigación tienen la misma posibilidad de selección, por lo que es esperable que no sea representativo de todos los miembros de la población.

Características de los participantes

Los participantes son los tutores de la “UNAD del CCAV San José del Guaviare”, integrantes de las diferentes escuelas que hacen presencia en el centro y otros servicios como el INVIL y la Consejería Académica, de acuerdo con lo presentado en la siguiente tabla:

Tabla 2.

Participantes estudio de caracterización CCAV San José del Guaviare

| Unidad | Sigla | Hombres | Mujeres |
|---|--------|---------|---------|
| Escuela de Ciencias Administrativas, Contables y de Negocios. | ECACEN | 3 | 1 |
| Escuela de Ciencias Agrícolas, Pecuarias y del Medio Ambiente. | ECAPMA | 4 | 1 |

| | | | |
|--|-------|----|----|
| Escuela de Ciencias | | | |
| Básicas, Tecnologías e Ingenierías | ECBTI | 2 | 0 |
| Escuela de Ciencias de la Educación | | | |
| | ECEDU | 1 | 3 |
| Escuela de Ciencias de la Salud | | | |
| | ECISA | 1 | 0 |
| Escuela de Ciencias Sociales Artes y Humanidades | | | |
| | ECSAH | 4 | 5 |
| Instituto Virtual de Lenguas | | | |
| | INVIL | 1 | 0 |
| Consejería Académica | | | |
| | | 1 | 1 |
| Total | | 17 | 11 |

Nota. Compilación por género de las distintas escuelas participantes, así mismo la Consejería académica y el INVIL.

Fuente: Elaboración propia (2023)

Consentimiento implementado a participantes

En el mes de febrero de 2023, en el marco de inducción de docentes para el periodo 1601 2023, se solicita un espacio a la Dirección del Centro Comunitario de Atención Virtual en San José del Guaviare, para adelantar la socialización del proyecto de investigación, en ese escenario se adelanta la respectiva presentación sobre el tema, objetivos, el marco referencial y actividades

a realizar en el desarrollo de la propuesta, donde una vez contextualizado el ejercicio se invitó a los docentes de las diferentes escuelas y programas a unirse a la programación de los encuentros a efectuar en marzo del año 2023, según formato implementado y el cual se puede observar en el **Anexo A. Consentimiento informado**, relacionado en el presente documento.

Es claro que el consentimiento informado, hace parte del proceso investigativo donde la población objeto acepta participar, una vez conoce de manera suficiente la propuesta y actividades a realizar.

Técnicas e instrumentos para la recolección de información

Llegando a este punto, se presentan las herramientas y técnicas que se implementaron para la recopilación de la información en el progreso de la investigación:

Herramienta de registro de la observación natural participante, diario de campo

Entrevista semiestructurada, formulario en línea mediante herramienta formulario en Gmail.

Escala de Clima Laboral, integrado por cincuenta preguntas escala tipo Likert y software propio para la sistematización y análisis de datos.

Instrumentos validados para el levantamiento de información

Figura 8.

Caracterización – Prueba Escala Clima Laboral CL – SPC



Fuente: elaboración propia (2023), tomando como referencia el documento de Sonia Palma Carrillo (2004) sobre la escala CL SPC.

Sistematización de la Información

Mediante el software preestablecido para el cuestionario base implementado en el proyecto sobre clima laboral, donde se identifican las variables asociadas a la mayor y menor puntuación para el respectivo análisis, según graficas resultado del proceso de sistematización de la información digitado.

Se tabula las respuestas correspondientes a la entrevista semiestructurada implementada a los tutores mediante la herramienta de Excel haciendo uso de tablas y gráficos estadísticos para la respectiva interpretación de los resultados.

Las categorías para sistematizar corresponden al grado de apreciación global del entorno laboral y de manera particular respecto a las variables: condiciones laborales, comunicación, autorrealización, supervisión e involucramiento laboral.

Caracterización o “tipificación”: baremos percentiles general, por sexo, jerarquía laboral y tipo de empresa para la muestra total.

Resultados de la investigación

En el presente apartado, se muestran los resultados correspondientes a la entrevista semiestructurada, al cuestionario implementado con los docentes sobre “clima laboral de Sonia Palma Carrillo (2004) SPC” y un análisis cualitativo de la compilación obtenida en la herramienta de registro diario de campo, lo que permitió realizar un ejercicio de triangulación de la información.

Primer resultado

Recopilación de datos - Análisis cuantitativo

La primera actividad adelantada, consistió en la caracterización de la población mediante la implementación de una entrevista semiestructurada, donde se delimitaron aspectos como: información personal, académica, y laboral, permitiendo tener información sobre los participantes objeto del presente estudio y algunas características que los representan en su acción tutorial.

Se tabularon las respuestas de la entrevista aplicada a los tutores mediante el uso de la herramienta Excel para la graficación de las mismas e interpretación de los resultados.

Caracterización entrevista semiestructurada

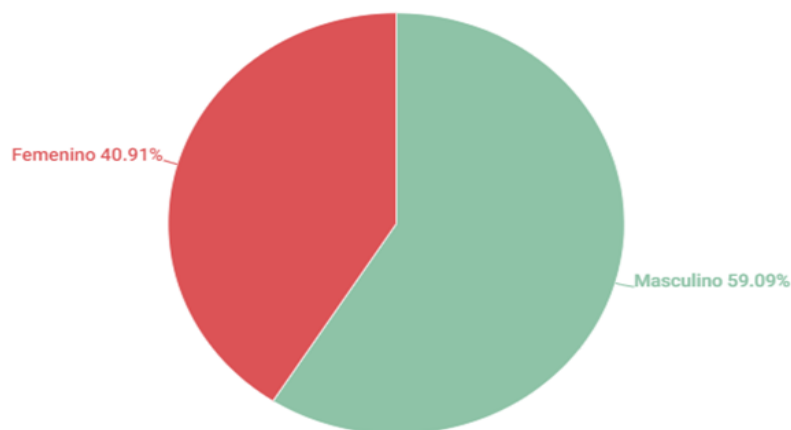
Resultados

- i. 22 entrevistas semiestructuradas diligenciadas por los docentes del CCAV San José del Guaviare de las diferentes escuelas.
- ii. 22 formularios diligenciados con preguntas de la escala de clima laboral CL - SPC aplicadas a los docentes del CCAV San José del Guaviare.
- iii. Cinco (5) diarios de campo diligenciados de los encuentros realizados con el grupo de docentes participantes.

Respuestas entrevista semiestructurada

Figura 9.

¿Con cuál género se identifica?

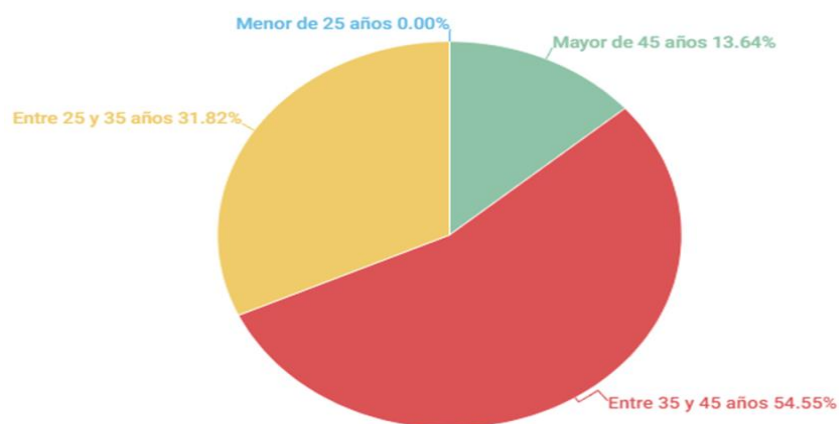


Fuente: elaboración propia.

La figura 9, indica que, de las 22 personas entrevistadas, 13 se identifican con el género masculino lo que corresponde al 59,09% y nueve (9) personas se identifican con el género femenino que corresponde al 40,91%; es decir, es evidente una mayor participación de hombres en el ejercicio.

Figura 10.

¿A qué grupo etario pertenece?

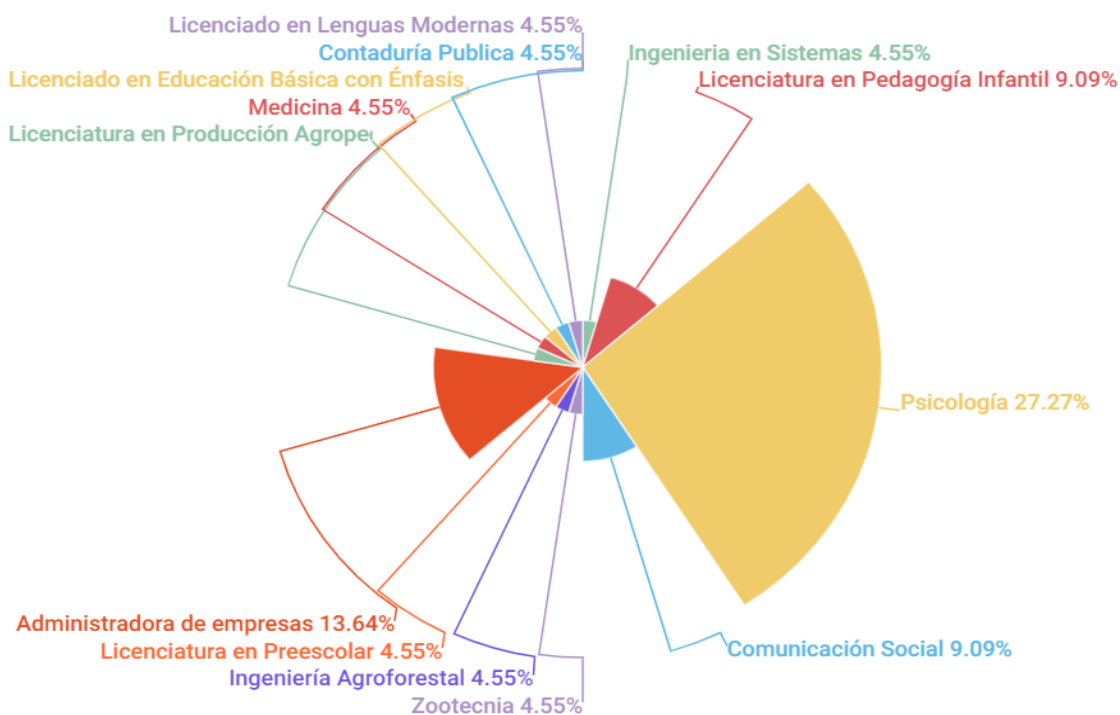


Fuente: elaboración propia.

La figura 10 relaciona que un 54,55% de los participantes está en el intervalo de 35 a 45 años, seguido del 31,82% que corresponde a personas entre 25 y 35 años, y un 13% que a mayores de 45 años. Se resalta que el intervalo de “menor de 25 años” es cero.

Figura 11.

¿Cuál es su pregrado?



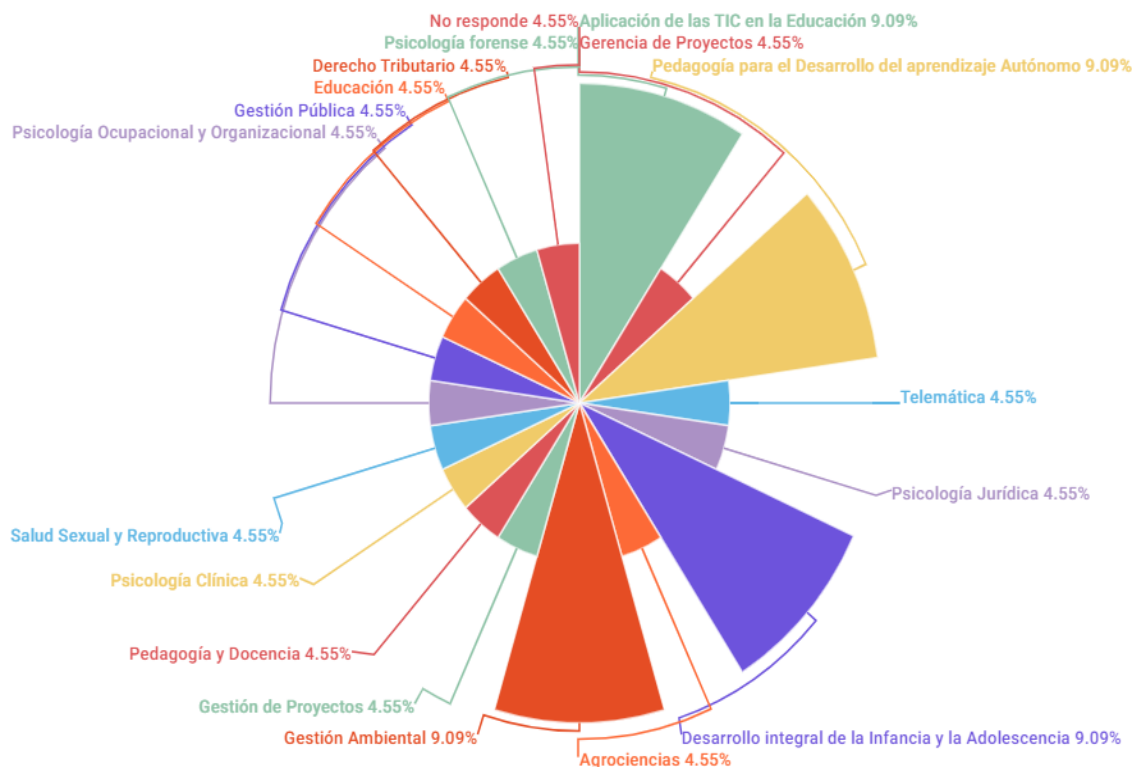
Fuente: elaboración propia.

Según las respuestas del grupo participante en la figura 11, las áreas o programas de formación que presentan mayor representación es Psicólogos con el 27,27% que corresponde a seis (6) personas, seguido por Administradores de empresa con el 13,64% y Comunicación social

con el 9,09%; es decir, tres (3) y dos (2) personas respectivamente. Es importante añadir que de los profesionales entrevistados seis (6) son Licenciados.

Figura 12.

¿Cuál es su posgrado? (Núcleo de formación)

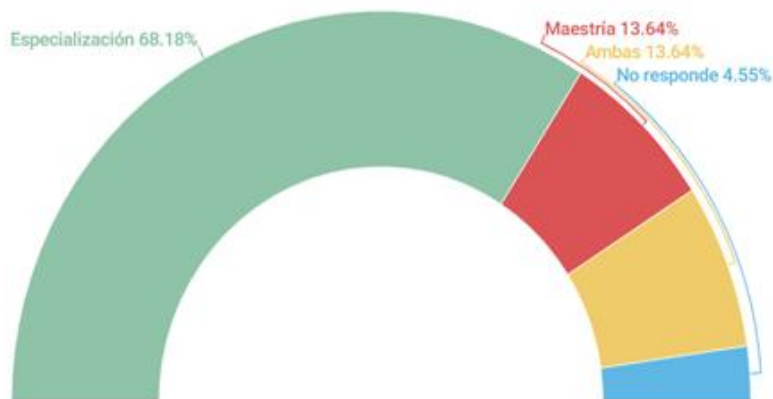


Fuente: elaboración propia.

Por núcleo de formación la figura 12, relaciona que los programas: implementación de las tecnologías de la información y comunicación en la educación, en el desarrollo integral de la infancia y la adolescencia, gestión ambiental y la especialización en Pedagogía para el Desarrollo del aprendizaje Autónomo de la UNAD representan el 36,36% de los datos, donde cada uno es el 9.09%; es decir, dos (2) personas que tiene la misma área de formación.

Figura 13.

¿Cuál es su posgrado? (por nivel académico)



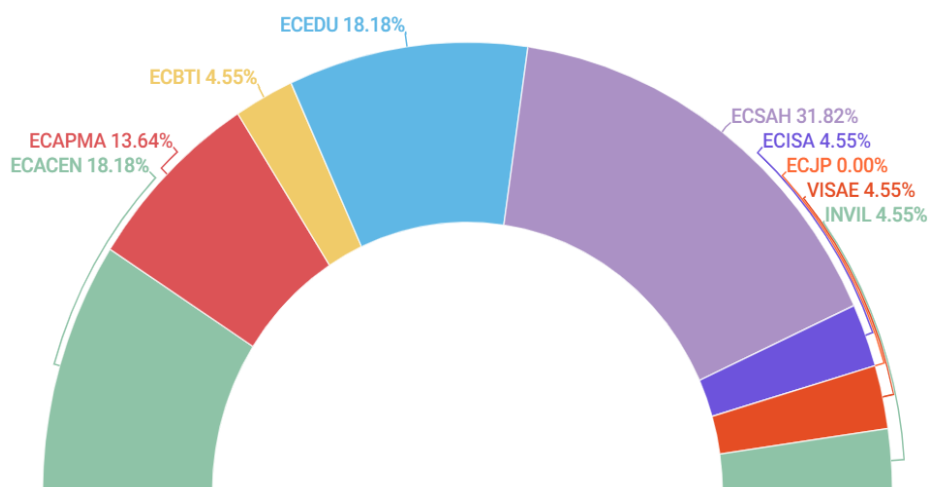
Fuente: elaboración propia.

Tomando como referencia el área de formación de posgrado, en la figura 13, se evidencia que el 68,18% (15 personas) cuenta con Especialización, el 27,28% con Maestría o ambas y cada una con tres (3) personas; es decir, un 13,64%. Se resalta que una (1) persona no cuenta con formación en posgrado y ello representa el 4,55% restante.

Se adicionan dos (2) datos interesantes: a) Dos (2) de las personas entrevistadas están estudiando una Maestría con la UNAD y una (1) Especialización, b) Una (1) se encuentra matriculada con la UNAD estudiante un segundo programa académico en pregrado.

Figura 14.

¿A qué escuela de la UNAD pertenece?

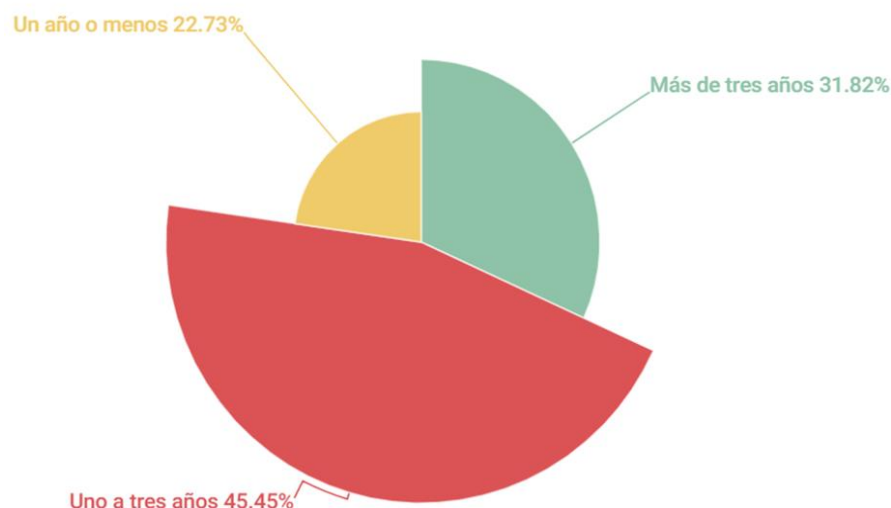


Fuente: elaboración propia.

Como se presenta en la figura 14 sustenta que de acuerdo con la representación por escuela como en este caso “Ciencias Sociales, Artes y Humanidades” (en sus siglas la ECSAH) representa el 31,82%; es decir, siete (7) docentes pertenecen a esta escuela; por otro lado, la escuela de “Ciencias Administrativas, Contables, Económicas y de Negocios – ECACEN” y la escuela de “Ciencias de la Educación – ECEDU” representan el 18,18% con cuatro (4) docentes cada una. Por último, en el CCAV San José del Guaviare la escuela de “Ciencias Jurídicas y Políticas – ECJP” no cuenta con representación docente.

Figura 15.

Tiempo que lleva de servicio con la UNAD

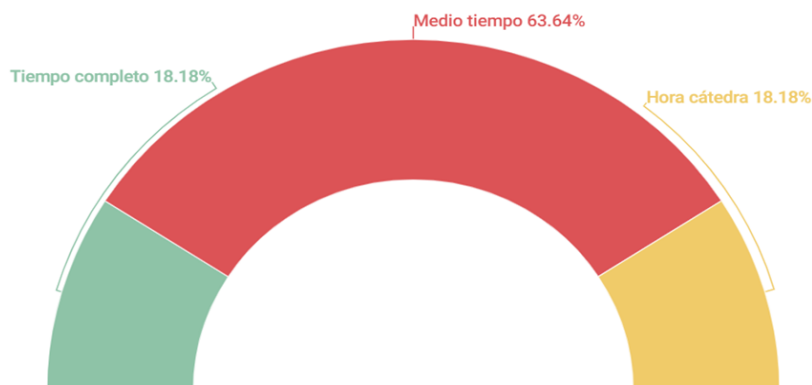


Fuente: elaboración propia.

Como se observa en la figura 15 se sustenta que de los docentes entrevistados, 10 (45,45%) llevan vinculados con la UNAD entre un (1) a tres (3) años y es este a su vez el mayor dato de representación; así mismo, siete (31,82%) llevan más de tres (3) años y cinco (22,73%) entre un (1) año o menos; por otro lado, la figura 16 concluye que el *Medio Tiempo* es el tipo de vinculación para docente ocasionales más frecuente con el 63,64% que equivale a 14 docentes, seguido por *Tiempo Completo* y *Hora Cátedra* con 18,18% (4 docentes) cada uno.

Figura 16.

¿Generalmente su tipo de vinculación es?

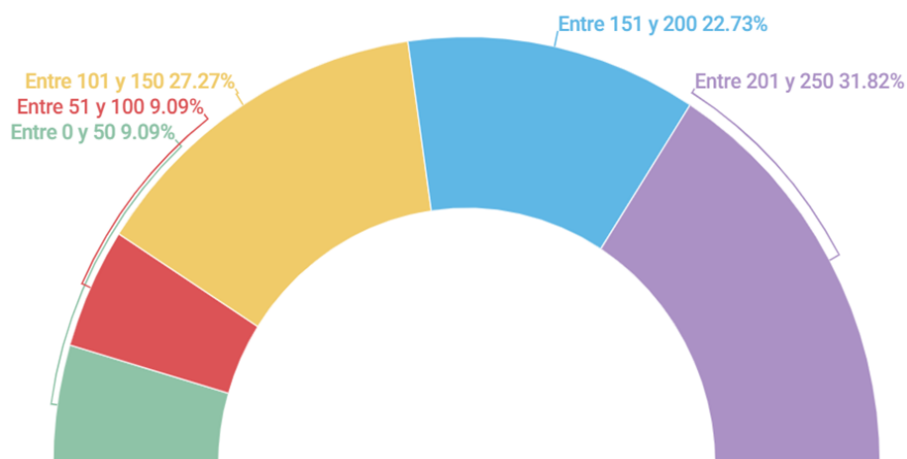


Fuente: elaboración propia.

En la gráfica 16, el principal tipo de vinculación corresponde a docente de medio tiempo con un 63.64%, seguido de docentes de tiempo completo u hora cátedra que corresponde cada uno a un 18.18%.

Figura 17.

En promedio, ¿Cuántos estudiantes le son asignados para acompañamiento docente?

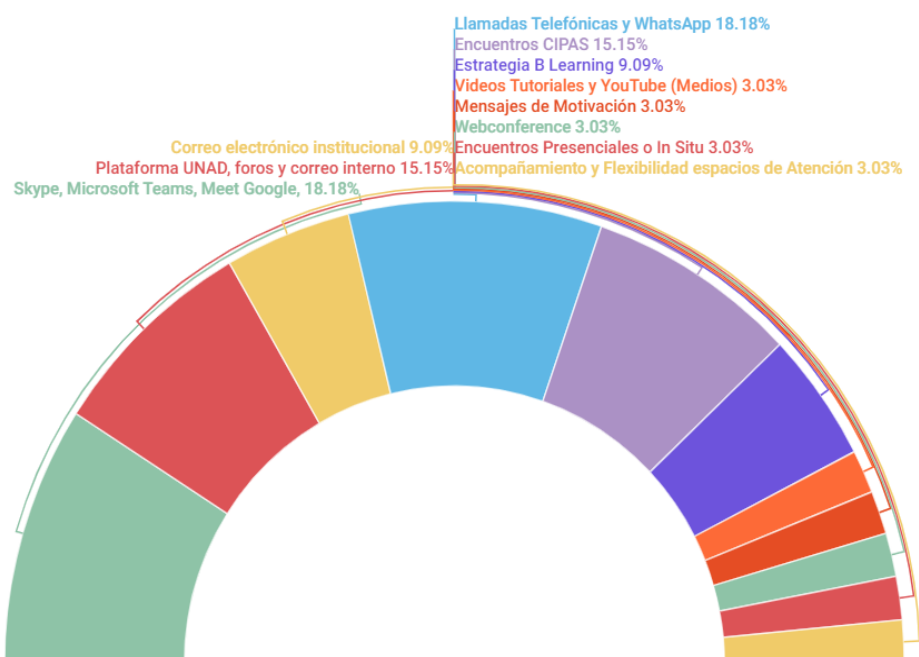


Fuente: elaboración propia.

De acuerdo con la figura 17, la asignación entre 201 y 250 estudiantes por docente es el dato de mayor representación con el 31,82% seguido por la asignación entre 101 y 150 estudiantes correspondiente al 27,27; información que es congruente con la figura 17 donde se analiza la vinculación de Docentes Ocasionales de Medio Tiempo siendo este el más común con el 63,64% del 100% de los encuestados.

Figura 18.

Mencione las estrategias y medios de acompañamiento docente que utiliza con sus estudiantes.



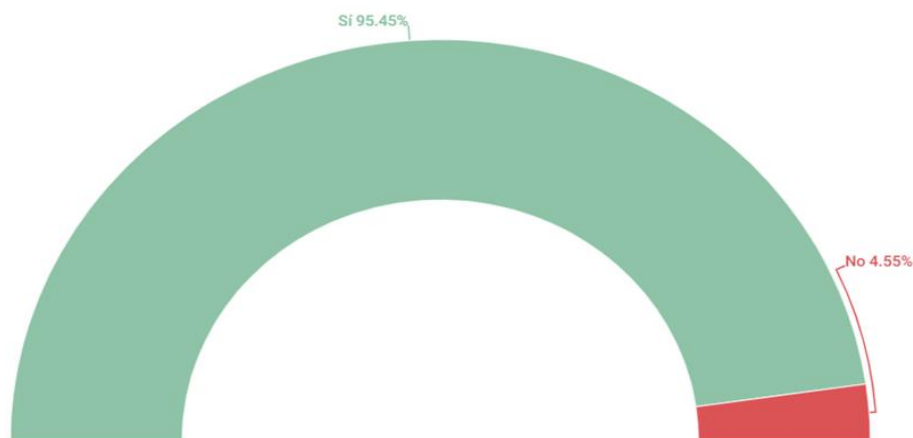
Fuente: elaboración propia.

Respecto a las estrategias y medios del acompañamiento docente enunciados en la figura 18, se resalta el uso de las herramientas de Skype, Microsoft Teams y Meet Google y comunicación sincrónica y asincrónica través de llamadas telefónicas y *WhatsApp* con el 18,18% cada una; por otro lado, es importante el uso de la plataforma virtual y los medios que la misma dispone con el 15,51% y los Encuentros CIPAS con el 15,15%, seguido por el Correo electrónico

institucional, y la Estrategia b-Learning con el 9,09% respectivamente. Se evidencia una disociación entre los medios y las estrategias de acompañamiento respecto.

Figura 19.

En su labor, fórmula y socializa la agenda de acompañamiento docente.

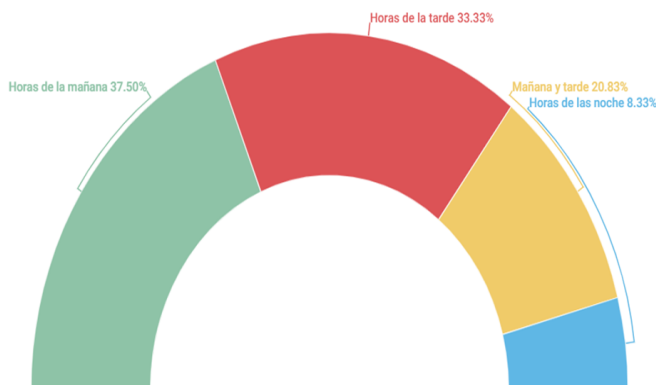


Fuente: elaboración propia.

En la imagen 19 se concluye que un 95,45%; es decir, 21 de los docentes encuestados fórmula y socializa la agenda de acompañamiento docente; sin embargo, el 4,55% (un docente) cita que *“es la primera vez que escucha de la agenda docente”*.

Figura 20.

Horario de atención de acuerdo con su vinculación laboral (Por favor especificar mañana - tarde)

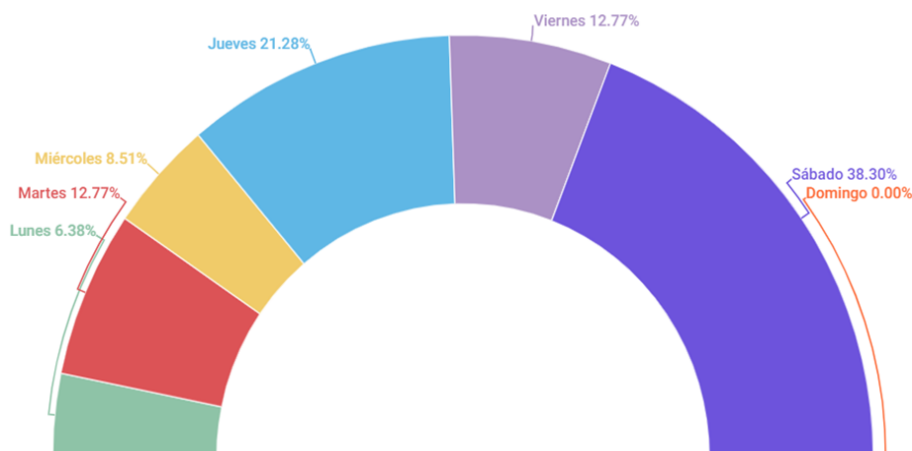


Fuente: elaboración propia.

Respecto a los horarios de atención, la figura 20 sustenta que la mayor disponibilidad está en horas de la mañana con el 37,50% seguido por horas de la tarde con el 33,33%; así mismo, la dos (2) jornadas con el 20,83%. Cabe mencionar la atención en horas de la noche con el 8,33% que, aunque es poco si es considerable y justificada en comparación de los demás datos presentados dentro de la caracterización.

Figura 21.

Horario de atención de acuerdo con su vinculación laboral (Por Días de la Semana)



Fuente: elaboración propia.

Ahora bien, respecto a la atención por días en la figura 21 se evidencia que los jueves y sábados presentan una mayor escogencia por parte de los docentes con el 21,28% y el 38,30%, seguido de los martes y viernes con el 12,77% cada uno. El lunes presenta el menor porcentaje de la semana con el 6,38%.

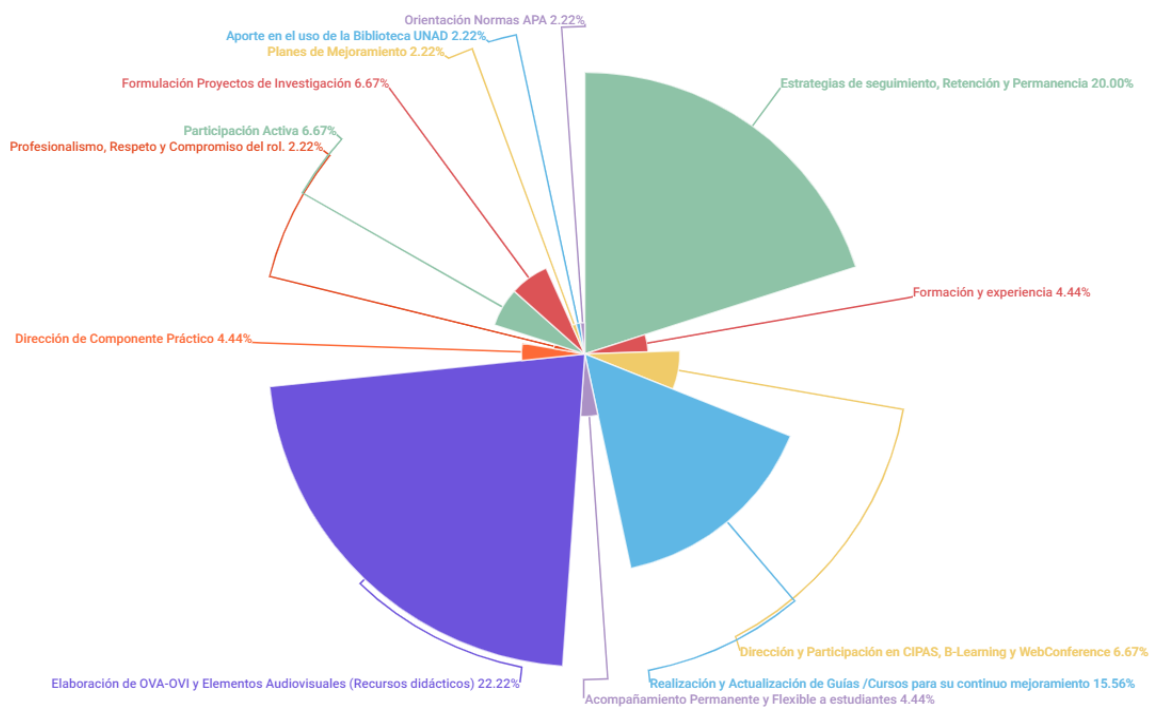
Respecto al sábado y su preferencia se resalta que de que no es un día laboral en muchas empresas, por lo cual los docentes que tienen otros trabajos ese día cuentan con la disponibilidad

de trabajar In Situ o virtualmente; así mismo, muchas de las actividades de e-Bienestar de la UNAD se realizan ese día.

Se puede adicionar que las figuras 20 y 21 tiene datos que son congruentes con la acción tutorial y que implica que ciertos días sean los más interesados; por ejemplo: a) La mayoría de ejercicios del aspecto dentro del ejercicio práctico de la escuela de “Ciencias Agrícolas, Pecuarias y del Medio Ambiente – ECAPMA” se realizan los sábados en horas de la mañana o todo el día, b) La mayoría de encuentros de Semilleros de Investigación y Prácticas se realizan los días jueves, c) Los Encuentros CIPAS o b-Learning en su gran mayoría se realizan los días martes y jueves. (Consejería académica UNAD CCAV SJG, 2023).

Figura 22.

¿Cuál considera ha sido su contribución como docente a la red de curso?



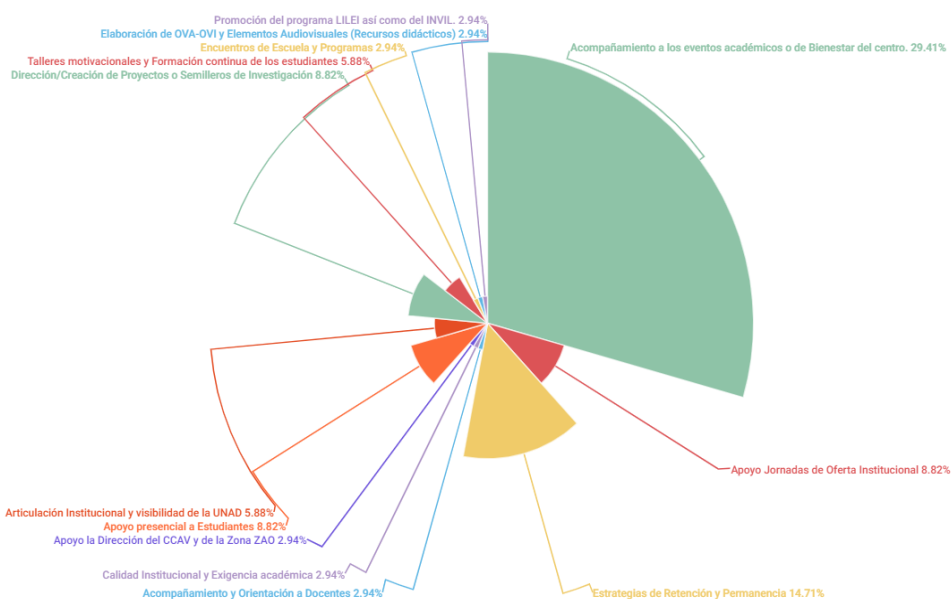
Fuente: elaboración propia.

Respecto del análisis de la figura 22, se evidencia que las tres (3) contribuciones de mayor relación por parte de los docente entrevistados son: elaboración de “Objetos Virtuales de Aprendizaje – OVA”, “Objetos Virtuales de Información - OVI “y elementos audiovisuales (recursos didácticos) con el 22,22% siendo este el más representativo; así mismo, las estrategias de seguimiento, retención, permanencia y realización y actualización de guías /cursos para su continuo mejoramiento con el 20% y el 15,56% respectivamente; en ese sentido, se puede concluir que el desarrollo de elementos de interacción y refuerzo con material de apoyo si es un interés por parte del estamento.

Resulta interesante citar que los ítems como “*Profesionalismo, Respeto y Compromiso del rol*”, “*Planes de Mejoramiento*” o “*Formación y experiencia*” sean los menos referenciados en el ejercicio pues tan solo representan el 2,22% cada uno.

Figura 23.

¿Cuál considera ha sido su contribución como docente al centro asignado?



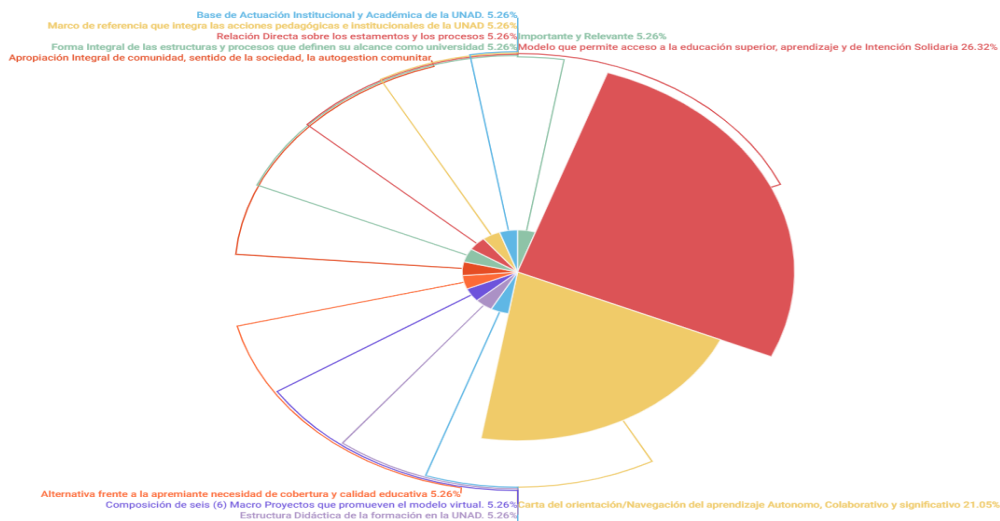
Fuente: elaboración propia.

La figura 23 concluye que las contribución más importante de los docentes hacia el CCAV San José del Guaviare es el *Acompañamiento a los eventos académicos o de Bienestar del centro* con el 29,41% seguido por las *Estrategias de Retención y Permanencia* con el 14,71%; por otro lado, el *Apoyo Jornadas de Oferta Institucional, Apoyo presencial a Estudiantes y Dirección/Creación de Proyectos o Semilleros de Investigación* comparten la misma intención de respuesta por parte de los entrevistados con el 8,82%. En ese ejercicio, se denota que los ítems “Calidad Institucional y Exigencia académica” y “Acompañamiento y Orientación a Docentes” no son tan relevantes.

Parte del análisis del indicador conlleva a entender que si bien es cierto las *estrategias de retención y permanencia* son importantes y hacen parte de los grandes aportes por parte de los docentes, la misma no elocuenta con conclusiones en los gráficos anteriores en la cual se evidencia una disociación conceptual sobre los medios y las estrategias.

Figura 24.

De acuerdo con su experiencia en la UNAD, ¿cómo define el Modelo Pedagógico Unadista - MPU y cuáles son los aspectos que lo integran?



Fuente: elaboración propia.

De acuerdo con la figura 24, respecto a la definición del Modelo Pedagógico Unadista - MPU es importante que las dos (2) posturas de mayor interés fueron: *Modelo que permite acceso a la educación superior, aprendizaje y de Intención Solidaria* con cinco (5) docentes y *Carta de orientación/Navegación del aprendizaje Autónomo, Colaborativo y significativo* con cuatro (4) docentes; es decir, 26,32% y 21,05% respectivamente.

Respecto al ejercicio se resalta cinco (5) definiciones o palabras claves como son Modelo, Carta de orientación/Navegación, Estructura Didáctica, Marco de referencia y Base de Actuación, lo que dimensiona cuál es la percepción del concepto desde el estamento docente y de qué manera se está abordando en la acción tutorial.

Segundo resultado

Sistematización de la información mediante el software del cuestionario implementado sobre “clima laboral CL SPC”, donde se identifican variables con mayor y menor puntuación.

Por lo anterior, se presenta la sistematización de los resultados alcanzados en la tabulación conforme a las réplicas generadas por los participantes del ejercicio a los diferentes interrogantes del cuestionario de “clima laboral CL SPC”, para lo cual, se presenta inicialmente la ficha técnica y una breve descripción.

Ficha técnica escala

Tabla 3.

Identificación técnica de la Escala Clima Laboral CL

| Nombre de la escala | Clima Laboral CL - SPC |
|---------------------|---|
| Autora | Sonia Palma Carrillo |
| Administración | Individual o colectiva |
| Duración | 15 a 30 minutos aproximadamente |
| Aplicación | Trabajadores con dependencia laboral |
| Significación | Nivel de percepción global del ambiente laboral y específica con relación a la Autorrealización, Involucramiento Laboral, Supervisión, Comunicación y Condiciones Laborales |
| Tipificación | Baremos percentil ares general para muestra total, por sexo, jerarquía laboral y tipo de empresa. |

Nota. Descripción de la escala y elementos que la integran.

Fuente: elaboración propia, teniendo como referencia el manual de la “Escala Clima laboral CL - SPC, 2004”.

Descripción

De acuerdo con el proceso de investigación y los elementos que constituyen su realización, es importante resaltar que la Escala CL SPC en su creación y diseño fue realizada por la psicóloga e investigadora Sonia Palma Carrillo, adscrita a la *Universidad Ricardo Palma (Lima - Perú)*.

Lo anterior, se define como instrumento integral elaborado mediante el uso de la técnica Likert, alcanzando desde su estructura la reproducción conclusiva de un resultado general de cincuenta (50) preguntas que indagan como variable enfoque el clima laboral, misma que desde una margen conceptual del estudio es definida operativamente como una formulación intencionada y directa sobre el discernimiento, percepción o actuación frente a su ambiente laboral y su alineación con posturas vinculadas a la realización personal y/o profesional, responsabilidad y sentido de pertinente por las tareas que le son asignadas, los ejercicios de

supervisión, la accesibilidad a información que es pertinente para su desarrollo laboral y colaboración con demás pares y las condiciones a los que se ve expuestos conjeturados a sus labores y tareas. (Palma, 2004, p. 6).

Las variables que determinan el estudio estadístico y el análisis cualitativo son los subsiguientes de acuerdo con la siguiente tabla:

Tabla 4.

Factores que determinan el análisis estadístico y cualitativo

| Factor | Descripción | Ejemplo |
|----------------------------|---|--|
| 1. Autorrealización | Apreciación del trabajador con respecto a las posibilidades que el medio laboral favorezca su desarrollo personal y profesional contingente con la tarea. | Oportunidades de progresar en la institución |
| 2. Involucramiento laboral | Identificación con los valores organizacionales y compromiso para con el cumplimiento y desarrollo de la organización. | Los trabajadores están comprometidos con la organización |
| 3. Supervisión | Apreciaciones de funcionalidad y significación de superiores en la supervisión dentro de la actividad laboral en tanto relación de apoyo y orientación para las tareas que forman parte de su desempeño diario. | La evaluación que se hace del trabajo ayuda a mejorar |
| 4. Comunicación | Percepción del grado de fluidez, celeridad, claridad, coherencia y precisión de la información relativa y pertinente al funcionamiento interno de la empresa como con la atención a usuarios y / o clientes de la misma | Se cuenta con la información necesaria para cumplir con el trabajo |
| 5. Condiciones laborales | Reconocimiento de que la institución provee los elementos materiales, económicos y / o psicosociales necesarios para el cumplimiento de las tareas encomendadas. | Se dispone de tecnología que facilita el trabajo. |

Fuente: descripción de las cinco variables que integran el cuestionario Clima Laboral de

Sonia Palma Carrillo (2004).

Aplicación

La diligencia de esta escala en consecuencia de la investigación se adelantó con previa autorización de las directivas del CCAV San José del Guaviare, se compartió un enlace del cuestionario (cuadernillo CL - SPC en versión en línea, sin embargo, se comparte la versión

impresa consultando el Anexo 1) con los participantes para responder de manera virtual a las 50 preguntas establecidas en la escala, para lo cual, se creó un formulario en línea, con la herramienta “Formularios” de Gmail.

En la herramienta se incluyó el documento de “consentimiento informado” donde se explica a la población participante el objetivo de la actividad y el alcance de su intervención (Ver Anexo B).

Calificación

Se adelanta mediante un software computarizado, el cual, permite ingresar al resultado de calificación por componentes factoriales y a la escala integral de Clima Laboral, conforme a las medidas técnicas o sistemáticamente determinadas, lo anterior, se proyecta o representa en la siguiente tabla:

Tabla 5.

Normas Técnicas del Instrumento

| Puntuación por ítem | Escala general | Puntos por cada factor |
|---------------------|--------------------------|------------------------|
| <i>De 1 a 5</i> | <i>250 puntos máximo</i> | <i>50 puntos</i> |

Fuente: Escala Clima Laboral de Sonia Palma Carrillo CL SPC (2004).

Las cualidades diagnósticas estimadas como parte del cuestionario se encuentran establecidas en las apreciaciones previstas como puntos directos; donde se tiene el ideal de juicio que, a mayores puntuaciones es más propicia la percepción o actitud frente al ambiente de trabajo en contraste de que a menores puntuaciones se relacionará un análisis inverso. (Palma, 2004).

Corrección y puntuación computarizada

Paso 1. Aplicación mediante computadora, por lo cual, las calificaciones se registraron automáticamente, sin embargo, como se hizo uso de formulario, se descargaron las respuestas y se registraron de manera manual sistematizando la información en el software prediseñado en la escala, para lo cual, se presenta el siguiente ejemplo:

Figura 25.

Ficha de ingreso de resultados

| FICHA DE INGRESO DE RESULTADOS | | | |
|--------------------------------|--------------------------------|---------|--|
| Datos Personales | | | |
| Nombre: | Leonardo Fabio Rincón Peña | | |
| Edad: | 35 a 45 años | | |
| Sexo: | Masculino | | |
| Ocupación: | Psicología | | |
| Tipo de Empresa: | Servicio | Estatal | |
| Fecha: | 2023/01/27 3:17:10 p. m. GMT-5 | | |

Fuente: imagen generada por el software de la escala “clima laboral SPC, 2004”, tomando un ejemplo de los participantes en el momento del registro.

En la ficha de ingreso de resultados se registran los datos personales por participante; como nombre, edad, sexo, ocupación, el tipo de empresa donde trabaja y la fecha de la aplicación de la escala.

Figura 26.

Sistematización resultados por participante y resultados directos

| | | | | |
|-------------------|-------|------------|-------|------------|
| 1 Ninguno o Nunca | Items | P. Directo | Items | P. Directo |
| 2 Poco | 1 | 4 | 26 | 5 |
| 3 Regular o Algo | 2 | 4 | 27 | 5 |
| 4 Mucho | 3 | 5 | 28 | 5 |
| 5 Todo o Siempre | 4 | 5 | 29 | 4 |
| | 5 | 4 | 30 | 4 |
| | 6 | 5 | 31 | 4 |
| | 7 | 5 | 32 | 4 |
| | 8 | 5 | 33 | 4 |
| | 9 | 5 | 34 | 4 |
| | 10 | 5 | 35 | 4 |
| | 11 | 4 | 36 | 5 |
| | 12 | 5 | 37 | 5 |
| | 13 | 5 | 38 | 5 |
| | 14 | 4 | 39 | 5 |
| | 15 | 4 | 40 | 5 |
| | 16 | 5 | 41 | 5 |
| | 17 | 4 | 42 | 5 |
| | 18 | 4 | 43 | 5 |
| | 19 | 5 | 44 | 4 |
| | 20 | 4 | 45 | 4 |
| | 21 | 4 | 46 | 4 |
| | 22 | 4 | 47 | 4 |
| | 23 | 5 | 48 | 5 |
| | 24 | 5 | 49 | 4 |
| | 25 | 5 | 50 | 4 |

| PUNTAJE DIRECTO | DIAGNOSTICO |
|---|--------------------|
| REALIZACION PERSONAL | |
| PC | 45 Muy Favorable |
| INVOLUCRAMIENTO LABORAL | |
| PC | 45 Muy Favorable |
| SUPERVISION | |
| PC | 48 Muy Favorable |
| COMUNICACION | |
| PC | 45 Muy Favorable |
| CONDICIONES LABORALES | |
| PC | 43 Muy Favorable |
| PUNTAJE TOTAL 228 Muy Favorable | |

Fuente: imagen generada por el software de la escala “clima laboral SPC, 2004” donde se reporta el puntaje directo y el diagnóstico por variable.

En la figura 26, se observa el registro de las cincuenta respuestas por participante, en donde se va clasificando la puntuación directa entre 1 a 5, lo que va generando un diagnóstico personal en los aspectos mencionados en el marco de factores (tabla 3), iniciando con realización unipersonal y terminando en las condiciones del ámbito laboral, obteniendo un puntaje total de 250, con un diagnóstico que puede oscilar entre no favorable a muy favorable.

Análisis cuantitativo Escala de Clima Laboral - Resultados por cada ítem

Se presenta a continuación los resultados y descripción de las gráficas que orientan su análisis de acuerdo con el instrumento implementado.

Figura 27.

Alternativas de progreso en la empresa.

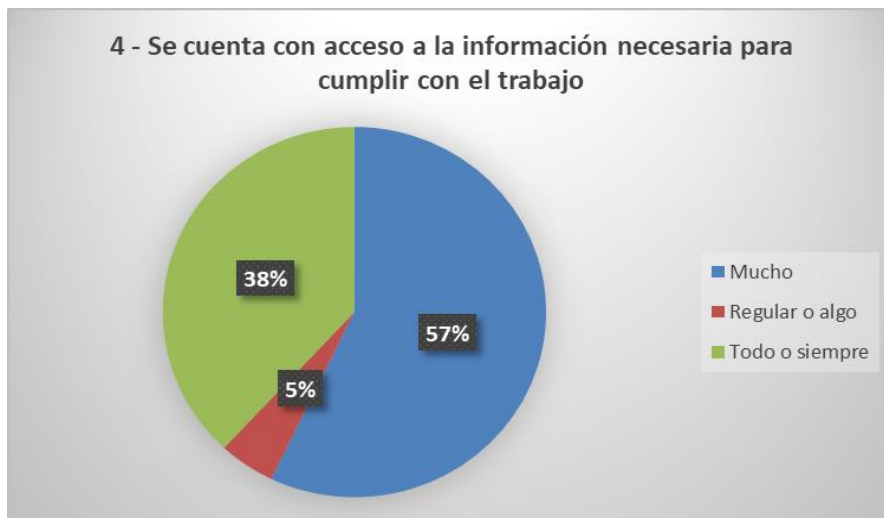


Fuente: elaboración propia.

De acuerdo con la figura 27, se evidencia que un 68% de los participantes manifiesta que, si hay oportunidad de progresar, a diferencia de un 18% que siempre y un 14% que algunas veces se puede progresar en la institución de acuerdo con la escala de opinión.

Figura 28.

Cumplimiento del trabajo asociado a un correcto flujo de información.

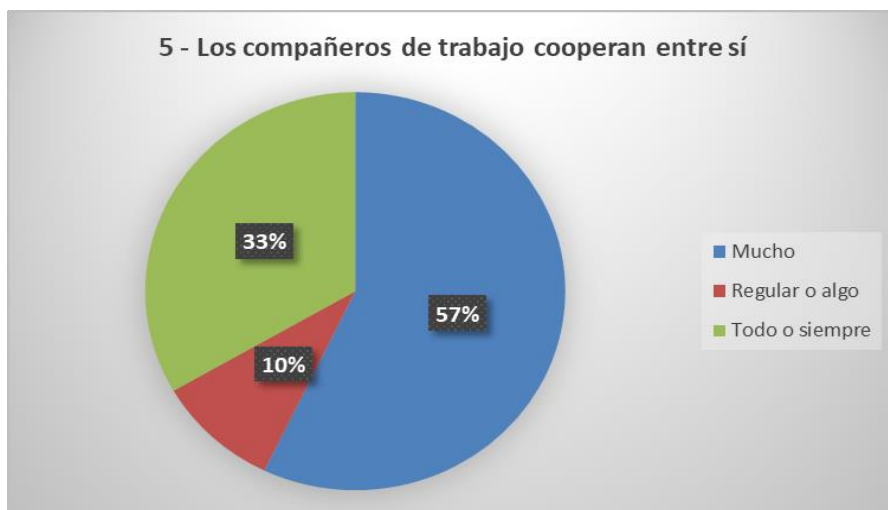


Fuente: elaboración propia.

De acuerdo con la figura 28, se evidencia que un 57% de los participantes manifiesta que se cuenta con un adecuado acceso a la información, a diferencia de un 38% que siempre y un 5% que algunas veces se cuenta con este apoyo de acceso a la información según la escala de opinión.

Figura 29.

Colaboración entre y desde los colaboradores del ámbito laboral.



Fuente: elaboración propia.

De acuerdo con la figura 29, se evidencia que un 57% de los participantes manifiesta que de forma adecuada los compañeros cooperan entre sí, a diferencia de un 33% que siempre y un 10% que algunas veces se cuenta con este apoyo de cooperación según la escala de opinión.

Figura 30.

Alcance por un óptimo desempeño



Fuente: elaboración propia.

Según la figura 30, se evidencia que un 67% de los participantes manifiesta que es mucho o bastante lo que busca asegurar los niveles de logro en el trabajo, a diferencia de un 33% que manifiesta que siempre busca este propósito de acuerdo con la escala de opinión.

Figura 31.

Técnicas laborales para mejores resultados.

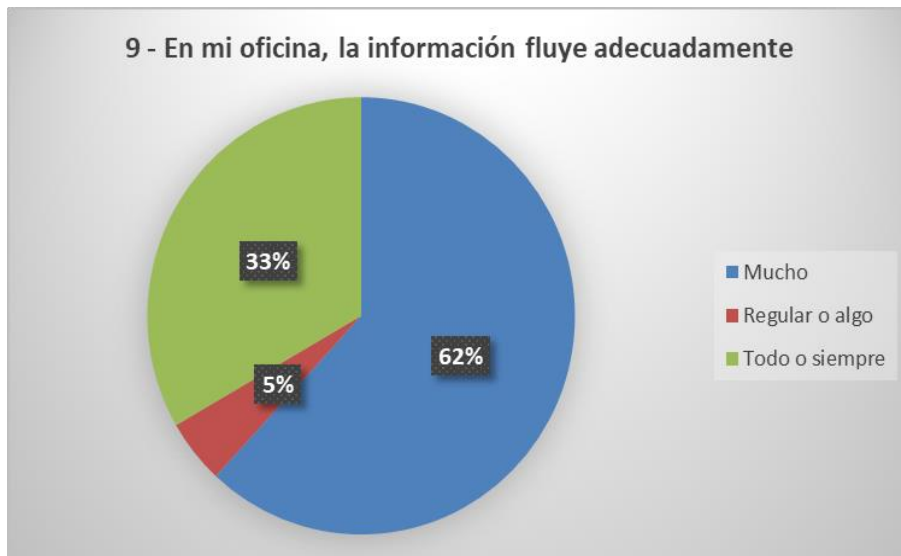


Fuente: elaboración propia.

De acuerdo con la figura 31, se evidencia que un 52% de los participantes manifiesta que se optimizan de manera congruente los mecanismos o directrices de la ejecución laboral, a diferencia de un 43% que siempre y un 5% que algunas veces se mejoran estos métodos según la escala de opinión.

Figura 32.

Adecuado flujo y movilización de ámbito informacional en el trabajo.



Fuente: elaboración propia.

De acuerdo con la figura 32, se evidencia que un 62% de los participantes manifiesta que efectivamente la información fluye adecuadamente, a diferencia de un 33% que siempre y un 5% que algunas veces la comunicación es adecuada según la escala de opinión.

Figura 33.

Reto de los propósitos de la práctica laboral.

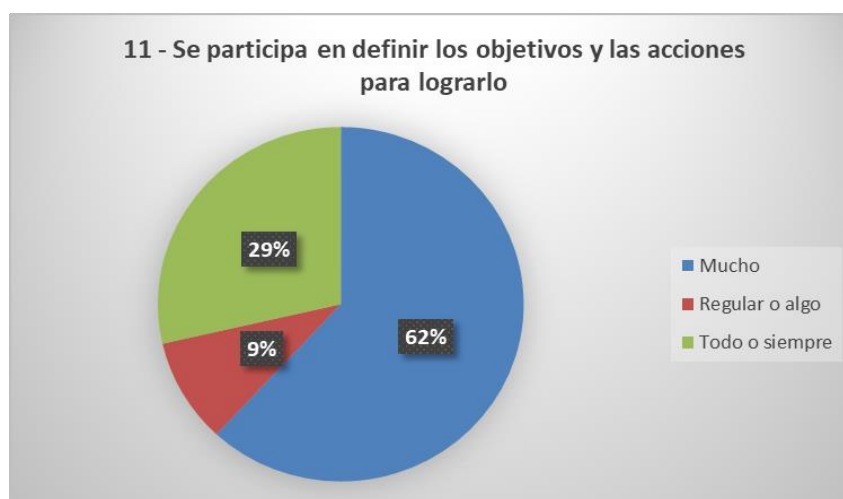


Fuente: elaboración propia.

De acuerdo con la figura 33, se evidencia que un 57% de los participantes ostenta como como conclusión que las finalidades a la que se someten en el marco organizacional son impulsores y desafiantes, a diferencia de un 38% que siempre y un 5% que poco y un 0% son retadores los objetivos de trabajo según la escala de opinión.

Figura 34.

Participaciones en el direccionamiento de intenciones objetivas.



Fuente: elaboración propia.

De acuerdo con la figura 34, se evidencia que un 62% de los participantes manifiesta que efectivamente se participa en la definición de los objetivos, a diferencia de un 29% que siempre y un 9% que algunas veces se adelanta esta acción según la escala de opinión.

Figura 35.

El empleado como parte de la plenitud organizacional como elemento clave.



Fuente: elaboración propia.

Según la figura 35, se evidencia que un 48% de los participantes se considera de manera significativa un elemento relevante en el desarrollo y reconocimiento, a diferencia del 52% que manifiesta que siempre busca este propósito de acuerdo con la escala de opinión.

Figura 36.

Evaluación y tarea.



Fuente: elaboración propia.

Según la figura 36, se evidencia que un 57% de los participantes considera de manera significativa que la valoración ejecutada en el ámbito práctico del trabajo permite la mejora de las tareas/obligaciones; sin embargo, cerca del 43% manifiesta que siempre busca este propósito de acuerdo con la escala de opinión

Figura 37.

Relaciones y grupos de trabajo

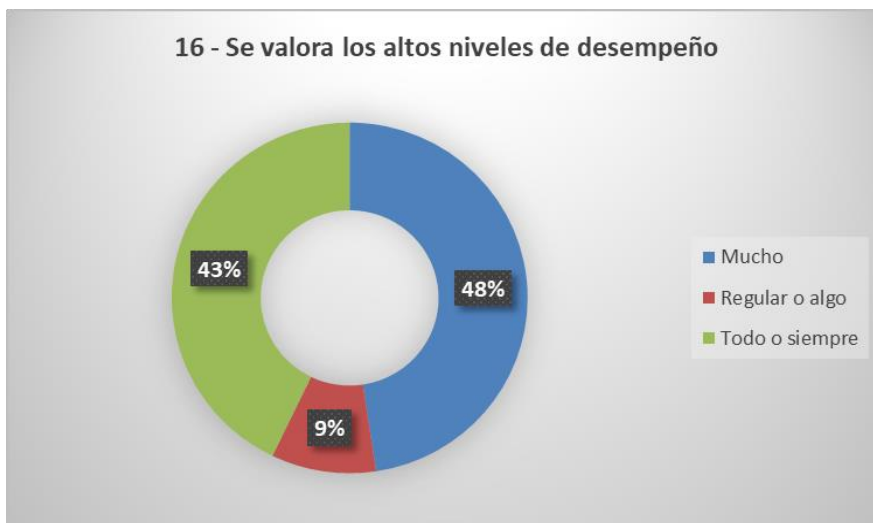


Fuente: elaboración propia.

De acuerdo con la figura 37, se evidencia que un 62% de los participantes manifiesta que efectivamente viven en un ambiente armónico en los colectivos formados en lo laboral, a diferencia de un 33% que siempre y un 5% que algunas veces ocurre según la escala de opinión.

Figura 38.

Horizontes del ejercicio conforme a los intereses.



Fuente: elaboración propia.

De acuerdo con la figura 38, se evidencia que un 48% de los participantes manifiesta que efectivamente si se aprecia los logros importantes conforme al ejercicio y el nivel proyectado, a diferencia del 43% que siempre y un 9% algunas veces según la escala de opinión.

Figura 39.

Responsabilidades y compromisos organizacionales.



Fuente: elaboración propia.

Según la figura 39, se evidencia que un 76% de los participantes considera de manera significativa estar comprometidos con la organización, en contraste de un 24% que siempre buscan este propósito de acuerdo con la escala de opinión.

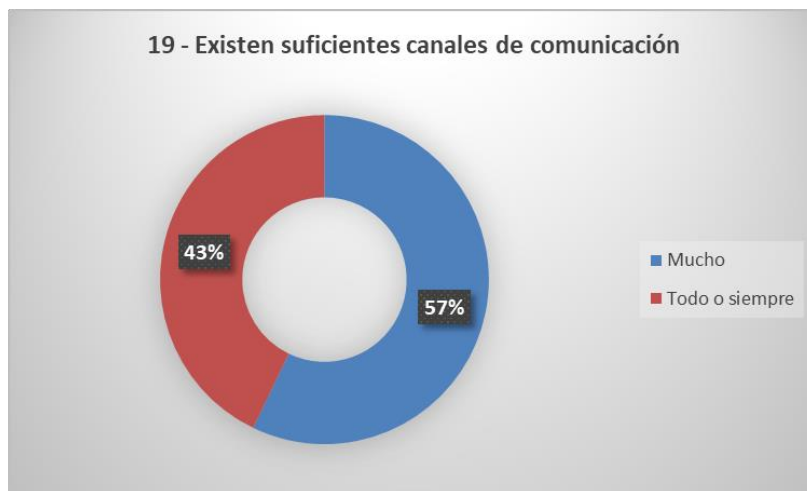
Figura 40.

Capacitación en el trabajo

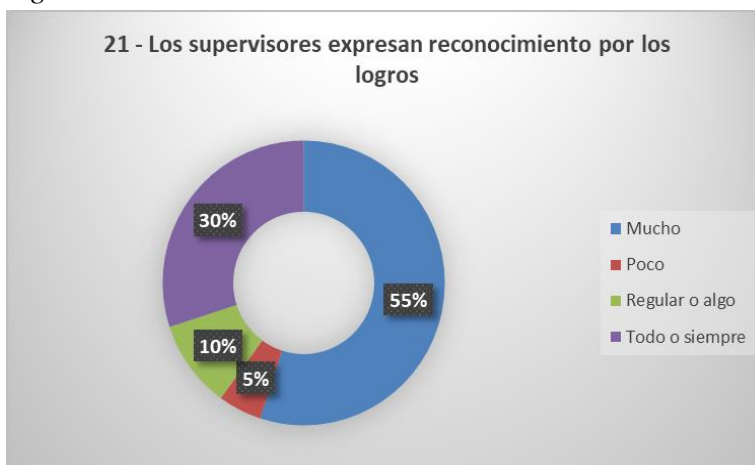


Fuente: elaboración propia.

De acuerdo con la figura 40, se evidencia que un 67% de los participantes manifiesta que efectivamente la organización posiciona la inducción y preparación pertinente para el desarrollo de las obligaciones pactadas, a diferencia del 28% que siempre y un 5% que poco, según la escala de opinión.

Figura 41.*Canales de comunicación.***Fuente:** elaboración propia.

Según la figura 41, se evidencia que un 57% de los participantes considera que hay muchos o suficientes canales de comunicación, asociado a un 43% que siempre de acuerdo con la escala de opinión.

Figura 42.*Reconocimiento de logros***Fuente:** elaboración propia.

De acuerdo con la figura 42, se evidencia que el 55% de los participantes manifiesta como tendencia que desde la supervisión se expresa una exaltación por las metas alcanzadas o logradas, a diferencia de un 30% que siempre, un 10% algo y un 5% poco, según la escala de opinión.

Figura 43.

Mejoramiento continuo



Fuente: elaboración propia.

Según la figura 43, se evidencia que un 65% de los participantes considera que efectivamente en la oficina se hacen mejor las cosas cada día, asociado a un 35% que siempre, de acuerdo con la escala de opinión.

Figura 44.

Oportunidad en el desarrollo del trabajo.



Fuente: elaboración propia.

Según la figura 44, se evidencia que un 48% de los participantes considera que efectivamente se cuenta con la oportunidad de realizar el trabajo lo mejor, asociado a un 52% que siempre se puede, de acuerdo con la escala de opinión.

Figura 45.

Desarrollo personal

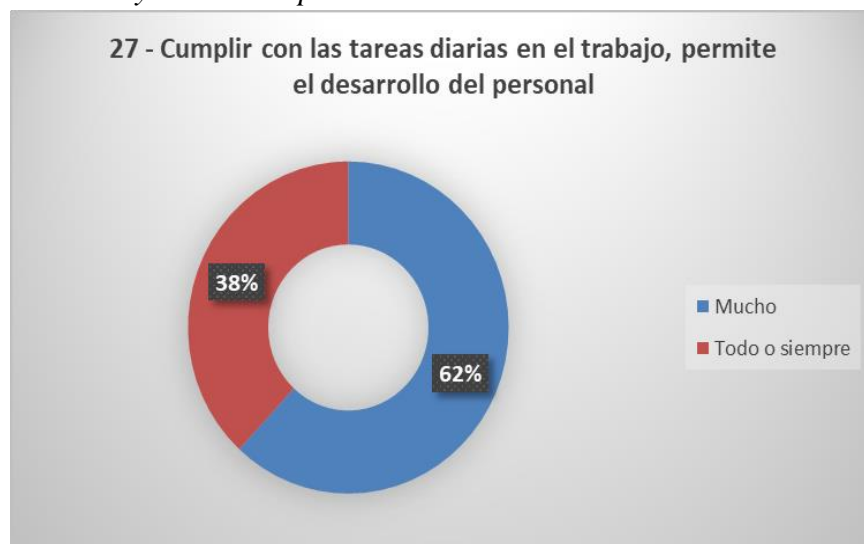


Fuente: elaboración propia.

Según la figura 45, se evidencia que un 57% de los participantes considera que son muchas las actividades que permiten el desarrollo personal, asociado a las respuestas de un 43% que siempre, de acuerdo con la escala de opinión.

Figura 46.

Cumplimiento de tareas y desarrollo personal.

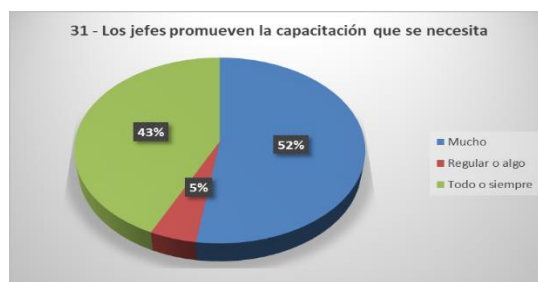


Fuente: elaboración propia.

Según la figura 46, se evidencia que un 62% de los participantes considera que efectivamente las actividades cotidianas en el ejercicio laboral, admite un progreso de ámbito personal, asociado a esas respuestas de un 38% que siempre, de acuerdo con la escala de opinión.

Figura 47.

Promoción de capacitaciones.

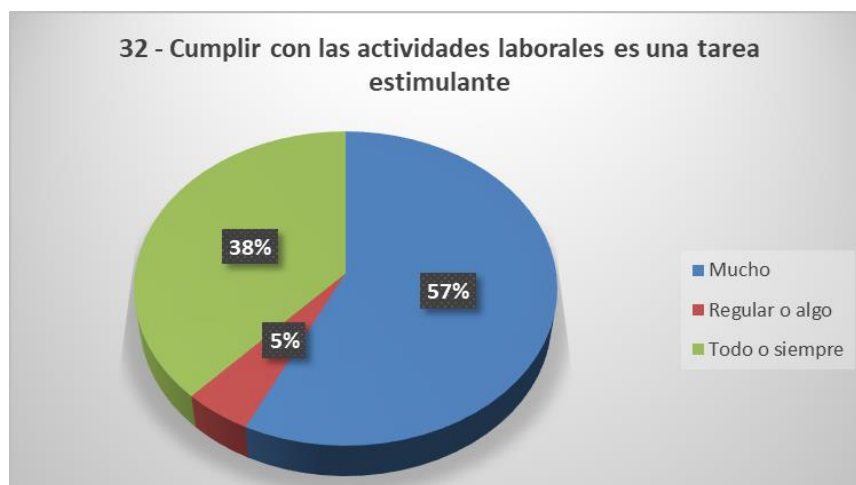


Fuente: elaboración propia.

De acuerdo con el análisis de la figura 47, se evidencia que un 52% de los participantes manifiesta que efectivamente los supervisores y roles de alta jerarquía suscitan procesos de cualificación constancia y citando las necesidades, asociado a lo anterior un 43% indica que siempre y un 5% que regularmente, según la escala de opinión.

Figura 48.

Cumplimiento de actividades.



Fuente: elaboración propia.

De acuerdo con el marco analítico de la figura 48, se evidencia que un 57% de los participantes manifiesta que efectivamente generar cumplimiento de las responsabilidades profesionales o asignadas a su rol son estimulantes en su ejecución, seguido de un 38% el cual, indica que siempre y un 5% que regularmente, según la escala de opinión.

Figura 49.

Fomento y promoción de la comunicación.



Fuente: elaboración propia.

De acuerdo con la figura 49, se evidencia que un 57% de los participantes manifiesta que efectivamente en el contexto empresarial o institucional se promociona y ejecutan procesos de mejora en la comunicación dentro del entorno laboral, seguido de un 38% el cual, indica que siempre y un 5% que regularmente, según la escala de opinión.

Figura 50.

Remuneración



Fuente: elaboración propia.

De acuerdo con la figura 50, se evidencia que un 48% de los participantes manifiesta que positivamente la retribución es interesante, apropiada y conforme al interés del trabajador en contraste con otros marcos empresariales, seguido del 33%, el cual, indica que siempre y un 19% que regularmente, según la escala de opinión.

Figura 51.

Desarrollo personal en lo organizacional.

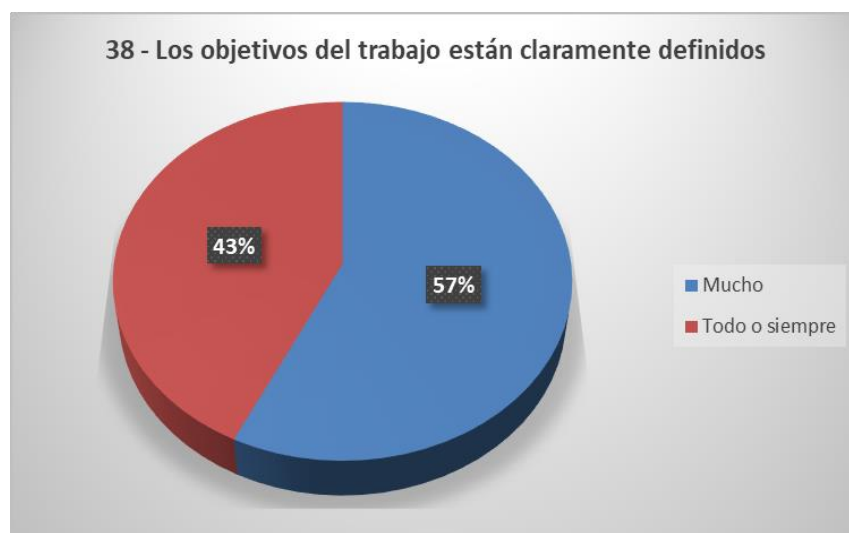


Fuente: elaboración propia.

En la figura 51, se evidencia que un 48% de los participantes manifiesta que indudablemente el escenario organizacional posiciona la importancia de la mejora continua y del individuo, seguido de un 43%, el cual, indica que siempre y un 9% que regularmente, según la escala de opinión.

Figura 52.

Objetivos laborales.



Fuente: elaboración propia.

Según la figura 52, se evidencia que un 57% de los participantes considera que positivamente las metas y proyecciones manifiestan claridad y definición específica, continuo del 43% el cual, indica que siempre, de acuerdo con la escala de opinión.

Figura 53.

Visión institucional y objetivos laborales.



Fuente: elaboración propia.

Según la figura 53, se evidencia que un 43% de los participantes considera que efectivamente los objetivos de la propuesta o contrato laboral deslumbran una correlación estrecha y notable con la visión institucional, en comparación del 57%, el cual, indica que siempre, de acuerdo con la escala de opinión.

Figura 54.

Promoción de la creatividad e innovación



Fuente: elaboración propia.

De acuerdo con la figura 54, se evidencia que un 43% de los participantes manifiesta que justamente se direccionan alternativas para causar la estructuración de propuestas creativas y proyectadas a la invención, acorde con el 48% indicando que siempre y un 9% que regularmente, según la escala de opinión.

Figura 55.

Comprensión de la razón de ser en el marco empresarial



Fuente: elaboración propia.

Según la figura 55, se evidencia que un 48% de los participantes considera que efectivamente existe una claridad conceptual de la misión; así mismo, la visión y sus valores organizacionales, consecuente a un 52%, el cual, indica que siempre, de acuerdo con la escala de opinión.

Figura 56.

Funcionalidad del trabajo según el oficio determinado.

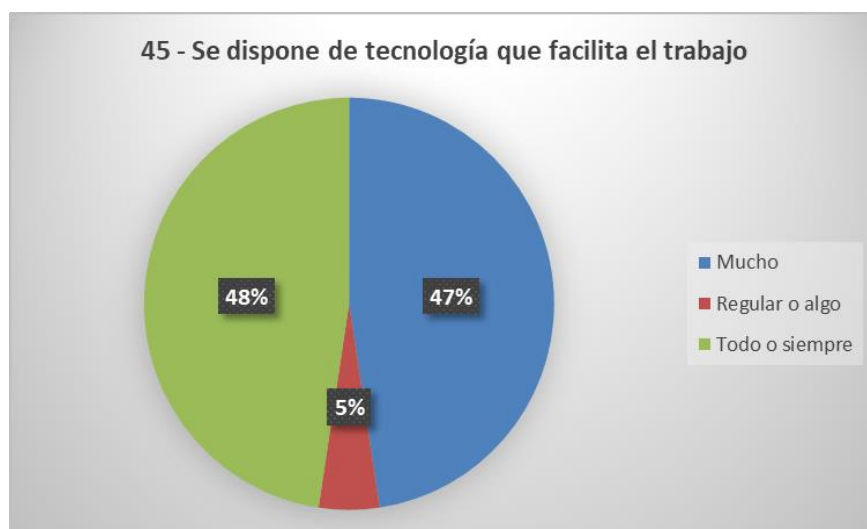


Fuente: elaboración propia.

Según la figura 56, se evidencia que un 52% de los participantes considera que ciertamente las actividades laborales se ejecutan en relación directa a métodos, manuales o planes estructurados, consecuente con ese 48%, el cual, indica que siempre, de acuerdo con la escala de opinión.

Figura 57.

Disposición de tecnología.



Fuente: elaboración propia.

Conforme a la figura 57, se evidencia que un 47% de los participantes manifiesta que positivamente se cuenta con la capacidad tecnológica que proporciona y enruta de mejor manera la ejecución de tareas; lo anterior, de acuerdo con ese 48%, el cual, indica que siempre y el 5% que regularmente, según la escala de opinión.

Figura 58.

Alcances en la dinámica laboral.

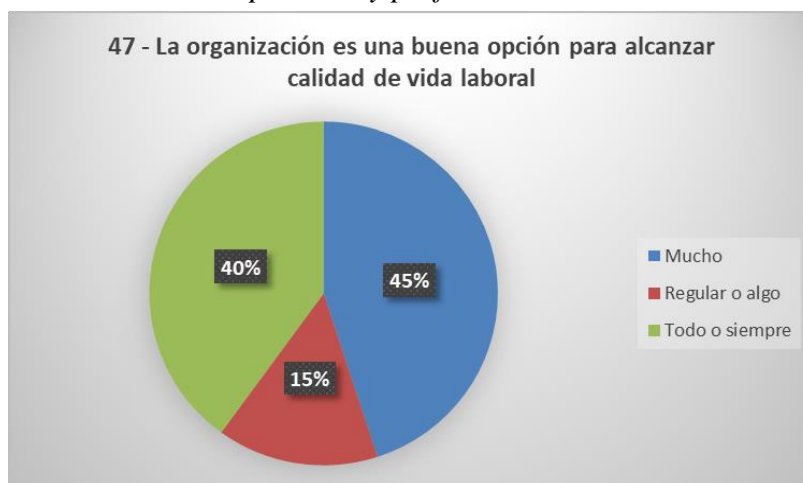


Fuente: elaboración propia.

De acuerdo con la figura 58, se evidencia que un 57% de los participantes manifiesta que se reconoce mucho los logros en el trabajo, seguido de un 33%, el cual, indica que siempre y un 10% que regularmente, según la escala de opinión.

Figura 59.

Organización y calidad del ámbito personal y profesional.



Fuente: elaboración propia.

De acuerdo con la figura 59, se evidencia que un 45% de los participantes manifiesta que efectivamente se reconoce el contexto organizacional como una excelente opción para obtener una mejora en el bienestar personal e integral, seguido del 40%, el cual, indica que siempre y un 15% que regularmente, según la escala de opinión.

Figura 60.

Buen trato en el trabajo.



Fuente: elaboración propia.

De acuerdo con la figura 60, se evidencia que un 53% de los participantes manifiesta que ciertamente preexiste acciones justas y equitativas dentro del ámbito en referencia, seguido de un 42%, el cual, indica que siempre y un 5% que regularmente, según la escala de opinión.

Figura 61.

Adelantos laborales en distintas dependencias del organismo.

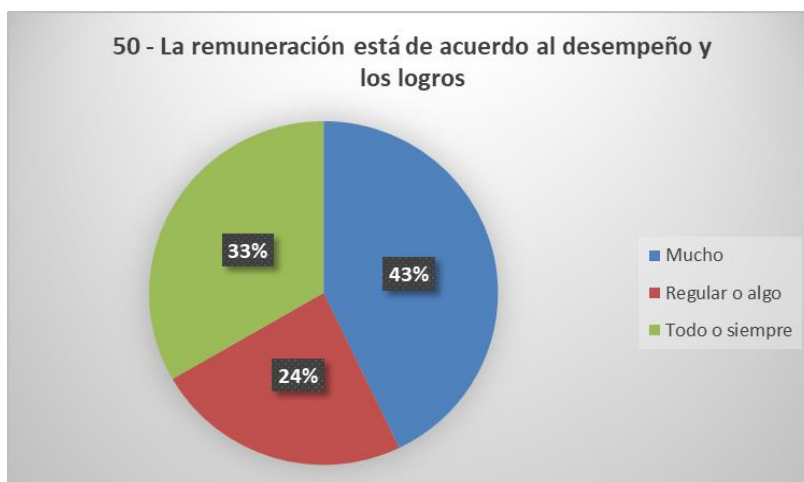


Fuente: elaboración propia.

De acuerdo con la figura 61, se evidencia que un 53% de los participantes manifiesta que justamente se evidencian y percatan de los progresos de otros sectores de la estructura organizacional, seguido de ese 33%, el cual, indica que siempre y un 14% que regularmente, según la escala de opinión.

Figura 62.

Remuneración y desempeño.



Fuente: elaboración propia.

De acuerdo con la figura 62, se evidencia que un 43% de los participantes manifiesta que indudablemente la retribución se alinea directamente con la actuación y los alcances desarrollados, seguido de un 33%, el cual, indica que siempre y un 24% que regularmente, según la escala de opinión.

En coherencia de este análisis, es importante mencionar que se genera el anexo C y D los cuales complementan el estudio anteriormente mencionado y que llevan al lector a una mayor comprensión de los contenidos, preguntas e instrumentos aplicados.

Encuentros de orientación a docentes

Socialización proyecto e implementación de herramientas (entrevista semiestructurada y escala de clima laboral)

El primer acercamiento a la Universidad Nacional Abierta y a Distancia, Centro Comunitario de Atención Virtual - CCAV - de San José del Guaviare, se dio en el mes de enero, donde se expone ante la dirección y la parte administrativa la intención de adelantar un ejercicio de investigación en concordancia del proyecto de grado de la maestría en educación, con base en un proceso de caracterización con la población objeto, para este caso, con los docentes de las diferentes escuelas, una vez concertada la participación, se propone adelantar la primera reunión de socialización en un espacio de encuentro, en este caso en la inducción del periodo académico del 1601 2023, cuando llegan los docentes nuevamente a sus labores académicas, este ejercicio se realizó en el mes de enero del 2023.

Figura 63.

Formulario diseñado con la entrevista y escala de clima laboral CL - SPC

Entrevista docentes y Escala Clima Laboral

Preguntas Respuestas 22 Configuración

Enviar

Caracterización del E - mediador y su acción tutorial en el proceso de la educación, abierta y a distancia del CCAV San José del Guaviare (Guaviare) en el marco del Modelo Pedagógico Unadista -MPU-.

La Escuela de Ciencias de la Educación - ECEDU-, el programa de Maestría en Educación y el Seminario de Investigación III, dentro de su proceso formativo ha establecido la aplicación de las técnicas e instrumentos de recolección de la información del proyecto de investigación denominado "Caracterización del E - Mediador y su acción tutorial en el proceso de la educación abierta y a distancia del CCAV San José del Guaviare (Guaviare) en el marco del Modelo Pedagógico Unadista - MPU -" en la Universidad Nacional Abierta y a Distancia - UNAD- del Municipio de San José del Guaviare.

Se pretende aplicar y analizar los resultados de una entrevista semiestructurada y la Escala de Clima Laboral CL - SPC-, para determinar las principales características del e - mediador en el CCAV de San José del Guaviare en su acción tutorial en el marco del MPU, así mismo, se busca explicar a los e- mediadores mediante un proceso de asesoría (cinco capacitaciones) los resultados obtenidos de la caracterización, para afianzar conocimientos de su acción tutorial bajo el modelo pedagógico unadista.

La información recolectada, junto con los datos de los participantes durante los encuentros proyectados se dará manejo confidencial como lo exige la ley 1090 del 2006 (art. 10) de los deberes y obligaciones del psicólogo, siendo esta la ley que rige a la investigadora del presente proyecto por su formación disciplinar.

La decisión de participar en este proceso de investigación es **completamente voluntaria**, puede manifestar su intención de participar o retirarse cuando lo desee, durante los encuentros programados en la investigación acción participante (IAP).

Nota. Formulario diseñado en la herramienta Google formulario, donde se estructuró las veinte (20) preguntas para la entrevista y se incluyeron los cincuenta (50) ítems de la escala clima laboral de Sonia Palma Carrillo (2004).

Fuente: Elaboración propia (2023). Escala laboral CL - SPC aplicada en línea y diligenciada por veintidós (22) docentes del CCAV San José del Guaviare.

En el espacio de inducción a docentes se presenta a los asistentes el propósito de la investigación, el nombre, los objetivos, la justificación y el plan de trabajo; así mismo, se hace lectura del consentimiento informado donde se indica que de manera voluntaria se proyectará el diligenciamiento y las acciones planeadas.

Encuentro 1 – Los e – mediadores y su comprensión del modelo pedagógico

Fecha de realización: 1 de marzo 2023

Tipología: encuentro sincrónico

Duración: 1 hora y 30 minutos

Tabla 6.

Marco técnico sesión 1

| Sesión 1 | Objetivo |
|---|---|
| - El modelo pedagógico Unadista y nosotros los e - mediadores | Reconocer el rol del e- mediador y su articulación con el MPU en su acción tutorial |
| Acciones | Impacto |
| - Consentimiento informado | Reconocimiento del MPU |

-
- Entrevista semiestructurada
 - Escala de Clima Laboral CL - SPC
-

Fuente: elaboración propia.

Nota: La tabla 6, muestra el marco técnico correspondiente a la sesión 1, donde se indica las primeras acciones adelantadas con los docentes del CCAV interés del proyecto correspondientes a la implementación del consentimiento informado, la entrevista semiestructurada y la escala de clima laboral, acciones realizadas en línea por los participantes.

Figura 64.

Encuentro con docentes, donde se inicia con la temática del rol como e - mediador.



Fuente: registro fotográfico (01 de marzo de 2023).

En la figura 85, se aprecia la reunión de inducción con los docentes de las distintas escuelas y programas en el auditorio del CCAV San José del Guaviare, con quienes se da inicio para el desarrollo del proyecto de investigación.

Figura 65.*Material de Apoyo Sesión 1*

Segunda Actividad Individual Proyecto MPU ✕ 🖨️ 📄

CCAV San Jose Del Guaviare <sanjosedelguaviare@unad.edu.co> jue, 23 mar, 8:32 ☆ ↶ ⋮
 para Sergio, Robinson, David, Diana, leonardo, Diego, Luis, Daniel, William, Jairo, Hoover, Jorge, Claudia, Yolima, Luz, Juan, karen, Sandra, jonathan ▼

Estimado Docente,

Estamos en la recta final de las actividades del proyecto de investigación "Caracterización del E – Mediador y su acción tutorial en el proceso de la educación abierta y a distancia del CCAV San José del Guaviare (Guaviare) en el marco del Modelo Pedagógico Unadista – MPU –" por lo cual, lo invitamos como participante de este ejercicio a la realización de la última actividad individual, la cual, está directamente relacionado con su quehacer institucional y vocacional.

El factor a trabajar es "**La comunicación**", por lo cual, lo invitamos a crear un vídeo de acuerdo con las siguientes indicaciones:

Recurso: vídeo individual
Duración: entre 1 a 3 minutos
Tema: "El Modelo Pedagógico Unadista - MPU- y la acción docente"
Especificaciones: Exposición del MPU de la UNAD asociado a su quehacer como e - mediador, donde usted se visualice, se puede hacer uso de la plantilla institucional y el envío del vídeo o enlace a la siguiente carpeta:

https://drive.google.com/drive/folders/1ssuofLURZTqb1kuLimjAhEh2-ZFtMFBi?usp=share_link

Documentos de apoyo:

PAPSOL 3.0.
https://drive.google.com/file/d/1s0IAtgjxNC3kbe_ZRTSh8CUAbsBC4j3W/view?usp=share_link

Fuente: elaboración propia, correo electrónico.

Encuentro 2 – Autorrealización en mi trabajo

Nombre de la actividad: La UNAD y yo - Autorrealización

Fecha de realización: 8 de marzo 2023

Tipología: encuentro asincrónico

Duración: tiempo libre

Objetivo: Reflexiones sobre el quehacer institucional

Materiales: recursos en línea

Desarrollo: Para el desarrollo de las actividades se envía desde el correo institucional el mensaje relacionando las directrices conforme a los ejercicios sincrónicos, como se observa:

Figura 66.

Encuentro con docentes, se generan reflexiones en torno a la dinámica de la acción tutorial



Fuente: Registro Fotográfico (01 de marzo de 2023)

En la figura 87, cuando se adelanta el siguiente encuentro asincrónico, se generan reflexiones sobre el rol docente y el quehacer institucional a la luz del modelo pedagógico Unadista, resaltando que los participantes socializan y generan reconocimiento sobre las herramientas implementadas en la acción tutorial, como las e – mediaciones, e- medios, y la e-evaluación.

Figura 67.*Invitación al diligenciamiento de la actividad asincrónica.*

Estimado Docente,

Dentro de la planeación y socialización del proyecto de investigación "Caracterización del E – Mediator y su acción tutorial en el proceso de la educación abierta y a distancia del CCAV San José del Guaviare (Guaviare) en el marco del Modelo Pedagógico Unadista – MPU –" está el desarrollo de actividades individuales, por lo cual, lo invitamos como participante de este ejercicio a la realización del presente formulario, el cual, está directamente relacionado con su quehacer institucional y vocacional.

Los resultados se compartirán en el encuentro presencial el miércoles 15 de marzo a las 4:30 p.m. en el auditorio del CCAV San José del Guaviare, espacio donde están cordialmente invitados.

[Actividad virtual E-Mediadores - UNAD CCAV San José del Guaviare \(google.com\)](#)

Muchas gracias por su participación.



Fuente: elaboración propia, correo electrónico.

En la figura 88, se evidencia el modelo de invitación a los e – mediadores, donde se indica el nombre del proyecto y la actividad a realizar en el encuentro, así mismo, el día y la hora, se aclara que las fechas fueron organizadas según la entrevista en línea realizada donde los participantes indicaban que franja horaria les era más adecuada para asistir.

Figura 68 *Actividad virtual e-mediadores*


Actividad virtual E-Mediadores - UNAD CCAV San José del Guaviare

Estimado Docente,

Dentro de la planeación y socialización del proyecto de investigación "Caracterización del E – Mediator y su acción tutorial en el proceso de la educación abierta y a distancia del CCAV San José del Guaviare (Guaviare) en el marco del Modelo Pedagógico Unadista – MPU –" está el desarrollo de actividades individuales, por lo cual, lo invitamos como participante de este ejercicio a la realización del presente formulario, el cual, está directamente relacionado con su quehacer institucional y vocacional.

Muchas gracias por su participación.

Fuente: elaboración propia mediante la herramienta Google formulario.

En la segunda actividad virtual, se envió un nuevo formulario como se observa en la figura 89, con instrucciones para desarrollar de manera individual, como el desarrollo de una sopa de letras en línea para identificar palabras relacionadas con el modelo pedagógico Unadista, así mismo, la creación de un dibujo alusivo a la acción tutorial en la UNAD.

Figura 69.

Desarrollo de una sopa de letras



Fuente: elaboración propia, mediante uso de recursos digitales en línea.

La figura 90 presenta una actividad sincrónica denominada *sopa de letras*, misma que tuvo como propósito que cada participante de manera individual identificará las palabras sugeridas, para el ejercicio en mención de propuso los siguientes conceptos: aprendizaje, colaborativo, docentes, estudiante, mediaciones, medios, pedagogía, universidad, autonomía, compromiso, educación, evaluación, mediador, modelo, significativo y virtualidad.

Fuente: elaboración propia, formato con la invitación por correo institucional a los docentes (2023).

Nombre de la actividad: La Acción Tutorial

Fecha de realización: 15 de marzo 2023

Tipología: encuentro sincrónico

Duración: 1 hora y 30 minutos

Objetivo: Reflexionar en torno a los casos que se presentan en la acción docente con los estudiantes y las competencias que se adquieren en arista y relacionada con el MPU, mecanismos de vinculación y responsabilidades sustantivas.

Materiales: Casos relacionados con la atención a estudiantes y conceptos asociados al modelo pedagógico Unadista.

Figura 72.

Juego interactivo



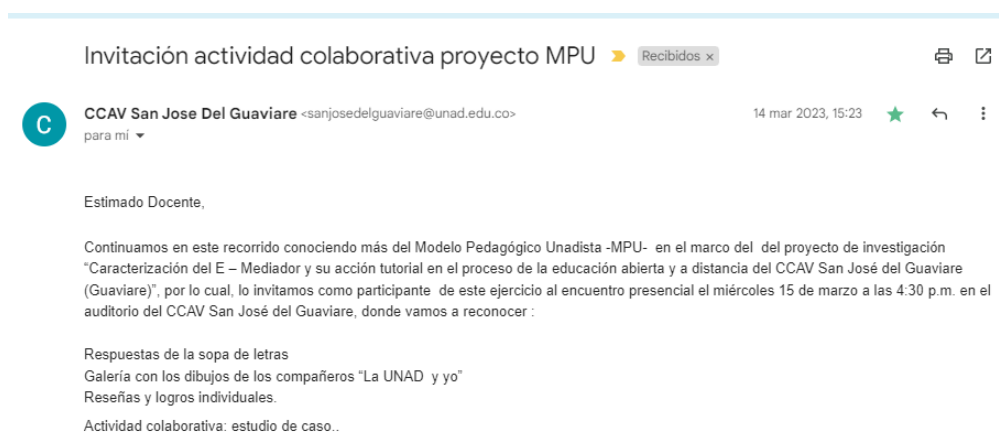
Fuente: elaboración propia, registro fotográfico (15 de marzo de 2023), tercera sesión presencial en el auditorio del CCAV San José del Guaviare.

Como se visualiza en la imagen que corresponde a la figura 93, se adelanta un juego de ruleta en línea, donde se incluye los nombres de los participantes asistentes y posteriormente de manera aleatoria se seleccionan para participar respondiendo a las preguntas orientadoras del encuentro, para este caso, correspondía a la descripción de cada uno de los componentes del modelo pedagógico Unadista: e- medios, e- mediadores, e – evaluación, e – currículo y e – mediaciones.

Como resultado del encuentro, se evidencio una apropiada comprensión de cada uno de los aspectos, sin embargo, se requiere revisar con mayor precisión la diferencia entre e – medios y e – mediaciones, donde se encuentra inconsistencias para su comprensión.

Figura 73.

Invitación encuentro presencial



Fuente: elaboración propia, correo institucional.

Como se ha venido exponiendo a lo largo del documento, se realizó para cada encuentro, sincrónico o asincrónico una invitación, donde los docentes comparten lo realizado en línea y a su vez se organiza el material para el estudio distintas situaciones o casos que los docentes

vivencian en el desarrollo de su rol, como, por ejemplo, temas como la atención oportuna en los foros colaborativos, respuestas claras y suficientes ante las solicitudes que se generan por parte de los estudiantes.

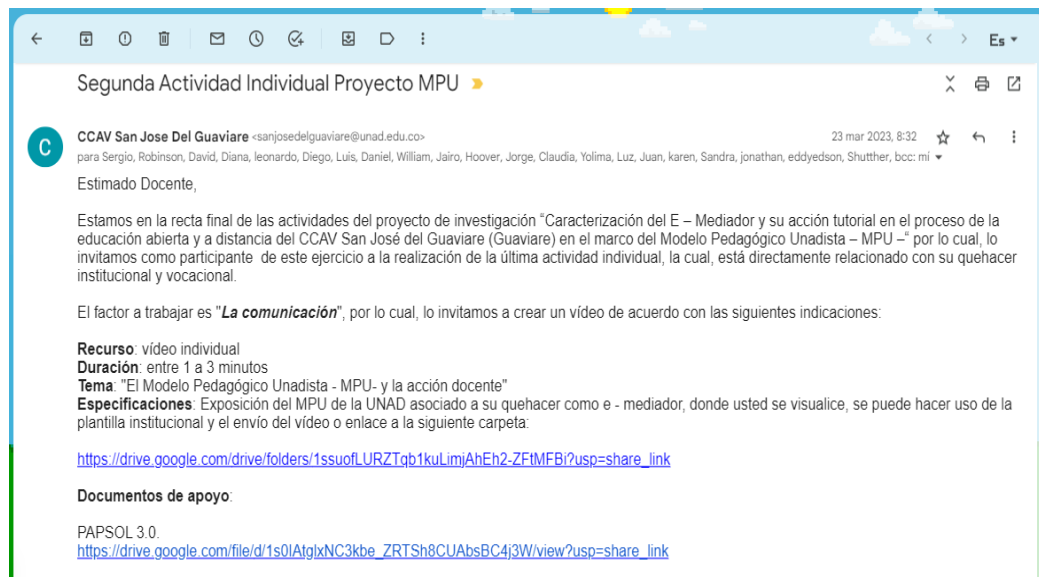
Figura 74.

Encuentro con docentes



Fuente: elaboración propia, registro fotográfico (15 de marzo de 2023).

En la figura 95, establece una evidencia del ejercicio de participación por parte de los docentes en el auditorio del CCAV San José del Guaviare, donde comparten entre ellos sus experiencias y percepciones sobre las temáticas asociadas al modelo pedagógico Unadista, evidenciando se distintas posturas en cuanto a la comprensión e implementación de su acción tutorial y las estrategias implementadas de difusión de actividades, formas de atención y procesos de calificación.

Figura 75.*Segunda Actividad Individual*

Fuente: elaboración propia, medio correo electrónico.

Encuentro 4 –Factor comunicación

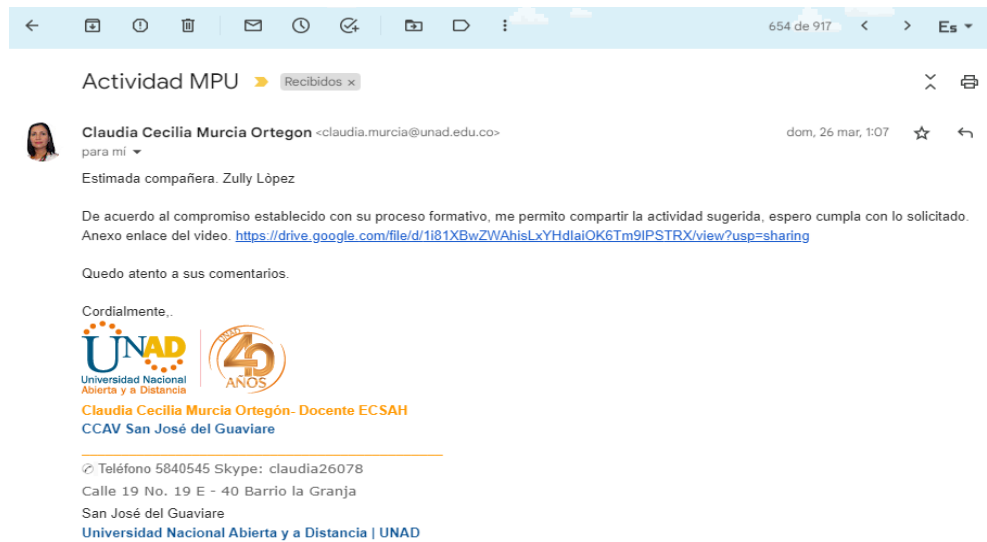
Nombre de la actividad: La UNAD y yo – Factor comunicación.

Fecha de realización: 22 de marzo 2023

Tipología: Encuentro asincrónico

Duración: Libre

Actividad: En un video se presenta lo que significa la acción tutorial para cada uno de los docentes participantes articulado al modelo pedagógico Unadista.

Figura 76.*Actividad MPU sesión 4*

Fuente: elaboración propia, medio correo electrónico institucional.

En la figura 97, se observa un mensaje generado por parte de una de las participantes donde envía la actividad sugerida sobre la creación de un video individual con las comprensiones del modelo pedagógico Unadista y la acción tutorial, con una duración no mayor a tres (3) minutos, el propósito consistió en recopilar mediante video las impresiones de los docentes participantes, siendo un insumo para la articulación de acciones pedagógicas que permitan fortalecer los procesos y la acción tutorial alineada desde el labor docente.

Encuentro 5 - “Aprendimos que...”

Nombre de la actividad: Aprendimos que ...

Fecha de realización: 29 de marzo 2023

Tipología: encuentro sincrónico

Duración: 1 hora y 30 minutos

Objetivo: Socializar los videos realizados por cada docente (e - mediador) en relación con las reflexiones de su acción tutorial.

Materiales: videos

Desarrollo: En el auditorio del CCAV San José del Guaviare

Tabla 7.

Tabla relación de videos realizados por los docentes


| Nombre del docente | Escuela | Enlace del video |
|---------------------|---------|---|
| Claudia Murcia | ECSAH | https://youtu.be/Fy4ibZOS6wA |
| Juan Gabriel Useche | ECAPMA | https://youtu.be/nc5J5xwdCQw |
| Sandra Castelblanco | ECSAH | https://youtu.be/FyqoYkAVaV8 |
| Leonardo Rincón | ECSAH | https://youtu.be/UefkxNK06SQ |
| Edson Raúl Moreno | ECSAH | https://youtu.be/scKH9Lfw64 |
| Shutther Gonzales | ECSAH | https://youtu.be/KctgS8sy6Qg |
| Daniel Lugo | ECBTI | https://youtu.be/Hx32u5KySdQ |

Fuente: elaboración propia. Socialización videos institucionales en relación con la comprensión del MPU.

De acuerdo a la tabla 7, se relacionan un total de siete (7) videos creados por los docentes de las escuelas de Ciencias Sociales Artes y Humanidades, de las Ciencias Agrícolas Pecuarias y del Medio Ambiente y de la escuela de las Ciencias Básicas Tecnologías e Ingenierías, donde cada uno mediante un video describió su experiencia de ser un colaborador en la UNAD CCAV San José del Guaviare, y cómo desde esta línea de acción ha logrado interiorizar y dar aplicabilidad a los distintos procesos, procedimientos que integran el modelo pedagógico Unadista.

Tabla 8.

Análisis cualitativo de los videos realizados

| Docente | Aporte desde su experiencia como docente asociada al modelo pedagógico Unadista |
|--|--|
| <p>Claudia Cecilia Murcia - ECSAH</p>  | <p>La docente hace su aporte del modelo pedagógico Unadista al referirse que está basado en el e-learning y ambientes virtuales de aprendizaje – AVA; así mismo, menciona el paradigma crítico social en la construcción de acciones comunitarias para generar cambios sociales.</p> |

Juan Gabriel Useche - ECAPMA

El docente hace su aporte en relación del modelo pedagógico Unadista vs el rol docente, indicando este como el marco de referencia, donde el docente impulsa su acción, mediante el aprendizaje colaborativo, significativo y autónomo, haciendo uso de herramientas digitales que contribuyen en la cualificación y la apropiación del conocimiento. Hace referencia a que se requiere estudiantes con un valor ético y que estén comprometidos con la transformación social en el territorio.

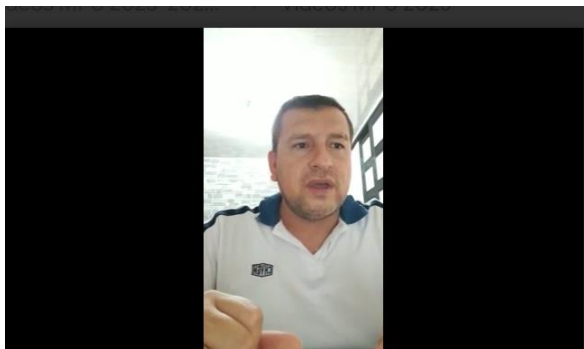
Sandra Castelblanco – ECSAH

La docente asocia el modelo pedagógico Unadista con el aprendizaje autónomo, donde invita a los estudiantes a consultar la agenda del curso para el desarrollo de las actividades; así mismo,

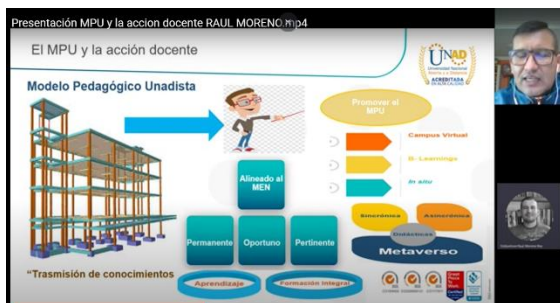
menciona otros factores como la autorregulación, la autodisciplina, los cuales también integran el hacer en la universidad, en particular por parte del estudiante.

Sugiere a los estudiantes hacer consultas revisando distintos autores para tener un enfoque más amplio sobre el conocimiento.

Leonardo Rincón – ECSAH



El docente hace su aporte indicando que el modelo pedagógico Unadista es el marco de referencia del aprendizaje en la universidad con el uso de las tecnologías digitales con el propósito de la cualificación de personas éticas y solidarias. Como docentes se coloca en práctica distintas formas y técnicas educativas, herramientas que aplican día a día con los estudiantes.

Edson Raúl Moreno - ECSAH


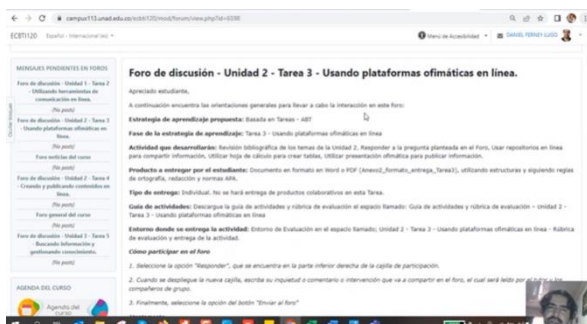
El docente hace mención que el modelo pedagógico Unadista y la acción docente están alineados a las pautas del Ministerio de Educación Nacional en relación de una atención docente permanente, oportuna y pertinente, además de los recursos implementados en el campus virtual y lo que actualmente se está abordando como metaverso.

Shutther Gonzales - ECSAH


El docente asocia el modelo pedagógico Unadista mediante el acompañamiento docente permanente, desde los foros, como espacios de construcción de conocimiento, donde los estudiantes observan sus fortalezas y aspectos por mejorar, así mismo, asocia otros espacios de vida académica que promueve el autoaprendizaje, como los CIPAS,

la web conferencias y la atención sincrónica con el docente.

Daniel Lugo – ECBTI



El docente manifiesta que el modelo pedagógico Unadista propuesta planificadora prevista a desarrollar en un intervalo temporal específico, a través del uso de herramientas y la plataforma asignada por la universidad, así mismo, el indica que el proceso de retroalimentación es uno de los procesos más importantes en este modelo de aprendizaje, porque el estudiante “escribe” y como docentes se debe estar presto para brindar las orientaciones de manera oportuna y dando la oportunidad a los educandos de adquirir confianza en el escenario de formación.

Fuente: elaboración propia. Análisis cualitativo según los aportes dados por los docentes en relación con la comprensión del MPU.

Como se observa en el análisis cualitativo de acuerdo con los aportes realizados por los docentes (e – mediadores) participantes y que se integraron a la iniciativa de crear un video para

dar a conocer su experiencia implementada desde el modelo pedagógico Unadista, se observa que hay aspectos comunes como: ver el modelo siendo el “marco de referencia de la universidad” integrado por el aprendizaje autónomo, colaborativo y significativo.

Así mismo, se tiene claridad del uso de herramientas digitales, de una plataforma tecnológica y en general de los medios y mediaciones que caracterizan el modelo de educación abierta y a distancia.

No obstante, se menciona la importancia de la actuación docente (acción tutorial) y las estrategias de acompañamiento que aportan significativamente al estudiante en su proceso de formación.

Discusión

Resultados por objetivo propuesto (análisis significativo)

Teniendo como base la pregunta de investigación ¿Cuáles son las principales características del e – mediador en la modalidad de educación, abierta y a distancia del Centro Comunitario de Atención Virtual CCAV San José del Guaviare en el marco del modelo pedagógico Unadista de acuerdo con su acción tutorial?

Se plantearon tres (3) objetivos para dar respuesta, el primero, corresponde a la compilación de información mediante la revisión de fuentes primarias y secundarias relacionadas con la educación abierta y a distancia y el modelo pedagógico Unadista (en este caso de la UNAD), en esta parte, se tuvo como base documentos como el Proyecto Académico Pedagógico Solidario – Versión 3.0 – (2011), donde se concentra la información para la presente investigación en el capítulo 2, correspondiente al componente pedagógico didáctico, en donde se expone información sobre la educación, abierta y a distancia (EaD), los ambientes virtuales de aprendizaje (AVA), el aprendizaje autónomo, las interfases de aprendizaje, las distintas mediaciones pedagógicas, lo proporcionado al diseño curricular Unadista y los distintos actores que lo componen: estudiantes, e – mediadores, e – medios, la e – evaluación.

Así mismo, y en orden de importancia, se tuvo en cuenta otro documento de consulta, el del Acompañamiento Docente en la UNAD, escrito por la Doctora Constanza Abadía García (2015), y donde se plasma la pertinencia del acompañamiento docente de manera afirmativa, adecuada y acertada permitiendo en los estudiantes potencializar un aprendizaje integral desde su formación. Adicional a lo anterior, se habla igualmente, de las exigencias originadas conforme a las exigencias de fortalecer la comunicación docente – estudiante, la intercambio binominal y posturas guiadas sobre discernimiento intelectual con miras a una educación de calidad.

De acuerdo a lo anterior, y también dando respuesta al segundo objetivo planteado, sobre la aplicación y análisis de los resultados obtenidos, en primera instancia, con el cuestionario semiestructurado de caracterización implementado a los docentes, y, en los encuentros realizados, la información recolectada en los diarios de campo, se evidencia que los docentes, o como se ha procurado en la presente investigación denominar “E- mediadores”, para reconocer las principales características en su acción tutorial, se ha evidenciado el siguiente cuadro de resultados y datos predominantes:

Tabla 9.

Tabla de resultados predominantes

| Variable | Resultados |
|--|--|
| 59% | Género masculino |
| 35 a 45 años | Intervalo por edad promedio |
| Psicología | Formación en pregrado predominante |
| 98% | Formación concluida a nivel de especialización y maestría |
| Igual o mayor a 1 año | Experiencia Laboral predominante |
| Agenda Docente | Reconocimiento conceptual predominante Abadía (2015) |
| Estrategias de Atención y acompañamiento docente | Reconocimiento conceptual y práctico de web conferencias, CIPAS, y franjas de atención in situ o virtual de manera predominante Abadía (2015) |
| 100% | Reconocimiento del Modelo Pedagógico Unadista MPU, su formulación alineada en el marco de la educación abierta y a distancia, mediante modalidad virtual y en entornos virtuales de aprendizaje. |

Fuente: elaboración propia.

Continuando con esta parte de la caracterización, y en correlación de la encuesta de Clima Laboral, se identificaron varias variables predominantes del grupo poblacional, que si

bien, se evidencia un equilibrio en los resultados, hay aspectos que se sugieren fortalecer para el desempeño docente.

Dentro de las categorías analizadas está el área 4, relacionada con la comunicación y donde los participantes obtuvieron el mayor puntaje, seguido por las categorías de realización personal, supervisión e involucramiento laboral, concluyendo con menor puntaje el aspecto referente a las condiciones laborales.

Los anteriores resultados, permitieron adelantar el tercer y último objetivo propuesto, relacionado con explicar a los e-mediadores mediante las asesorías adelantadas los resultados obtenidos, sin embargo, como los puntajes fueron adecuados en la escala de clima laboral, igual, se abordaron los conceptos sobre el modelo pedagógico Unadista, sus componentes, la acción tutorial, y casos de ejemplo para el trabajo con estudiantes, acciones realizadas en cinco encuentros dentro de una modalidad híbrida (presencial y virtual) permitiendo ampliar la información y conocimientos de los participantes del proyecto, en torno al compromiso docente y la acción tutorial desarrollada en el acompañamiento de los cursos a cargo de acuerdo a su formación disciplinar.

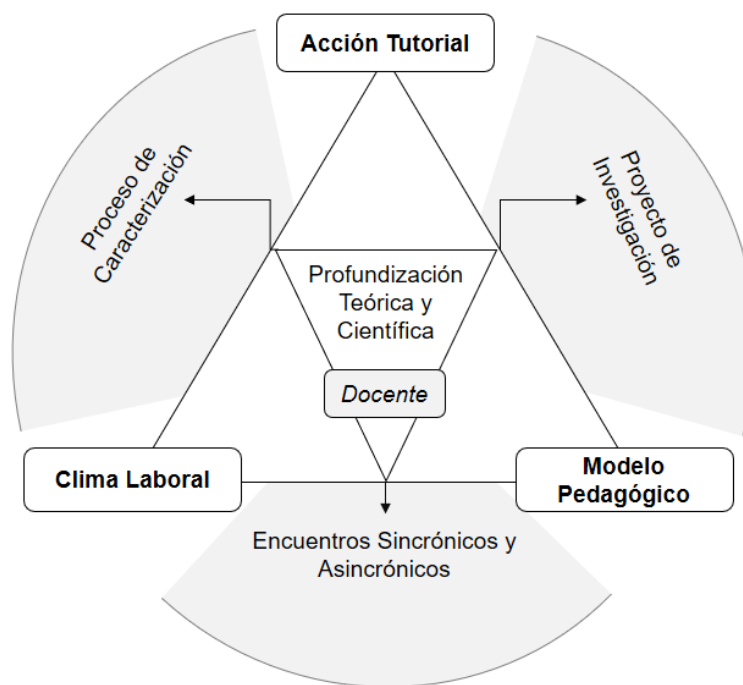
La vinculación de los Docentes a la UNAD y su actuación en la acción tutorial es un factor importante de la implementación del Modelo Pedagógico Unadista y se configura en la representación del mismo actor y estamento educativo que proporciona de manera acertada y alineada una calidad formativa, de los servicios y de la innovación integrativa que se proyectan sobre el logro de los propósitos de la enseñanza conforme a sus dinámicas, métodos y medios a su alcance (VIACI, s.f); en la cual, se ven inmersos factores que hacen parte del interés de las políticas e indicadores de la UNAD como es el caso de la Política Institucional de Retención y Permanencia Estudiantil, lo que permite generar preguntas de discusión cómo: ¿Cuál es la

importancia de la acción tutorial respecto a la política en mención? ¿La afectación del clima laboral incide en estos eventos? ...y la respuesta en sí en ambos casos.

En esta correlación analítica, se presume la triangulación de los conceptos e intereses que hacen parte del proyecto y que modelan las líneas directas y transversales que proporcionaron las bases de profundización del objeto de estudio y el cómo desde allí descubrir que algunos ideales propositivos y creados en teorías de amplio enfoque guardan relaciones estrechas, recurrentes y sistemáticas que fueron evidentes a lo largo del camino, teniendo como sujeto central el estamento docente y sus actuaciones que motivan su rol en el escenario académico y laboral.

Figura 77.

Triangulación Analítica del Proyecto



Fuente: elaboración propia, por grupos de estudio (2023).

En esta proposición, se yuxtapone que el interés de la triangulación está sujeta al reconocimiento de cada actuación y su aporte al entendimiento de la postura académica y

definida que sustentan los ejes temáticos en mención; es así, que la evidencia de los resultados retoma los focos aquí mencionados y de allí se formulan los cierres de análisis.

Parte de las conclusiones de la entrevista semiestructurada realizada permitió visualizar algunos datos interesantes; por ejemplo: al preguntar sobre las estrategias y medios del acompañamiento docente se evidenció que el desarrollo de elementos de interacción y refuerzo con material de apoyo si es un interés por parte del estamento docente pero el acompañamiento a través de la plataforma, intervención en los foros, mediación a través del correo interno como la movilización de los CIPAS y la estrategia B-Learning no hacen parte de las respuestas más representativas; así mismo, existe una disociación entre los medios y las estrategias de acompañamiento respecto a su intención, alcance, uso, ventajas y documentación de las mismas, lo que concluye que el docente confunde los medios disponibles con estrategias de acompañamiento; así mismo, configura que el deber del docente puede limitarse a contestar al estudiante y no la documentación de los procesos que permita medir cuál es el impacto de sus actuaciones de comunicación y acompañamiento tutorial; es decir, existe limitaciones conceptuales y prácticas respecto a un factor tan determinante en retención y permanencia estudiantil y el que hacer parte de las obligaciones adquiridas por Resolución de Vinculación Docente donde el mismo debe: “Realizar el acompañamiento sincrónico y asincrónico permanente a los procesos de aprendizaje de los estudiantes en los cursos a cargo de acuerdo con los tiempos y actividades establecidas en la agenda de acompañamiento docente”, a esto se suma que en la pregunta: En su labor, fórmula y socializa la agenda de acompañamiento docente, se obtenga una (1) respuesta de -“es la primera vez que escucha de la agenda *docente*”- por parte de uno de los entrevistados que lleva más de un (1) año vinculado a la UNAD.

En esa perspectiva, se resalta la construcción conceptual y práctica del MPU con palabras claves como Modelo, Carta de orientación/Navegación, Estructura Didáctica, Marco de referencia y Base de Actuación, lo que dimensiona cuál es la percepción y de qué manera se está abordando en la acción tutorial; sin embargo, las respuestas a las preguntas: ¿Cuál considera ha sido su contribución como docente a la red de curso? Y ¿Cuál considera ha sido su contribución como docente al centro asignado?, resulta interesante citar que los ítems como “Profesionalismo, Respeto y Compromiso del rol”, “Planes de Mejoramiento”, “Formación y experiencia”, “Calidad Institucional y Exigencia académica” y “Articulación Institucional y visibilidad de la UNAD” sean los menos referenciados en el ejercicio, y la respuesta a todo ello está guiado a que no se tiene una concepción clara sobre el Modelo que fundamenta la actuación en la UNAD y limitarse al ejercicio de la enseñanza de acuerdo a los discursos y criterios de cada docente sin sostener una alineación con los intereses misionales y de proyección de la universidad que contrata sus servicios.

En este mismo orden de ideas, se ve inmersos otros factores que son inherentes -en este caso del MPU de la UNAD- y las apuestas institucionales que emprenden en la materia y que se encuentran previstas en los procesos de Autoevaluación Docente y que se articulan variables del clima laboral como comunicación, supervisión y autorrealización que hacen parte de la Escala CL - SPC de Carrillo y que fue ejecutada en el CCAV San José del Guaviare, donde existen apreciaciones que deben ser estudiadas a profundidad por cada factor; por ejemplo: ¿Existe una percepción con celeridad, claridad, coherencia y precisión de la información relativa y pertinente al funcionamiento interno de la empresa cuando los docentes conocen parcialmente las responsabilidades de su rol y las obligaciones que fundamentan su propósito en la políticas, acciones y estrategias que emprende la UNAD? ¿Coexiste el compromiso evidente conforme al

desempeño y perfeccionamiento de la organización cuando se emiten temas como Profesionalismo, Respeto y Compromiso del rol, la importancia de los Planes de Mejoramiento, la Formación continua, la Calidad Institucional y Exigencia académica como factores relevantes es la acción tutorial?

Para ampliar este análisis es importante estudiar los datos obtenidos en la caracterización según la escala de opinión:

Tabla 10.

Tabla de Resultados Específicos CL - SPC

| Variable | Resultados |
|--|--------------------|
| La organización es una buena opción para alcanzar calidad de vida laboral. | 15% - Regularmente |
| Se reconocen los logros en el trabajo el porcentaje. | 10% - Regularmente |
| Se conocen los avances en otras áreas de la organización. | 14% - Regularmente |
| Si la remuneración está de acuerdo con el desempeño y los logros. | 24% - Regularmente |

Fuente: elaboración propia.

En esta relación de datos y citando las afirmaciones de los participantes en los encuentros, es importante establecer dos (2) parámetros:

- a) Desde el planteamiento del rol docente como un actor relevante en la fórmula educativa y en la ruta de la formación de estudiantes (Bautista, 2006, p.37) en donde se le indica la misión de su actuación; así mismo, la importancia de la cualificación indeleble y la adopción de cualidades en formación digital y conocimiento pedagógico (Hernández, Gamboa, y Ayala, 2014) para su continuidad laboral, sumado a la necesidad de adquisición de habilidades y la actitud frente al papel que desempeña deber ser congruente e integral (Linares, Engelbert, García y Martínez, 2021) puesto que las mismas se verán

reflejadas en las prácticas educativas; es decir, la imagen institucional también es parte del docente (Linares, García y Martínez, 2021); permite entender que el ser docente no solo es una cuestión de enseñar a razón de que debe responder por una serie de compromisos, actividades, responsabilidades y acciones dada la especificación de su rol; por lo cual, si la exigencia es alta y factores como la remuneración y el reconocimiento de los logros no son los mejores se afectan de manera directa e indirecta la actuación propia del ser humano y por ende las actividades propias de su rol.

- b) Efectivamente el clima laboral es importante en la actuación del docente; en ese sentido, Gillen y otros, (2000) citado por Palma, (2004) afirman que el clima organizacional está relacionado con determinantes unitarios y colectivos del entorno organizacional; por lo cual, la percepción de trabajador será una serie de pesos y contrapesos a la hora de analizar sus responsabilidades en relación con los beneficios que adquiere por la ejecución de las mismas. El anterior análisis se refuerza con los resultados obtenidos y que permiten profundizar sobre los factores en mención y en la cual los entrevistados contestaron, y que desde la perspectiva de los investigadores direccionan la interacción de un sinnúmero de factores que llegan afectar la vida laboral del docente y sus actuaciones académicas.

Tabla 11.*Tabla de Resultados Específicos CL – SPC II*

| Calificativo | Variable | Resultados |
|---------------------|--|-------------------|
| Regular o algo | Existen oportunidades de avanzar | 14% |
| | Hay cooperación entre compañeros | 10% |
| | Se participa en definir los objetivos y las acciones para lograrlo | 9% |
| | Valora los altos nivel de desempeño | 10% |
| | La remuneración es atractiva en comparación de otras organizaciones. | 19% |
| | Se promueve el desarrollo personal. | 9% |
| | Si hay promoción de la generación de ideas creativas. | 9% |

Fuente: elaboración propia.

Para entender dicho análisis se cita la siguiente situación: en la Sesión 3 – La acción tutorial de los encuentros de orientación a docentes al profundizar sobre el sentido y el deber del docente la percepción de los participantes se direccionó al papel protagónico, formativo y relevante del mismo para motivar al estudiante a estar en el proceso y no abandonar la universidad; es decir, una situación o formula “mágica” donde el docente siempre debe estar dispuesto y una actitud positiva para la atención del estudiante cuando se amerite y en los medios que la universidad dispone porqué es el centro del proceso; sin embargo, en los debates realizados los participantes son conscientes de que la atención no es “perfecta” pues la misma se fraccionan citando el número de educandos (grupos) que tiene a su cargo y que el tiempo está no solo previsto para dicha actuaciones sino para respuesta en los foros, contestar mensajes en el correo electrónico y correo interno, atender reuniones con la red de docentes y líderes de la escuelas, calificar entregas y cumplir con la atenciones In Situ; y el problema radica, en qué por el cumplimiento perfecto de lo mencionado no se generan remuneraciones por el acatamiento de las metas, logros

o reconocimientos consonante al nivel del desempeño alcanzado, y se limita al comentarios cómo: -Es lo que debe hacer como docente- o -Como es solo medio tiempo usted no tiene que venir todo el día al centro, es más fácil-, y entonces dónde queda el tiempo que invertimos en nuestras casas, los días domingos y festivos, en los eventos institucionales, la ofertas académicas y ejercicios extracurriculares que lideran los docente como Clases de Normas APA, y cuando esto es evidente periodo a periodo se genera una desmotivación constante.

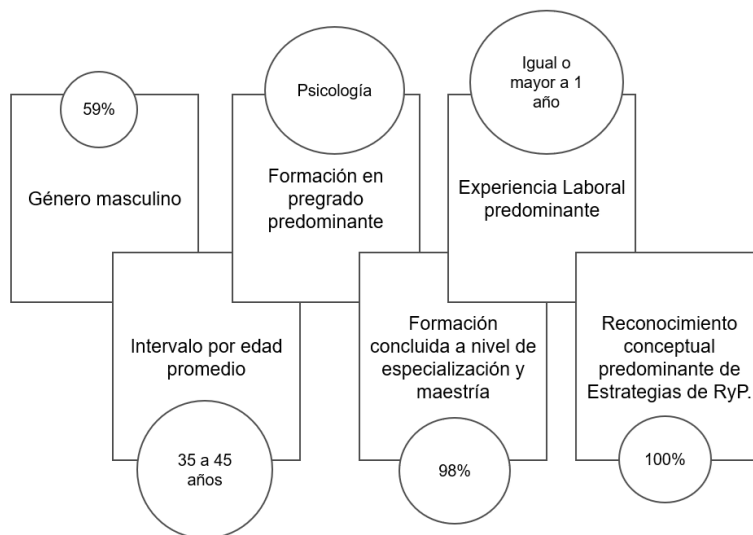
En conclusión, la desmotivación entre los docentes surge de la interacción de factores complejos que surgen de la contrastación de variables tales como: a) El nivel salarial, que a menudo es percibido como insatisfactorio, en tanto se quiere equiparar con la inversión que ha hecho en la formación necesaria para llegar al nivel que le permita mayores competencias y calidad en las estrategias para enseñar y aprender, b) la relación costo/beneficio, en tanto concibe que no se compadece el tiempo contratado con la carga de estudiantes y compromisos que debe asumir en su rol y responsabilidades con el fortalecimiento de la vivencia académica en los escenarios universitarios, y c) la falta de aquellos reconocimientos a los logros alcanzados, así como la presión por resultados, para los que debe invertir aún más tiempo, contribuyen a este descontento. Este desequilibrio se agrava por la interferencia con la vida personal.

Cada factor analizado entre la entrevista semiestructurada y la Escala CL - SPC evidencia una relación evidente de factores y hallazgos que interfieren en la acción tutorial de manera articulada, dependiente e integral; así mismo, que su construcción conceptual y práctica son evidentes dentro del escenario laboral del estamento docente que es claro en afirmar que existen falencias y retos para mejorar, pero reconociendo a su vez la UNAD como una buena empresa para trabajar

Conclusiones

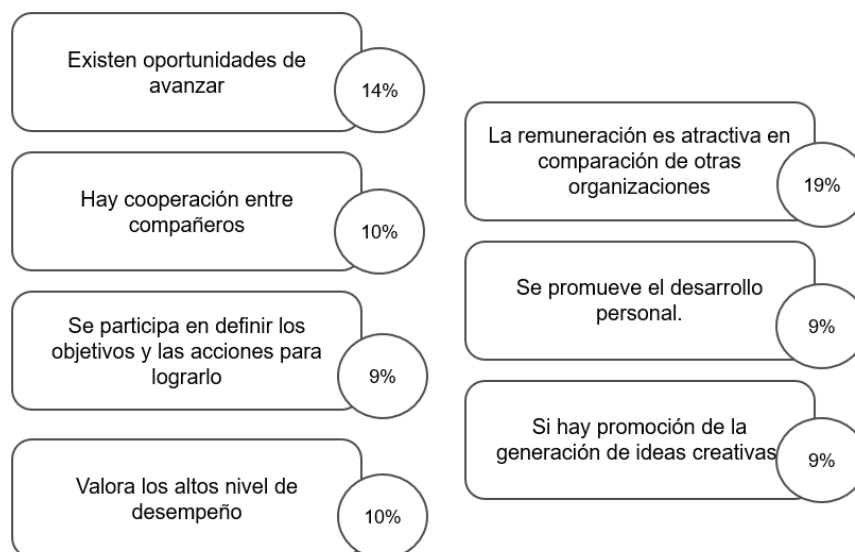
Dando respuesta a la pregunta de investigación, ¿cuáles son las principales características del e – mediador en la modalidad de educación, abierta y a distancia del Centro Comunitario de Atención Virtual CCAV San José del Guaviare en el marco del modelo pedagógico Unadista de acuerdo con su acción tutorial? y los resultados obtenidos de la caracterización con la entrevista estructurada, la escala de clima laboral, diario de campo y enfoque investigación acción participativa en sus diferentes fases, se pudo establecer que el efectuar un seguimiento permanente, oportuno y pertinente del proceso formativo por parte del docente articula distintas variables del clima laboral como la comunicación, supervisión y la autorrealización en las obligaciones que se adquieren en la vinculación laboral; en esa perspectiva, la UNAD de acuerdo a la línea de investigación educación y desarrollo humano debe fortalecer los ejercicios investigativos direccionados al estamento docente y acción tutorial conforme a la arquitectura de los procesos, la vinculación del estamento, calidad de los servicios, acompañamiento docente y clima laboral que permita ampliar los horizontes de la interpretación del perfil e-mediador y configure acercamientos epistemológicos sobre el quehacer Unadista desde y para los docentes y próximas investigaciones en la materia.

De acuerdo con el segundo objetivo planteado se pudo establecer que las principales características del e-mediador de la UNAD CCAV San José del Guaviare fueron seis (6):

Figura 78.*Variables Características*

Fuente: elaboración propia, resultados entrevista semiestructurada.

Por otro lado, en relación con la Escala de Clima Laboral los entrevistados relacionaron los siguientes datos:

Figura 79.*Resultados Específicos CL-SPC III*

Fuente: elaboración propia, resultados entrevista semiestructurada.

Lo anterior, es una ruta de valores y datos que direccionan la interacción de un sinnúmero de factores que llegan afectar la vida laboral del docente y sus actuaciones académicas, donde la remuneración representa el interés de mayor importancia e incidencia, y que posibilita dentro del área de talento humano un factor de estudio y consideraciones al respecto.

Concluyendo con el tercer objetivo que cita los resultados obtenidos de los encuentros sincrónicos y asincrónicos se concluye una relación respecto a la herramientas, estrategias, lineamientos o actuaciones en un marco congruente a las “funciones de investigación, docencia y proyección social universitaria de acuerdo con las esencias misionales” (Proyecto Académico Pedagógico Solidario, p. 17); sin embargo, es pertinente una cualificación constante del estamento citando la actualización de los procesos, el metalenguaje, el uso de herramientas tecnológicas, el sentido de pertenencia, el compromiso desde la individualidad hacia la institucionalidad, mediante comportamientos comunicativos y de heterarquía, la presión multitarea, la presencialidad in situ y componentes relacionados con la salud mental y rendimiento de sus colaboradores.

De conformidad con este análisis, es importante detallar cómo la UNAD en su continua transformación e innovación documenta la evolución del Modelo Pedagógico Unadista (2023) mediante la Vicerrectoría Académica y de Investigación. El documento citado ahonda sobre un abanico de posibilidades conceptuales y prácticas que enfrenta el modelo en la ruta hacia la UNAD 5.0; así mismo, los procesos integrativos y articuladores con el conectivismo guiado a un aprendizaje en red y la gestión del conocimiento, siendo este consciente de los cambios del mundo actual y la demanda global respecto a interconexión, interacción, capacidad instalada y vanguardia tecnológica (p. 5).

Una construcción propositiva y con apuestas a gran escala dimensionada en elementos como la pertinencia del aprendizaje y la relación de planteamientos como la heutagogía, el aprender a aprender (p. 6), las redes de trabajo colaborativo, la innovación pedagógica, el conocimiento en contexto, las tendencias del conocimiento y la integración curricular (Leal, 2023); y por último, el aprendizaje autónomo, significativo y colaborativo, pues aunque estos últimos ya hacían parte del MPU, se someten a nuevos análisis y aristas teóricas dotadas de ejercicios mayéuticos, dialécticos, de investigación-acción educativa y apropiación de tecnologías disruptivas a la luz del decálogo axiológico Unadista, siempre tomando al e-estudiante como centro de la postura filosófica y su implicación en ideales del liderazgo transformador, la autodeterminación, la autorregulación y la autogestión (Leal, 2021. p. 3).

En este pronóstico, se profundiza sobre la mediación de los docentes y la integración de la neuropedagogía como estructura cerebral que subyacen sobre el diseño y ejecución de recursos, estrategias, apuestas, criterios y procesos que responden de manera coherente a las necesidades individuales y colectivas de los estudiantes, en concordancia con los entornos y contextos particulares, evocando indudablemente que el papel que adquiere el docente Unadista es importante en la movilización y respaldo de la praxis pedagógica de la universidad como una meta argumental hacia la calidad educativa y su poder de transformación, respaldados en nuevas dimensiones como el Trabajo Inteligente Productivo (Leal, 2022) y la acción pedagógica del mismo en la UNAD 5.0.

El punto de cierre y que articula el proyecto de investigación sobre el modelo pedagógico Unadista, la acción tutorial y el e- mediador en el marco de un proceso de caracterización, permite asimilar que se está ante una propuesta que puede ampliarse y sujeta a unos cambios con orientaciones a completar su marco teórico y referencial; es decir, se habilita la entrada a

complementar la propuesta aquí expuesta desde la construcción teórica sobre el Modelo Pedagógico de la UNAD como marco de referencia y el papel del docente / e-mediador en su acción integrativa, no desconociendo los elementos constitutivos del documento respecto a triangulación expuesta e instrumentos aplicados, y cómo los mismos pueden aplicarse en los demás centros ubicados en las ocho (8) zonas del territorio nacional y por qué no, en sedes como en la Florida, USA y la Unión Europea, tomando como antecedentes los objetivos aquí trazados.

Recomendaciones

En consecuencia, de las conclusiones y la línea de investigación educación y desarrollo humano se considera pertinente continuar fomentando espacios de encuentro con los docentes para generar reflexiones sobre su acción tutorial, determinando fortalezas y aspectos por mejorar, no desconociendo los avances que desde el marco institucional se implementa, pero si considerando cualificación constante del estamento en aspectos cómo: estrategias de retención y permanencia, metalenguaje Unadista, el estudio permanente de Proyecto Pedagógico Unadista y sus actualizaciones; por ejemplo, la UNAD 5.0 con elementos como la inteligencia artificial, cursos autodirigidos y otras estrategias de pedagógica y didácticas más estructuradas y articuladas el quehacer docente y su acción tutorial.

Por otro lado, en las inducciones y reinducciones docentes focalizar aspectos coyunturales o emergentes como el capacitismo, protocolos de atención que si bien es cierto que existe y que se viene perfilando es afirmativo movilizar, entenderla y ejecutarla de acuerdo a las disposiciones institucional, competencias y procedimientos que hacen parte de la labor docente.

Posicionar una mejora constante de actuación y talento docente articulado con el formación y adquisición de destrezas que hacen del marco estructural de formación en variables cómo: competencias lectoescritoras, pensamiento lógico, netiqueta virtual, comunicación asertiva y efectiva en los medios institucionales que dispone la universidad, ética en el desarrollo de las acciones del acompañamiento docentes siendo consecuente entre la calidad de lo servicios que se presta y representa como estamentos; por último, posicionar la importancia de elementos tecnológicos y talento humano que permita un seguimiento efectivo, constante y práctico sobre las responsabilidades que se adquieren como docentes dentro de la UNAD y su filosofía.

Referencias

- Abadía, C. (2015) El Acompañamiento Docente. Universidad Nacional Abierta y a Distancia – UNAD. <https://repository.unad.edu.co/handle/10596/28670>
- Abadía, C. et al. (2013) Reflexiones hacia una didáctica de la Interacción en el e-MPU. Escuela de Ciencias de la Educación – ECEDU. Repositorio UNAD. <https://repository.unad.edu.co/handle/10596/6106>
- Alvis, et al. (2023) OVA: Generación 5.0. Vicerrectoría de Servicios a Aspirantes, Estudiantes y Egresados – VISAE. Repositorio UNAD. <https://repository.unad.edu.co/handle/10596/57367>
- Ardila, M. (2010) Modelo Pedagógico para B-Learning. Dialnet, (1). P. 38 <https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=&cad=rja&uact=8&ved=2ahUKEwiZhffcyuv0AhVeSTABHZB7DfQQFnoECAIQAAQ&url=https%3A%2F%2Fdialnet.unirioja.es%2Fdescarga%2Farticulo%2F5386188.pdf&usg=AOvVaw2zrGIprS-xfuOlzsx0pr4s>
- Ausubel, D. (1983) Teoría del aprendizaje significativo. Aprendizaje Significativo Ausubel.pdf - Google Drive <https://drive.google.com/file/d/0BzTFYHeNSOIhMXBGQ2RaVjVBaW8/view?resourcekey=0-egLTIPKRh7Oc0lOoHQG5AA>
- Avendaño, W. (2013). Un Modelo Pedagógico para la Educación Ambiental desde la Perspectiva de la Modificabilidad Estructural Cognitiva. Revista Luna Azul, (36), 110-133. Sistema de Información Científica Redalyc. <https://www.redalyc.org/pdf/3217/321728584009.pdf>
- Avendaño, W. y Parada, A. (2011). Un Modelo Pedagógico para la Reproducción y Transformación Cultural en las Sociedades del Conocimiento. Investigación y Desarrollo,

19 (2), 398-413. Universidad del Norte, Colombia.

<https://www.redalyc.org/pdf/268/26820753007.pdf>

Bernal, C. (2010). Metodología de la Investigación. Administración, Economía, Humanidades y Ciencias Sociales. Tercera edición. Pearson. ISBN: 978-958-699-128-5.

<https://abacoenred.com/wp-content/uploads/2019/02/El-proyecto-de-investigaci%C3%B3n-F.G.-Arias-2012-pdf.pdf>

Berrocal de Luna, E. y Expósito, J. (S.F.) *Unidad 3. El Proceso de Investigación Educativa II: Investigación - Acción*. Facultad de Ciencias de la Educación. Universidad de Granada.

https://www.ugr.es/~emiliobl/Emilio_Berrocal_de_Luna/Master_files/UNIDAD%20%20Investigacio%CC%81n%20-%20Accio%CC%81n.pdf

Calzadilla, R. (2004). La Pedagogía como Ciencia Humanista: Conocimiento de Síntesis, Complejidad y Pluridisciplinariedad. *Revista de Pedagogía*, 25(72), 123-148.

http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0798-97922004000100005&lng=es&tlng=es

Campis, R., Mejía, F., y Mejía, M. (2006). Estructura de un Modelo Pedagógico desde el Enfoque Naturalista de la Educación en el Programa de Análisis y Programación de Computadores en la Corporación Instituto de Artes y Ciencias, CIAC.

<https://repositorio.cuc.edu.co/handle/11323/1272>

Cejas-Martínez.; Mendoza, D.; Alban, C. y Frías -Pérez, E. A. (2020). Caracterización del perfil de las competencias laborales en el docente universitario. *Orbis: revista de Ciencias Humanas*, 15 (45), 23 -37. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7407376>

Cerquera, M. P., Cuéllar, Z., Cachaya, M.M., Suárez, L.A. y Cuéllar, S. (2022). Un estudio de caso sobre la caracterización de las concepciones y creencias de docentes de Ciencias

- Naturales en formación continua desde la formulación y uso de las preguntas. *Revista Eureka sobre Enseñanza y Divulgación de las Ciencias*, 19(2), 260101 – 260116.
https://doi.org/10.25267/Rev_Eureka_ensen_divulg_cienc.2022.v19.i2.2601
- Chadwick, C. (2001). La Psicología de Aprendizaje del Enfoque Constructivista. *Revista Latinoamericana de Estudios Educativos (México)*, XXXI (4), 111-126.
<https://www.redalyc.org/pdf/270/27031405.pdf>
- Congreso de la República (1991, julio 20) Constitución Política de la República de Colombia. Secretaria General del Senado.
http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/constitucion_politica_1991.html
- Congreso de la República (1992, diciembre 28) Ley 30 de 1992. Por la cual se organiza el servicio público de la Educación Superior. Secretaria General del Senado.
http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/ley_0030_1992.html
- Congreso de la República (2011, julio) Ley 1474 de 2011. Por la cual se dictan normas orientadas a fortalecer los mecanismos de prevención, investigación y sanción de actos de corrupción y la efectividad del control de la gestión pública. Secretaria General del Senado. http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/ley_1474_2011.html
- Correa Mosquera, D., & Pérez Piñón, F. A. (2022). Los modelos pedagógicos: trayectos históricos. *Debates Por La Historia*, 10(2), 125-154. <https://doi.org/10.54167/debates-por-la-historia.v10i2.860>
- Díaz Barriga, A. (2005). El profesor de educación superior frente a las demandas de los nuevos debates educativos. *Perfiles educativos*, 27(108), 9-30.

- http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0185-26982005000100002&lng=es&tlng=
- Díaz, M. (2019). ¿Qué es eso que se llama Pedagogía? *Pedagogía y Saberes*, 50, 11–28. Universidad Pedagógica Nacional. <http://www.scielo.org.co/pdf/pys/n50/0121-2494-pys-50-11.pdf>
- Gallo, N., Meneses, Y., Minotta, C. (2014). Caracterización Poblacional Vista desde la Perspectiva del Desarrollo Humano y el Enfoque Diferencial. *Investigando. desarrollo*. [Internet]. Julio de 2014; 22(2): 360-401. http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0121-32612014000200009&lng=en
- Gómez, J., Monroy, L. y Bonilla, C. (2019). Caracterización de los Modelos Pedagógicos y su Pertinencia en una Educación Contable Crítica. *Entramado*, 15 (1), 164-189. <https://doi.org/10.18041/1900-3803/entramado.1.5428>
- Hernández, C., Gamboa, A., y Ayala, E. (2014). Competencias TIC para los docentes de educación superior. In Congreso Iberoamericano de Ciencia, Tecnología, Innovación y Educación (Vol. 12, p. 13). https://www.researchgate.net/profile/Cesar-Augusto-Suarez-2/publication/317608939_COMPETENCIAS_TIC_PARA_LOS_DOCENTES_DE_EDUCACION_SUPERIOR/links/59431a79a6fdccb93ab27284/COMPETENCIAS-TIC-PARA-LOS-DOCENTES-DE-EDUCACION-SUPERIOR.pdf
- Hernández, C., Gamboa, A., y Ayala, E. (2014). Competencias TIC para los Docentes de Educación Superior. In Congreso Iberoamericano de Ciencia, Tecnología, Innovación y Educación (Vol. 12, p. 13). https://www.researchgate.net/profile/Cesar-Augusto-Suarez-2/publication/317608939_COMPETENCIAS_TIC_PARA_LOS_DOCENTES_DE_EDUCACION_SUPERIOR/links/59431a79a6fdccb93ab27284/COMPETENCIAS-TIC-PARA-LOS-DOCENTES-DE-EDUCACION-SUPERIOR.pdf

N_SUPERIOR/links/59431a79a6fdccb93ab27284/COMPETENCIAS-TIC-PARA-LOS-DOCENTES-DE-EDUCACION-SUPERIOR.pdf

Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, M. (2010). *Metodología de la Investigación*. McGraw Hill. <http://repositorio.uasb.edu.bo:8080/handle/54000/1210>

Hernández-Nariño, A., Medina-León, A., Nogueira-Rivera, D., Negrín-Sosa, E. y Marqués-León, M. (2014). La Caracterización y Clasificación de Sistemas, un Paso Necesario en la Gestión y Mejora de Procesos. Particularidades en organizaciones hospitalarias. *DYNA*, 81(184), 193-200. http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0012-73532014000200026&lng=es&nrm=iso&tlng=es

Iglesias, A. y Torres, J. (2018) Un Acercamiento al Clima Organizacional. *Rev. Cubana Enfermera [Internet]*. 34 (1): e1257. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-03192018000100016&lng=es

Institución Universitaria Politécnico Gran Colombiano (S.f.) Dirección de Posgrados, Dirección de Posgrados, Investigación y Bibliotecas. Departamento de Investigación, Desarrollo e Innovación. <https://apps2.poligran.edu.co/iaplicada/docs/98.pdf>

Instituto Colombiano de Bienestar Familiar y Fondo para las Naciones Unidas (2023). Estudio de Caracterización de niñez desvinculada de grupos armados organizados en Colombia (2013 - 2022). <https://www.unicef.org/colombia/documents/estudio-de-caracterizacion-ninez-desvinculada>

Irigoyen, J., Jiménez, M., y Acuña, K. (2011). Competencias y educación superior. *Revista Mexicana de Investigación Educativa*, 16 (48), 243-266. Consejo Mexicano de Investigación Educativa, México. <https://www.redalyc.org/pdf/140/14015561011.pdf>

- Leal, Jaime, A. (2021). *Educación, Virtualidad e Innovación: Estudio de caso para la consolidación de un modelo de liderazgo en la educación incluyente y de calidad*. Universidad Nacional Abierta y a Distancia -UNAD.
<https://hemeroteca.unad.edu.co/index.php/book/article/view/5081>
- Linares, Engelbert, García, Martínez, (2021). La Profesionalización Docente: Nuevos Retos para los Docentes de la Educación Superior en la UPIBI del IPN. RIDE. Revista Iberoamericana para la investigación y el Desarrollo Educativo, 11(22), e019. Epub. 21 de mayo de 2021. <https://doi.org/10.23913/ride.v11i22.857>
- Luque, G. (2006). El Naturalismo Pedagógico y su Influencia en el Movimiento de la Escuela Nueva Venezolana. Investigación y Postgrado, 21(2), 201-230.
http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1316-00872006000200008&lng=es&tlng=es
- Manual de Supervisión, Proceso de Gestión de Recursos – Subproceso de Gestión Contractual (2021) Departamento Administrativo de la Función Pública. Versión 01. República de Colombia.
<https://www.funcionpublica.gov.co/documents/418537/39113601/MANUAL+DE+SUPE+R+V+I+S+I+%C3%93N++V+e+r+s+i+%C3%B3+n+1.pdf/4afa259d-8da0-0742-a858-dd01efb465ef?t=1620961537506>
- Martínez, C., Mendoza, D., Alban, C., y Pérez, A. (2020). Caracterización del Perfil de las Competencias Laborales en el Docente Universitario. Orbis: revista de Ciencias Humanas, 15(45), 23-37. Universidad de La Rioja. Sistema Dialnet.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7407376>

- Martínez, M. (2013) Entre el Modelo Pedagógico Tradicional y la Necesidad de Aprendizajes Significativos. Revista Dialnet, ISSN 1657-4915, ISSN-e 2389-7856, Vol. 9, N°. 1, 2013, págs. 73-82. Universidad de La Rioja. Sistema Dialnet.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5907268>
- Ministerio de Educación Nacional y Universidad EAFIT (2022) Ecosistema Nacional de Innovación Educativa y Transformación Digital. Gobierno de Colombia, Bogotá D.C.
https://www.mineducacion.gov.co/1780/articles-363488_recurso_32.pdf
- Ministerio de Educación Nacional, MINEDUCACIÓN (2017) Pedagogía. Gobierno de Colombia. <https://www.mineducacion.gov.co/1621/article-80185.html> -
<https://www.mineducacion.gov.co/portal/secciones/Glosario/80185:PEDAGOGIA>
- Mercado, M. Perea, N. y Pertúz, W. (2015). La escritura en docentes universitarios (1.ª ed.). Editorial Universidad del Norte. <https://editorial.uninorte.edu.co/gpd-la-escritura-en-docentes-universitarios.html>
- Montero, R. & Abadía, C. (). *Acompañamiento docente en educación superior a distancia, estrategias que favorecen la formación*. [info:eu-repo/semantics/article, UNAD]. Repositorio Institucional UNAD. <https://repository.unad.edu.co/handle/10596/28670>
- Murrieta-Ortega, R. (2021). *Caracterización del profesorado de educación superior que muestra eficacia docente*. RIDE Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo, 12(22). <https://doi.org/10.23913/ride.v11i22.901>
- Noticias UNAD (06 de febrero de 2023) La UNAD plantea una visión educativa al 2034 con la que espera consolidarse como el proyecto educativo más importante de Colombia. Página oficial. <https://noticias.unad.edu.co/index.php/unad-noticias/todas/5652-la-unad-plantea->

[una-vision-educativa-al-2034-con-la-que-espera-consolidarse-como-el-proyecto-educativo-mas-importante-de-colombia](#)

Olivera, Gutiérrez, Pecador, Pinto, y Daza (2020). Guía para el desarrollo de las opciones de trabajo de grado Especializaciones ECEDU. Red de tutores trabajo de grado. Escuela de Ciencias de la Educación ECEDU, Universidad Nacional Abierta y a Distancia – UNAD. <https://repository.unad.edu.co/bitstream/handle/10596/35540/Gu%C3%ADa%20Desarrollo%20Opci%C3%B3n%20de%20grado-ESPECIALIZACIONES%20ECEDU.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura – UNESCO (2016) Texto 1 Innovación Educativa, Serie Herramientas de apoyo para el trabajo docente. Biblioteca digital. Perú. <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000247005>

Oviedo, G. (2004). La Definición del Concepto de Percepción en Psicología con base en la Teoría Gestalt. *Revista de Estudios Sociales*, (18), 89-96. http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0123-885X2004000200010&lng=en&tlng=es.

Palma Carrillo, S. (2004). *Escala Clima Laboral. CL - SPC*. Editora y comercializadora Cartolán. EIRL. Lima. [Escala-de-clima-laboral.pdf \(plataformaiestphuando.com\)](#)

Picado, F. (2006) El Conductismo y la Pedagogía. El conductismo en la práctica pedagógica del aula. Universidad Católica de Colombia. http://ta-ucatolica.weebly.com/uploads/2/8/5/7/28575905/conductismo_en_la_practica_pedaggica_en_el_aula.pdf

Plan de Desarrollo Docenal 2023 – 2034 UNAD 5.0. Universidad Nacional Abierta y a Distancia.

https://informacion.unad.edu.co/images/2023/PLAN_DE_DESARROLLO_2023-2034.pdf

Proyecto Académico Pedagógico Solidario UNAD (2018) Escuela de Ciencias Básicas Tecnología e Ingeniería – ECBTI. OVA. Repositorio UNAD.

<https://repository.unad.edu.co/handle/10596/44870>

Oficina Asesora de Planeación. Página oficial UNAD.

<https://informacion.unad.edu.co/planeacion>

Quitíán-Bernal, S. y González-Martínez, J. (2020). El Diseño de Ambientes Blended Learning: Retos y Oportunidades. *Educación y Educadores*, 23 (4), 659-682. Publicación electrónica del 19 de marzo de 2021.

http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0123-12942020000400659

Red de Estudiantes UNAD (11 de septiembre de 2023) PODCAST Estudiantes de la UNAD 5.0- Jaime Alberto Leal Afanador y Andrés Felipe García. YouTube.

<https://www.youtube.com/watch?v=yDp4tVIOsg>

Reyes, A. (2019). Orientándose en la Oscuridad: Autorrealización y Preocupación por la Verdad en la Obra de Harry G. Frankfurt. *Signos Filosóficos*, 21(42), 136-165.

[http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1665-](http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1665-13242019000200136&lng=es&tlng=es)

[13242019000200136&lng=es&tlng=es](http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1665-13242019000200136&lng=es&tlng=es)

Resumen Ejecutivo Plan De Desarrollo 2023-2034. Repositorio UNAD.

https://informacion.unad.edu.co/images/transparencia/Anexo_Documento_Sntesis_Plan_de_Developmento_2023-2034.pdf

Rivera, A., Viera, L., Roisbel, D. (2010) La Educación Virtual, Una Visión para su

Implementación en la Carrera de Tecnología de la Salud de Pinar del Río. *Educación*

- Médica Superior, 24(2) http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-21412010000200002&lng=es&tlng=es.
- Rodríguez, D. (2019) Monografía. Didáctica Digital un Reto para el Docente Actual en Colombia. Repositorio Institucional UNAD.
<https://repository.unad.edu.co/handle/10596/30702>
- Salazar, S. F. (2006). Hacia una Caracterización del Docente Universitario "Excelente": Una Revisión a los Aportes de la Investigación sobre el Desempeño del Docente Universitario. Revista educación, 30(1), 31-49.
<https://www.redalyc.org/pdf/440/44030103.pdf>
- Sánchez, C. (s.f.). Actualizaciones en la 7ma (séptima) edición de las Normas APA. Normas APA. <https://normasapa.org/introduccion/actualizaciones-en-la-7ma-septima-edicion-delas-normas-apa/>
- Scharager, J. y Reyes, P. (2001). Muestreo No Probabilístico. *Pontificia Universidad Católica de Chile, Escuela de Psicología, 1*, 1-3.
<https://www.academia.edu/download/31715755/muestreo.pdf>
- Segredo, M. (2011) La Gestión Universitaria y el Clima Organizacional. Educ Med Super [Internet]. 2011 jun; 25(2): 164-177.
http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-21412011000200013&lng=es
- Traver, J., Sales, A., Doménech, F., y Moliner, O. (2005). Caracterización de las Perspectivas Docentes del Profesorado de Secundaria a partir del Análisis de las Variables Educativas Relacionadas con la Acción y el Pensamiento Docente. *Revista iberoamericana de educación*, 8(36), 1-19. <https://rieoei.org/historico/deloslectores/1008Traver.PDF>

- Trejos, O. (2014). Relaciones de Aprendizaje Significativas entre Dos Paradigmas de Programación a partir de Dos Lenguajes de Programación. *Tecnura*, 18 (41), 91-102.
http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0123-921X2014000300008&lng=en&tlng=es.
- Ucrós, M., y Gamboa, T. (2010). Clima Organizacional: Discusión de Diferentes Enfoques Teóricos. *Visión Gerencial*, (1), 179-190.
<https://www.redalyc.org/pdf/4655/465545883013.pdf>
- Ulate, R. (2014) Conductismo vs. Constructivismo: Sus Principales Aportes en la Pedagogía, El Diseño Curricular e Instruccional en el Área de las Ciencias Naturales. ISSN-e 2215-3330, ISSN 1659-0104, Vol. 7, N°. 2, 2012, págs. 67-83. Sistema Dialnet.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5409429>
- Universidad Nacional Abierta y a Distancia – UNAD- (2011). Proyecto Académico Pedagógico Solidario, versión 3.0. <https://academia.unad.edu.co/images/pap-solidario/PAP%20solidario%20v3.pdf>
- Universidad Nacional Abierta y a Distancia – UNAD (2020). Líneas de investigación de la ECEDU. <https://academia.unad.edu.co/investigacion-y-productividad-ecedu/lineas-de-investigacion>
- UNAD 5.0. Modelo de liderazgo en la educación incluyente y de calidad. Plan de Desarrollo Docenal 2023 – 2034 UNAD 5.0. Página oficial.
https://informacion.unad.edu.co/images/2022/Presentacin_Mapas_de_empata_.pdf
- Veiga de Cabo, Jorge, Fuente Díez, Elena de la, y Zimmermann Verdejo, Marta. (2008). Modelos de estudios en investigación aplicada: conceptos y criterios para el diseño. *Medicina y Seguridad del Trabajo*, 54(210), 81-88. Recuperado en 07 de octubre

de 2023, de http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0465-546X2008000100011&lng=es&tlng=es

Vicerrectoría Académica y de Investigación (2023) La Evolución de Modelo Pedagógico Unadista. (pp. 1-15) Sello Editorial UNAD.

Zona de Desarrollo Próximo (s.f) Contenidos didácticos. Universidad Camilo José Cela.

https://www.campuseducacion.com/didactytab-demo/ludicasU01_A04.html

Apéndices

Apéndice A *Consentimiento implementado*

Figura 80.

Consentimiento informado aplicado.

Estimado Docente,

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Socialización y Participación Proyecto de Investigación

Caracterización del E - mediador y su acción tutorial en el proceso de la educación, abierta y a distancia del CCAV San José del Guaviare (Guaviare) en el marco del Modelo Pedagógico Unadista -MPU-.

La Escuela de Ciencias de la Educación – ECEDU-, el programa de Maestría en Educación y el Seminario de Investigación III, dentro de su proceso formativo ha establecido la aplicación de las técnicas e instrumentos de recolección de la información del proyecto de investigación denominado *"Caracterización del E – Mediador y su acción tutorial en el proceso de la educación abierta y a distancia del CCAV San José del Guaviare (Guaviare) en el marco del Modelo Pedagógico Unadista – MPU –"* en la Universidad Nacional Abierta y a Distancia – UNAD- del Municipio de San José del Guaviare.

Se pretende aplicar y analizar los resultados de una entrevista semiestructurada y la Escala de Clima Laboral CL – SPC-, para determinar las principales características del e – mediador en el CCAV de San José del Guaviare en su acción tutorial en el marco del MPU, así mismo, se busca explicar a los e- mediadores mediante un proceso de asesoría (cinco capacitaciones) los resultados obtenidos de la caracterización, para afianzar conocimientos de su acción tutorial bajo el modelo pedagógico Unadista.

La información recolectada, junto con los datos de los participantes durante los encuentros proyectados se dará manejo confidencial como lo exige la ley 1090 del 2006 (art. 10) de los deberes y obligaciones del psicólogo, siendo esta la ley que rige a la investigadora del presente proyecto por su formación disciplinar.

La decisión de participar en este proceso de investigación es *completamente voluntaria*, puede manifestar su intención de participar o retirarse cuando lo desee, durante los encuentros programados en la investigación acción participante (IAP).

Muchas gracias por su participación.

Fuente: elaboración propia.

En el apéndice A correspondiente a la figura 101, sobre el consentimiento informado, se brinda información sobre distintos aspectos a desarrollar en el proyecto, como la explicación del ejercicio para la caracterización, las asesorías sobre el modelo pedagógico Unadista, la administración ética conforme a la indagación y la participación de manera voluntaria durante todo el proceso.

Apéndice B Enlace cuadernillo escala Clima Laboral - CL

Enlace:

<https://drive.google.com/drive/folders/1aQSGnbwS6kIyqPk1mrpnMTdS0PzBBOOJ?usp=share>

[link](#)

Figura 81.

Cuadernillo correspondiente al instrumento escala laboral

CL-SPC

ESCALA DE OPINIONES

A continuación encontrará proposiciones sobre aspectos relacionados con las características del ambiente de trabajo que usted recuenta. Cada una tiene cinco opciones para responder de acuerdo a lo que describa mejor su ambiente laboral. Lea cuidadosamente cada proposición y marque con un aspa (X) solo una alternativa, la que mejor refleje su punto de vista al respecto. Conteste todas las proposiciones. No hay respuestas buenas ni malas.

| | | Ninguno o Nunca | Poco | Regular o Algo | Mucho | Todo o Siempre |
|----|--|--------------------|------|-------------------|-------|-------------------|
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 1 | Existen oportunidades de progresar en la institución | | | | | |
| 2 | Se siente compromiso con el éxito en la organización. | | | | | |
| 3 | El supervisor brinda apoyo para superar los obstáculos con el trabajo. | | | | | |
| 4 | Se cuenta con acceso a la información necesaria para cumplir con el trabajo. | | | | | |
| 5 | Los compañeros de trabajo cooperan entre sí. | | | | | |
| 6 | El jefe se interesa por el éxito de sus empleados. | | | | | |
| 7 | Cada trabajador asegura sus niveles de logro en el trabajo. | | | | | |
| 8 | En la organización, se mejoran continuamente los métodos de trabajo. | | | | | |
| 9 | En mi oficina, la información fluye adecuadamente. | | | | | |
| 10 | Los objetivos de trabajo son retadores. | | | | | |
| 11 | Se participa definir los objetivos y las acciones para lograrlos. | | | | | |
| 12 | Cada empleado se considera factor clave para el éxito de la organización. | | | | | |

Fuente: imagen tomada del cuadernillo original de la escala de clima laboral de Carrillo (2004).

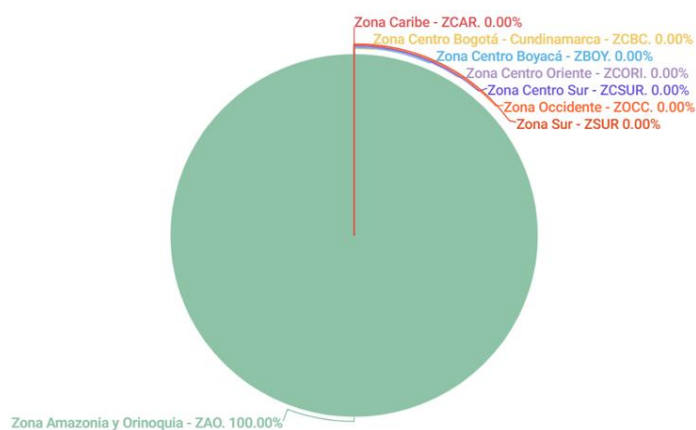
En la figura 102, se evidencia el cuadernillo original de la escala, el cual, está integrado por cincuenta preguntas tipo Likert y que van orientadas a las características del ambiente

de trabajo, en la imagen se plasman solo 17 preguntas, sin embargo, en el anexo B se incluye un enlace donde se puede acceder al cuadernillo completo.

Apéndice C Figuras complementarias entrevista semiestructurada

Figura 82.

Zona de la UNAD en la cual se encuentra ubicado

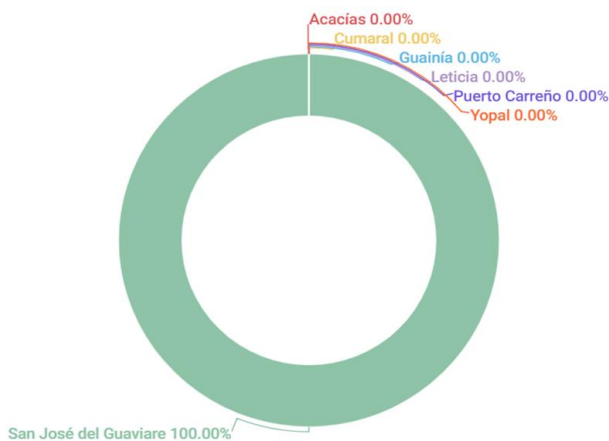


Fuente: elaboración propia.

La figura 14, muestra que el 100% de los participantes; es decir, las 22 personas que dieron respuesta al instrumento pertenecen a la ZAO, es decir, están con un vínculo directo en la Zona Amazonia Orinoquía inscritos en el presente ejercicio al grupo de talento humano de la UNAD para el departamento del Guaviare.

Figura 83.

¿A qué centro de la UNAD pertenece?

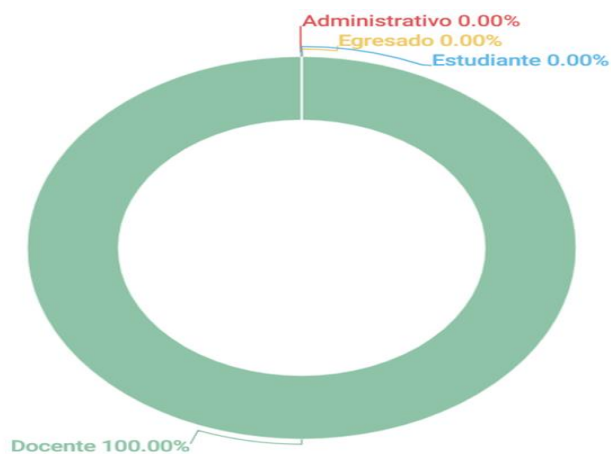


Fuente: elaboración propia.

Como se observa la figura 16 concluye que el 100% de los participantes; es decir, 22 personas pertenecen al “Centro Comunitario de Atención Virtual CCAV San José del Guaviare” ubicado en el departamento del Guaviare de la UNAD en la ZAO.

Figura 84.

¿A qué estamento de la UNAD pertenece?

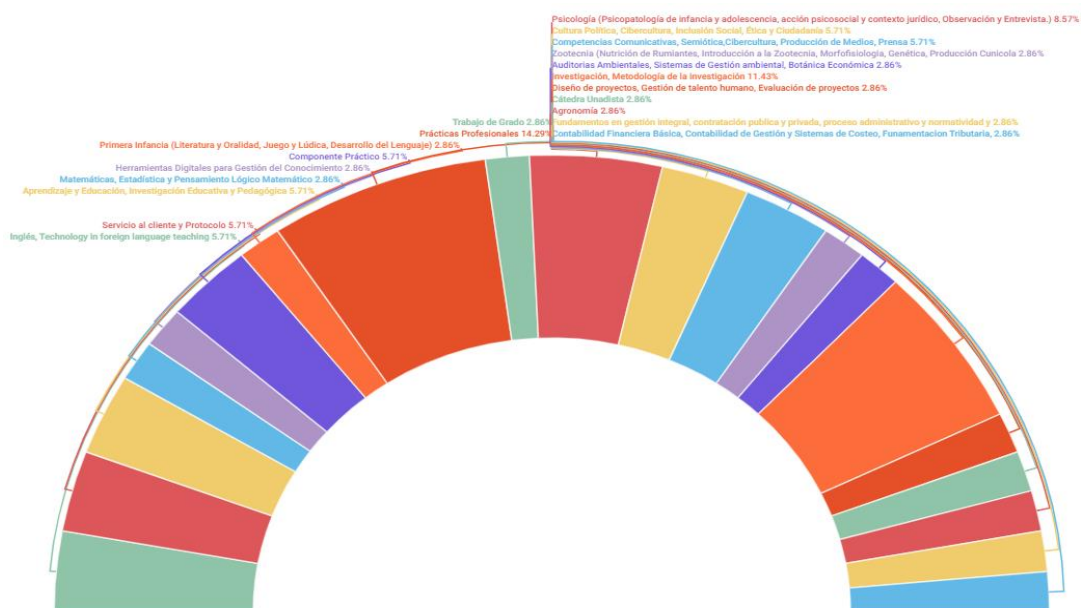


Fuente: elaboración propia.

En la figura 17 se evidencia un 100% de los participantes pertenecientes al estamento docente; es decir, 22 personas; sin embargo, se pueden resaltar dos (2) datos relevantes: a) El 45,45% que equivale a 10 de los docentes entrevistados son Egresados de UNAD, donde ocho (8) son de programas académicos en Pregrado y cuatro (4) de posgrado (Especialización). b) Dos (2) actualmente son Estudiantes de Maestría, uno (1) de Especialización y uno (1) del proceso de formación de “Administración de Empresas”; es decir, cursando un segundo programa académico en pregrado; lo anterior evidencia, que un número importante de docentes de la UNAD son egresados de la misma casa de estudios.

Figura 85.

Nombre los cursos que le han sido asignados en el tiempo en que ha sido docente en la UNAD.



Fuente: elaboración propia.

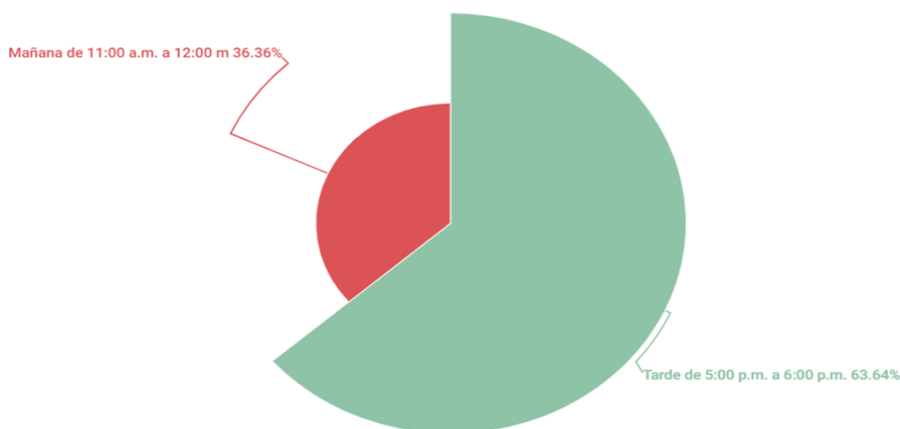
Con relación con el gráfico 85 y la intención de respuesta, se evidencia que los cursos de mayor asignación al cuerpo docente en el CCAV San José del Guaviare están orientados al área de Prácticas Profesionales representado en el 14,49%, seguido de las áreas de Investigación con el 11,43% y psicología con el 8,57%. Cabe mencionar que cursos de las áreas de inglés,

educación, comunicación social y componente práctico representan el 5,71% cada uno; es decir, al menos dos (2) coincidían en su mención como respuesta.

Ahora bien, respecto al análisis de la pertenencia a las escuelas de los cursos mencionados se resalta que la mayoría son de la escuela de “Ciencias Sociales, Artes y Humanidades – ECSAH”; así mismo, la escuela de “Ciencias Administrativas, Contables, Económicas y de Negocios – ECACEN” y la escuela de “Ciencias de la Educación – ECEDU”; es decir, existe una relación entre la pertenencia de escuela de los docentes y el número de cursos/áreas asignadas en el CCAV San José del Guaviare.

Figura 86.

Jornada en que le es más favorable participar en las sesiones generales de trabajo en equipo.

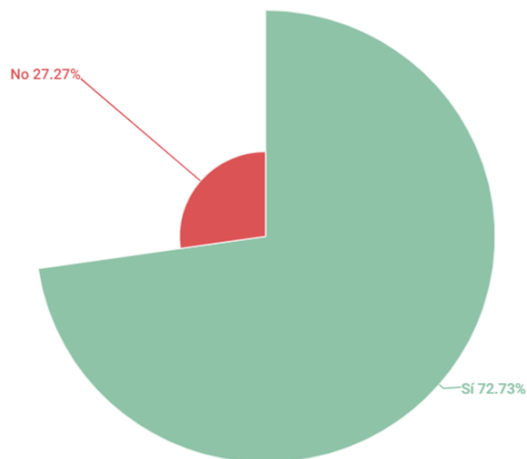


Fuente: elaboración propia.

Para interés del proyecto de investigación, como se evidencia en la figura 86 se pregunta a los docentes sobre el día más favorable para trabajar en las sesiones; en ese sentido, el 63,64% eligió la tarde de 05:00 p.m. a las 06:00 p.m., mientras que el 36,36% se interesó más por la mañana de 11:00 a.m. a 12:00 m, según la información relacionada en la figura 25.

Figura 87.

¿Ha estado como docente en dos cursos en un mismo periodo académico?

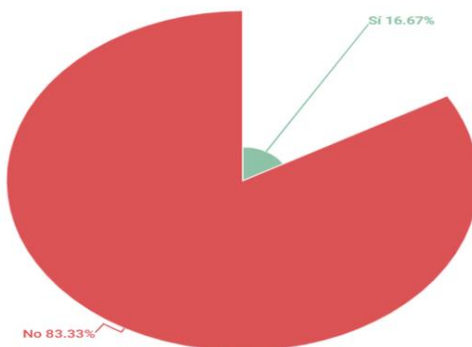


Fuente: elaboración propia.

La figura 87 concluye que el 72,73%; es decir, 16 de los docentes encuestados han tenido dos (2) cursos al mismo tiempo a comparación de un 27,27% que suscita que no.

Figura 88.

¿Ha ejercido el rol de director de un curso académico?



Fuente: elaboración propia.

Ahora bien, respecto a la pregunta de que ha sido director de un curso, se evidencia en la figura 88 que tan solo cuatro (4) docentes lo equivalente al 16,67% han ocupado ese rol, lo que indica que el 83,33% restante solo han sido docentes de acuerdo con la designación de cursos.

Apéndice D Figuras complementarias Escala Clima Laboral

Figura 89.

El triunfo en la institución asociado al compromiso personal.

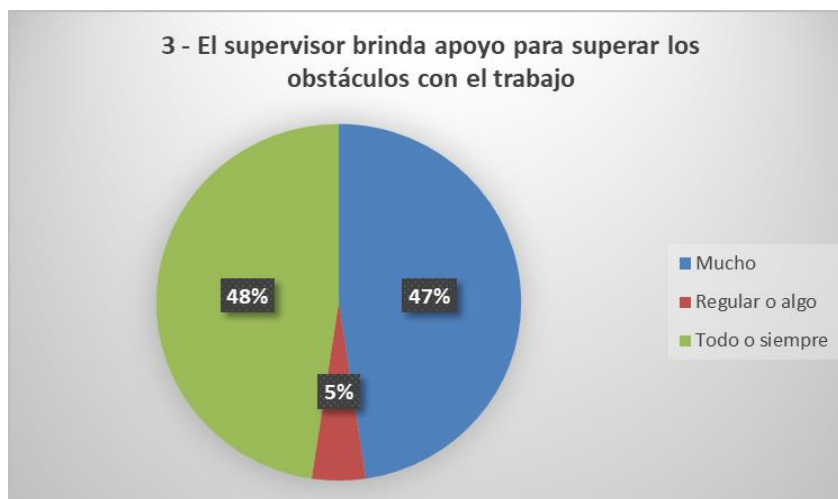


Fuente: elaboración propia.

Según la figura 89, se evidencia que un 64% de los participantes manifiesta una mayor responsabilidad frente al triunfo o éxito de la empresa o entidad, a diferencia de un 36% que siempre se siente comprometido de acuerdo con la escala de opinión.

Figura 90.

Apoyo para controlar los inconvenientes en la labor.

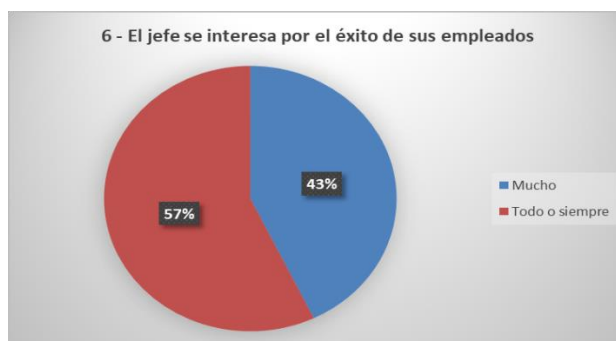


Fuente: elaboración propia.

De acuerdo con la figura 90, se evidencia que un 47% de los participantes relaciona que la supervisión propone y dirige un ayuda para sobrepasar los limitantes que puedan estar presentante en la dinámica laboral, a diferencia de un 48% que siempre y un 5% que algunas veces se cuenta con este apoyo de acuerdo con la escala de opinión.

Figura 91.

Interés de los empleadores por el triunfo de sus colaboradores en el trabajo



Fuente: elaboración propia.

Según la figura 91, se evidencia que un 43% de los participantes manifiesta que es mucho el interés del jefe por el éxito de sus empleados, a diferencia de un 57% que manifiesta que siempre se evidencia de acuerdo con la escala de opinión.

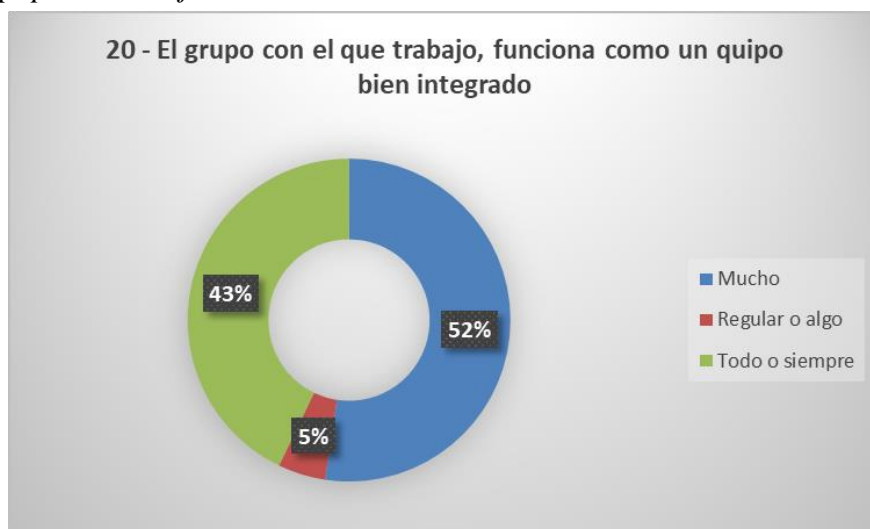
Figura 92.

Toma de decisiones



Fuente: elaboración propia.

De acuerdo con la figura 92, se evidencia que un 48% de los participantes manifiesta que efectivamente existe una congruencia para la toma de disposiciones o acuerdo conforme a la obligaciones o responsabilidades, en contraste de los porcentajes 43 y 9 de *siempre* y *algunas veces* sistemáticamente según la escala de opinión.

Figura 93.*Integración equipo de trabajo.***Fuente:** elaboración propia.

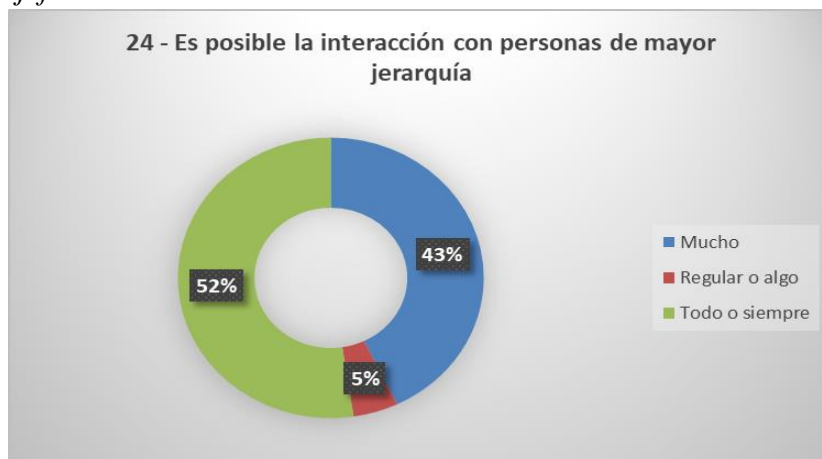
De acuerdo con la figura 93, se evidencia que un 52% de los participantes manifiesta que efectivamente que con el colectivo con el que se labora marcha afirmativamente y de manera integral, asociado con un 43% que siempre y un 5% que algo, según la escala de opinión.

Figura 94.*Definición de responsabilidades.***Fuente:** elaboración propia.

De acuerdo con la figura 94, se evidencia por parte del 43% de participantes manifiesta que efectivamente las tareas de la designación son claras y estipuladas, asociado al 52% que responde que siempre y un 5% que algo, según la escala de opinión.

Figura 95.

Interacción con jefes



Fuente: elaboración propia.

De acuerdo con la figura 95, se evidencia que un 43% de los participantes exterioriza que efectivamente es asequible un proceso de comunicación con personal con alto nivel de jerarquía/grado, asociado a un 52% que siempre y un 5% que algo, según la escala de opinión.

Figura 96.

Alcance y monitoreo de actividades.



Fuente: elaboración propia.

De acuerdo con la figura 96 se evidencia que un 57% de los participantes manifiesta que efectivamente sí se tiene conocimiento y sitúa un sistema de rastreo y búsqueda controlada de las acciones ejecutadas diariamente, según las respuestas obtenidas del 38% que indica que siempre y un 5% que algo, según la escala de opinión.

Figura 97.

Afrontamiento de obstáculos laborales.



Según la figura 97, se evidencia que un 62% de los participantes considera que efectivamente dentro del contexto organizacional se dialogan, reflexionan, atienden y resuelven las dificultades propias del escenario, seguido del 38% que indica que siempre, de acuerdo con la escala de opinión.

Figura 98.

Gerencia y direccionamiento de recursos.

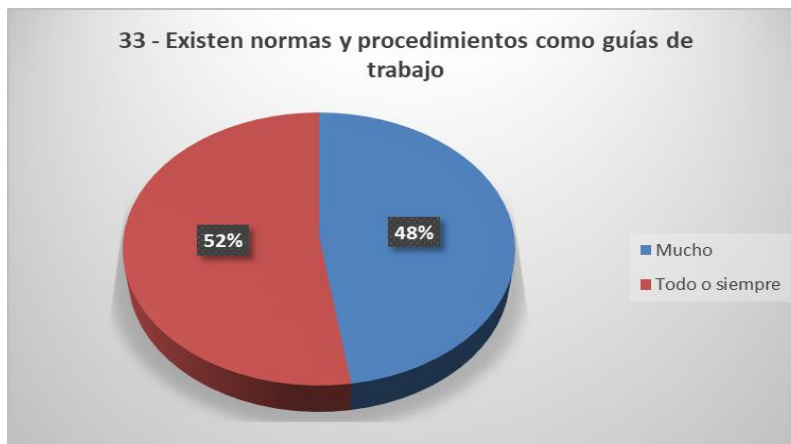


Fuente: elaboración propia.

Según la figura 98, se evidencia que un 57% de los participantes considera que efectivamente existe una buena administración de los recursos que se otorgan en el espacio de trabajo, seguido de un 43% el cual, indica que siempre, de acuerdo con la escala de opinión.

Figura 99.

Normas de trabajo



Fuente: elaboración propia.

Según la figura 99, se evidencia que un 52% de los participantes considera que ciertamente se evidencian directrices, mecanismos e instrucción procedimentales para el desarrollo del ejercicio laboral que ayudan a la labor docente, seguido de un 48% el cual, indica que siempre, de acuerdo con la escala de opinión.

Figura 100.

Productos y servicios



Fuente: elaboración propia.

De acuerdo con la figura 100, se evidencia que un 52% de los participantes manifiesta que evidentemente los resultados y servicios relacionados con la empresa permiten una motivación conforme y afectiva, seguido del 43%, el cual, indica que siempre y un 5% que regularmente, según la escala de opinión.

Figura 101.

Comunicación con el supervisor.

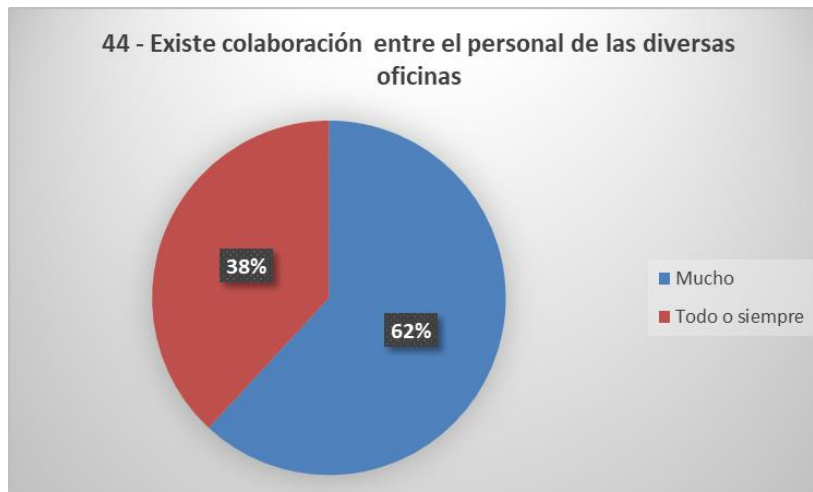


Fuente: elaboración propia.

Según la figura 101, se evidencia que un 52% de los participantes considera que efectivamente el supervisor o la persona que hace sus veces escucha los planteamientos que se le hacen, seguido de un 48% el cual, indica que siempre, de acuerdo con la escala de opinión.

Figura 102.

Apoyo mutuo entre dependencias laborales.



Fuente: elaboración propia.

Según la figura 102, se evidencia que un 62% de los participantes considera que evidentemente existe mucho apoyo entre pares y según los escenarios presentes dentro de la empresa, en comparación con el 38%, el cual, indica que siempre, de acuerdo con la escala de opinión.