

**UNIVERSIDAD ESTATAL A DISTANCIA
VICERRECTORÍA ACADÉMICA
ESCUELA CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
SISTEMA DE ESTUDIOS DE POSGRADO
PROGRAMA DE MAESTRÍA
EN ADMINISTRACIÓN EDUCATIVA**

**INFLUENCIA DE LA MEDIACIÓN EN LA CALIDAD DE LA
EDUCACIÓN IMPLÍCITA EN EL MODELO PEDAGÓGICO DE LA
UNED, APLICADO EN EL CENTRO UNIVERSITARIO DE
GUAPILES**

Proyecto de Graduación correspondiente al Plan de Estudios de
Maestría en Administración de la Educación

COLMAN ZAMBRANA RAMIREZ

JULIO DEL 2004

CAPITULO I
INTRODUCCIÓN

CAPITULO I

INTRODUCCIÓN

El presente informe se ha elaborado como requisito para la aprobación del Seminario Proyecto de Graduación, correspondiente al Plan de Estudios de Maestría en Administración de la Educación.

El análisis a realizar estará constituido por cinco capítulos que nos permitirán valorar la calidad educativa desde varias perspectivas. En el primer capítulo se presentan antecedentes de la UNED y su pensamiento estratégico. Además se establecerá la justificación, importancia, el planteamiento del problema y los objetivos que motivan a realizar la investigación. El segundo capítulo incluye el marco teórico que sustenta esta investigación. El tercer capítulo, evidencia el tipo de investigación, fuentes de información, variables, instrumentos, etc. La cuarta etapa contiene el análisis de resultados, el quinto capítulo; conclusiones y, recomendaciones, bibliografía. Y en la última etapa se enuncian las alternativas de solución a emplear.

Antecedentes:

Transformar la educación en un proyecto de calidad implica entender todo el proceso educativo y los elementos que la componen, así como entender el complejo y lento proceso de construcción de la calidad educativa a partir de

las múltiples y diversas referencias. Solo el concepto hace pensar en su intrincado sentido para lograr determinarlo.

En realidad, generar estas oportunidades para los alumnos requiere de crear ambientes propicios y agradables, transformando algunos elementos claves del proceso de educación tradicional como la mediación pedagógica, el clima organizacional y la administración educativa, dándoles un sentido moderno, humanitario y espiritual. Moderno por la necesidad de renovarse con las nuevas teorías, humanitario por las relaciones interpersonales cotidianas con personas, llenas de necesidades, motivaciones y esperanzas, y espiritual por la dependencia que tenemos de Dios en todo nuestro quehacer diario.

La mediación pedagógica en el uso de adecuados métodos, técnicas y actividades con el alumno, genera un clima de comprensión y estímulo propicio para el aprendizaje. Con la ausencia de adecuados métodos y técnicas, la calidad educativa pierde sentido y las tutorías se vuelven tediosas, además de que provoca en adelante el ausentismo y el malestar del estudiantado, generando con esto la deserción del estudiante.

Un docente que sabe emplear los contenidos y los presenta al alumno de forma estructurada, le da la oportunidad de transferir a su mente los conocimientos también en forma estructurada.

Otro elemento de la mediación, está constituido por las relaciones interpersonales entre docente y alumno. Estas relaciones aparecen no por consanguinidad, como cuando nace a los padres un niño, sino porque al

educador le han asignado un determinado grupo de alumnos con el cual tiene que mediar.

Esta acogida surge como una reacción natural del educador que tiene vocación, viendo hacia el futuro y pensando en aquellos alumnos como individuos que están desarrollando su identidad y el carácter, en un deseo propio de alcanzar grandes metas.

El mediador pedagógico pertenece a una cultura educativa que lo impregna o presiona a una forma de actuar que ve en beneficio o perjuicio de los alumnos. Cada docente está vinculado a la institución mediante sus labores y las continuas relaciones que establece con todo el personal. Dependiendo de la calidad de estas relaciones, el ambiente del aula como el institucional, en general, llegarán a ser ámbitos evidentes del tipo de educación que se está desarrollando.

Estos grupos de docentes cuando se consolidan en equipo, llegan a ser productivos, pues tienen una alta motivación proveniente del trabajo cooperativo, de la toma de decisiones consensuados, lo cual los conduce a un aprendizaje permanente, a partir de la experiencia y del intercambio constante entre todos los miembros del equipo.

La motivación siempre será el impulso necesario para el recurso humano de una institución educativa que procura alcanzar las metas personales e institucionales.

Todas las condiciones que se establezcan dentro de las instituciones escolares afectarán positiva o negativamente el clima organizacional, por eso las inversiones económicas de capacitación y materiales que se dispongan para el recurso humano siempre serán estimadas en procura de la calidad educativa.

Conocer y favorecer las relaciones interpersonales es la tarea primordial del administrador educativo, quien debe de saber con certeza con qué tipo de recurso humano cuenta y conocer sus atributos, evitando de esta manera la fuga de recursos o habilidades a instituciones externas.

Debe de tenerse presente que uno de los propósitos básicos de la administración educativa es tener clara la visión a realizar, involucrando la población estudiantil en el desarrollo de niños y niñas, desechando de plano el activismo y dando lugar a la reflexión, el estudio permanente, las sanas interacciones humanas basadas en claras posiciones éticas.

Promover la calidad educativa, estudiando de cerca elementos primordiales como la mediación pedagógica, el clima organizacional y la gerencia educativa y determinar los impedimentos o procesos amorfos que obstaculizan el desarrollo institucional, será una labor exhaustiva pero posible de alcanzar, en la medida que se quiera hacer de la institución una institución de calidad.

Se pretende realizar un análisis del modelo pedagógico de la UNED, con el fin de determinar si su cumplimiento, aplicación o práctica es idónea con lo

teórico, además se analiza el involucramiento de los encargados de cátedra o programa en su adiestramiento a los profesores que tiene a cargo, para velar por su correcta aplicación. Esto se llevó a cabo mediante consulta a los profesores de la muestra, debido a que por razones de tiempo no se le puede preguntar directamente a los encargos antes mencionados.

Planteamiento del Problema:

El proceso de investigación que aquí se escribe, pretende resolver el siguiente problema:

¿Cómo influye la mediación pedagógica en la calidad de la educación implícita en el modelo pedagógico de la UNED, aplicado en el Centro Universitario de Guápiles?

Justificación del Problema:

La presente labor investigativa permitirá determinar si el modelo pedagógico utilizado es de beneficio en su aplicación a una labor de calidad a partir de la mediación pedagógica, Por esta razón, será importante considerar la opinión de los educadores, quienes de continuo establecen relaciones interpersonales debido al proceso de enseñanza–aprendizaje que da lugar en las aulas cada día.

Los educadores, también, son conscientes de la necesidad de establecer un clima organizacional agradable, precedido por relaciones francas, veraces, que dignifiquen a las personas. En este propósito es necesario reconocer que la gestión administrativa juega un papel preponderante de una administración moderna, encaminada a un desarrollo sostenido de la institución.

Objetivos:

Objetivos Generales:

Investigar cómo influye la mediación pedagógica en un Centro Universitario de la UNED como lo es la Sede de Guápiles.

Objetivos Específicos:

Caracterizar la influencia de la mediación pedagógica del modelo de la UNED en la calidad de la educación.

Identificar relaciones de la influencia en la calidad de la educación, según el modelo pedagógico

Determinar el efecto de la gestión administrativa en la calidad de la educación.

Reseña Histórica

La Universidad Estatal a Distancia

La Universidad Estatal a Distancia nace como respuesta, por un lado, al aumento de la demanda por educación superior en el país, consecuencia en parte de la expansión demográfica de mediados del siglo pasado; por otro lado, a las aspiraciones de nuevos sectores de la población a los bienes de cultura que ofrece la Universidad.

En los años setenta, la sociedad costarricense vivió un aumento en la tasa poblacional, por lo que se vio incrementada la demanda de jóvenes por educación universitaria. Las universidades estatales existentes, antes de la expansión sin precedentes de las instituciones privadas, especialmente la UCR y la UNA, vieron excedida su capacidad de atender a la creciente población de bachilleres.

Ante esta situación, el Gobierno del Lic. Daniel Oduber decide crear una nueva universidad, que se diferenciase precisamente por su capacidad de atender poblaciones dispersas y menos favorecidas independientemente de su ubicación geográfica y su disponibilidad temporal.

No cabe duda de que el conocimiento de los elementos constitutivos del proceso educativo costarricense a distancia, es de vital importancia para aquellos estudiantes que pretenden formarse en las diferentes áreas, entre ellas la pedagogía, como también para aquellas personas que se encuentran directa o indirectamente vinculadas a él. Solo mediante el conocimiento de

los preceptos y los acontecimientos fundamentales del desarrollo educativo de nuestro país, y de cómo se ha consolidado a través de su desarrollo histórico, es que lograremos una adecuada formación pedagógica.

La educación pretende en su administración un encuentro con la organización, orientación, planificación, proyección y panorama, permitiendo un esclarecimiento mas profundo en lo concerniente a materias educativas; lo cual permite dirimir los problemas que sobre política, administración, planificación y estrategias sustenta nuestra praxis educativa

Dentro de la administración del modelo pedagógico es fundamental su siempre retroalimentación lo cual nos permita el mejoramiento, aplicando una serie de herramientas que podrían dar buenos resultados tal como lo es el censo de problemas, los medios de capacitación profesional, las investigaciones y los estudios hechos en cooperación, la experimentación, la evaluación formal y el desarrollo de filosofías y de series de objetivos.

La UNED-Costa Rica es una institución de educación Superior Universitaria, creada por la Ley #6044 del 22 de febrero de 1977. Según esta ley, entre sus funciones generales se pueden citar la de ofrecer carreras, según las necesidades del país, que culminen con la obtención de títulos y grados universitarios y la de ofrecer cursos de capacitación para la Administración Pública. Además, busca ampliar las oportunidades de acceso a la educación universitaria, facilitando el ingreso de esta modalidad educativa aun mayor número de estudiantes. Pretende, además, que las oportunidades de

aprendizaje ocurran lo mas cerca posible del lugar de residencia del estudiante y dentro de sus disponibilidades de tiempo, sin la asistencia permanente al aula y mediante el uso de métodos innovadores de enseñanza, apoyados por los medios de comunicación colectiva y por tecnología educativa

Este nuevo enfoque educativo busca democratizar el acceso a la educación Superior convirtiendo al alumno en el actor de su propio aprendizaje y contribuyendo fundamentalmente a desarrollar su capacidad de aprender a aprender. El mensaje didáctico va al estudiante, sean cual sean sus circunstancias, teniendo como requisito básico que este se responsabilice de su aprendizaje pero dejándole plena libertad en la elección de los medios para alcanzar los objetivos de su formación dentro de las condiciones y tiempo que determine cada programa.

La Sociedad costarricense a pesar de su marco general de subdesarrollo económico, cuenta con amplias oportunidades educativas. El sistema educativo consta de un sector oficial y otro privado o particular, y dentro de esos sectores, la educación puede ser formal o no formal.

La UNED se ubica dentro del conjunto de entidades pertenecientes al sector oficial y dentro de las instituciones de carácter formal.

Es necesario aclarar qué se entiende en Costa Rica por educación superior y educación formal. Con la aprobación en el año 1971 del Plan Nacional de

Desarrollo Educativo, se designa a la educación superior como aquella que se imparte inmediatamente después de haber concluido los estudios de la Enseñanza Diversificada y va dirigida fundamentalmente a la preparación del individuo en una parte específica del conocimiento. Como instituciones formales se designan aquellas que se guían de acuerdo con una secuencia uniforme de periodos lectivos y que conducen a la aprobación de un grado o a la obtención de un título.

El Sistema Oficial de Enseñanza Superior, está integrado por las Universidades públicas, instituciones que han suscrito un convenio de coordinación de la Educación Superior. En este convenio se sustenta el Consejo Nacional de Rectores y la Oficina de Planificación de la Educación Superior. Así, el sector de la educación superior funciona como un sistema integrado

Entre los motivos de su creación, los legisladores expusieron los siguientes:

Resolver los problemas de admisión que afrontan las otras instituciones oficiales de educación superior

Llevar la enseñanza superior a una mayor parte de la población, especialmente a la rural y adulta que por diversas causas no ha podido incorporarse al sistema convencional de educación superior.

Desarrollar una labor complementaria con otras universidades del sistema oficial.

Promover una verdadera democratización de la enseñanza superior, permitiendo el ingreso de una mayor cantidad de personas de diferentes zonas del país que por diversas causas no han tenido esta posibilidad.

Capacitar al estudiante dentro del contexto social donde va a desarrollar su actividad profesional, sin retirarlo de su lugar de origen, con lo cual se logra una mayor atención de la población en el ámbito nacional.

Desarrollar programas de educación permanente y resolver, así los problemas de actualización y refrescamiento.

Los objetivos según su Ley de Creación son los siguientes:

Fortalecer los valores en que se funda el estado costarricense.

Proporcionar educación superior mediante el uso de comunicación social.

Incorporar la educación superior, con los métodos idóneos y flexibles, a quienes no hubieran podido incorporarse al sistema formal universitario.

Contribuir a la investigación científica para el progreso cultural, económico y social del país.

Proporcionar instrumentos adecuados para el perfeccionamiento, formación permanente de todos los habitantes.

Servir de vehículo para la difusión de la cultura.

Concertar acuerdos con otras universidades estatales para la realización de actividades educativas y culturales, propias de ellas o de interés común.

Contribuir a la educación no universitaria de adultos mediante el establecimiento de sistemas de cooperación y coordinación, con instituciones especializadas, estatales o internacionales, que hayan celebrado convenios con el estado costarricense

Con la aprobación de Estatuto Orgánico, la Asamblea Universitaria (1982) reforma algunos objetivos y de los que se pueden resaltar, se indican los siguientes:

Fortalecer los valores en que se fundamenta el estado costarricense.

Proporcionar educación superior, principalmente mediante la utilización de técnicas de educación a distancia.

Atender preferentemente a aquellos sectores de la población que por razones geográficas, de trabajo o de otro tipo no pueden asistir a los otros centros de educación superior.

Contribuir a la investigación científica y tecnológica para el progreso cultural.

Proporcionar los instrumentos adecuados para el perfeccionamiento y formación permanentes de todos los habitantes.

Servir como medio de difusión de la cultura.

Contribuir a la educación no universitaria de adultos, estableciendo sistemas de cooperación y coordinación con instituciones especializadas, nacionales o internacionales.

Fomentar el espíritu científico, artístico, cultural y cívico del pueblo costarricense.

Estructura y Gobierno de la UNED

1- Elegir al rector y a los demás miembros del Consejo Universitario que corresponda, por votación afirmativa

de al menos la mitad mas cualquier fracción del total de sus miembros.

2- Modificar e interpretar el estatuto orgánico por votación afirmativa de al menos dos terceras partes de la totalidad de sus miembros, ya sea por iniciativa propia, a petición escrita de al menos el 25% del total de sus miembros, previo dictamen del Consejo Universitario, que deberá rendir en un plazo de un mes.

3- Revocar el nombramiento del rector y de los Miembros del Consejo Universitario que elige, en los casos que procede, según el artículo 10, por votación afirmativa de al menos dos terceras partes de la totalidad de sus miembros y mediante lo procedimientos establecidos en dicho artículo

4- Aprobar por votación afirmativa de al menos la mitad mas cualquier fracción del total de sus miembros, los lineamientos de política institucional del Plan de Desarrollo, a propuesta del Consejo Universitario.

Conocer el informe anual del Rector.

5- Aprobar la creación o supresión de las Vicerrectoras por votación afirmativa de al menos dos terceras partes de la totalidad de sus miembros y a propuesta del Consejo Universitario, previo estudio técnico.

6- Conocer de cualquier otro asunto que le sometan al Consejo Universitario, el Rector o al menos 25% de los miembros de la Asamblea, el que será decidido por la votación afirmativa de al menos la mitad mas cualquier fracción del total de los miembros”.

7- La asamblea Universitaria debe reunirse por lo menos una vez al año y extraordinariamente cuando sea convocada de acuerdo con el mismo Estatuto Orgánico.

8- El órgano directivo superior de la Universidad, según el artículo #16 del estatuto es el Consejo Universitaria, integrado por el Rector, tres miembros elegidos por la Asamblea Universitaria, que no sean funcionarios de la Universidad, cuatro miembros electos por la misma Asamblea internos de la Universidad y un representante estudiantil electo por el organismo oficial de ese sector.

Todos estos miembros deben cumplir con ciertos requisitos para ser electos el Consejo Universitario, lo cual se regula en el artículo #7. Este Consejo debe reunirse ordinariamente como plenario o en comisiones que se integren en su

seno, por lo menos una vez a la semana, salvo en periodos de receso, y en forma extraordinaria por iniciativa de rector o a solicitud de, al menos tres de sus miembros. Algunas veces, en casos especiales, se incorporará al Consejo, con voz y voto, el Ministerio de Educación y de Planificación y Política Económica.

Entre las funciones que le corresponden a este órgano directivo, según el artículo #16 se encuentran:

Proponer a la Asamblea Universitaria las modificaciones al Estatuto Orgánico que considere convenientes.

Determinar las políticas de la Universidad, aprobar los programas docentes, de investigación y de extensión, así como aprobar, reformar e interpretar los reglamentos conforme con lo estipulado en este Estatuto.

Nombrar a los vicerrectores a propuesta del Rector y removerlos de sus cargos, también a propuesta del Rector por al menos dos terceras partes del total de los votos. En este caso, los Vicerrectores gozarán como funcionarios, de la estabilidad que consiga el Régimen de Carrera Universitaria.

Adjudicar las licitaciones públicas con arreglo a las leyes y a las disposiciones reglamentarias

Autorizar la celebración de convenios y contratos en aquellos casos en que la ley o los reglamentos así lo requieran

Proponer a la Asamblea Universitaria, previo estudio técnico, la creación o supresión de las Vicerrectoras, por votación afirmativa de, al menos, dos terceras partes de la totalidad de sus miembros.

Aprobar y modificar el Manual de Organización y Funciones de la Universidad, por votación afirmativa de, al menos, dos terceras partes de la totalidad de sus miembros. La Universidad funcionará de acuerdo con lo dispuesto por dicho manual.

Aprobar la creación o supresión de las Unidades Académicas, Administrativas y Técnicas de la Universidad, previo estudio técnico, por votación afirmativa de, al menos, dos terceras partes de la totalidad de sus miembros.

Aprobar la enajenación de los bienes muebles e inmuebles de la institución, de acuerdo con las disposiciones legales, estatutarias y reglamentarias.

Acordar los presupuestos de la Institución y sus modificaciones, a propuesta del Rector

Mantener una comunicación directa y frecuente con las distintas unidades que integran la Universidad.

Crear comisiones de trabajo con miembros de su seno o con personas ajenas al Consejo.

Agotar la vía administrativa

Cualesquiera otras que señalen este estatuto y los reglamentos

Según el artículo #17, la Universidad será dirigida por un rector que durar en funciones cinco años, con la posibilidad de ser reelecto.

Las funciones del rector, según el artículo #19 son:

Velar por la buena marcha de la Universidad

Ejecutar las políticas y acuerdos emanados de la Asamblea Universitaria y el Consejo Universitario.

Presidir la Asamblea Universitaria, el Consejo Universitario y el Consejo de Rectoría

Proponer al Consejo Universitario el nombramiento y la remoción de los Vicerrectores, así como nombrar y remover al personal cuya designación no esté reservada al Consejo Universitario.

Someter a conocimientos del Consejo Universitario los proyectos de presupuesto de la Institución.

Representar judicial y extrajudicialmente a la Universidad.

Convocar a la Asamblea Universitaria por iniciativa propia, y en forma obligada, por acuerdo del Consejo Universitario o por solicitud de al menos el 25% de los miembros de la Asamblea, dentro de los 15 días hábiles siguientes.

Firmar conjuntamente con el Vicerrector Académico, los diplomas que expida la Universidad

Rendir un informe anual a la Asamblea Universitaria en el mes de mayo.

Cualesquiera otras que le asignen este estatuto y los reglamentos, y las que sean necesarias para el buen desempeño de su cargo.

La Universidad deberá contar con el Auditor, que dependerá directamente del Consejo Universitario. Este debe ser costarricense y contador público autorizado, con al no menos de cinco años de experiencia profesional. Este profesional debe asesorar al Consejo Universitario, al Rector y al Consejo de Rectoría en los asuntos de su competencia.

Debe velar por el cumplimiento del Estatuto Orgánico, de los acuerdos del consejo universitario, de los reglamentos y leyes. Debe hacer recomendaciones sobre los procedimientos de control interno, entre otros aspectos que le atribuye el artículo #21.

El Rector cuenta con una serie de colaboradores inmediatos a quienes se les denomina Vicerrectores, los cuales por el artículo #22 deben tener ciertos requisitos para ocupar su cargo.

El Rector y los Vicerrectores formarán el Consejo de Rectoría, que tiene como funciones:

Asesorar al Rector en la forma de ejecutar los acuerdos tomados por el consejo universitario.

Analizar los asuntos que el rector o sus miembros le presentan a consideración

Coordinar las actividades de las vicerrectoras

Adjudicar licitaciones privadas

Cualesquiera otra que fijen los reglamentos de la Universidad o le encomiende el Rector

La Universidad se divide en su estructura organizativa en vicerrectoras, direcciones, oficinas, institutos, centros y secciones, según el artículo #24:

Se ocuparan de distintas tareas administrativas y académicas y serán creadas y suprimidas de acuerdo con lo que establece este estatuto. Funcionará conforme al manual de organización y funciones y los reglamentos que se dicten al respecto.

Actualmente la UNED cuenta con tres vicerrectorías: Planificación, Ejecutiva y Académica, cada una con un consejo de vicerrectoría formado por el Vicerrector respectivos, los directores y jefes. Estos tiene función, según el artículo #25:

Asesorar al vicerrector en como tomar los acuerdos del Consejo de Rectoría y Universitario

Analizar asuntos que el Vicerrector o sus miembros presentes a su consideración

Cualesquiera otra relacionada con sus funciones

Existe un Estatuto de Personal que garantiza la estabilidad y desarrollo de la carrera universitaria. En este Estatuto se definen categorías académicas y profesionales, se establecen los principios de ingreso y promoción por concursos y de remoción por justa causa, debidamente comprobada.

Este nuevo enfoque educativo busca democratizar el acceso a la educación Superior convirtiendo al alumno en el actor de su propio aprendizaje y contribuyendo fundamentalmente a desarrollar su capacidad de aprender a aprender. El mensaje didáctico va al estudiante, sean cual sean sus circunstancias, teniendo como requisito básico que este se responsabilice de su aprendizaje pero dejándole plena libertad en la elección de los medios para alcanzar los objetivos de su formación dentro de las condiciones y tiempo que determine cada programa.

La Sociedad costarricense a pesar de su marco general de subdesarrollo económico, cuenta con amplias oportunidades educativas. El sistema educativo consta de un sector oficial y otro privado o particular, y dentro de esos sectores, la educación puede ser formal o no formal.

La UNED se ubica dentro del conjunto de entidades pertenecientes al sector oficial y dentro de las instituciones de carácter formal.

CAPITULO II
MARCO TEÓRICO

CAPITULO II

MARCO TEÓRICO

El marco teórico o referencial de la presente investigación se encuentra basado en la calidad educativa desde tres áreas a saber: la mediación pedagógica, el clima organizacional y la gerencia educativa.

La calidad de la educación es un concepto que toma auge a finales de los años 70 y principio de los 80, al constatarse la gran deserción y repitencia que se daba en los centros de educación primaria en América Latina. Como reacción a la problemática, surge una nueva manera de educar que consiste en la educación del Sistema educativo a los educandos, procurando de este modo evitar la deserción y elevar la eficacia educativa.

Aunque el énfasis recaía en los procesos de enseñanza–aprendizaje, el individuo no tenía ningún protagonismo importante, no obstante en la década de los 90 el énfasis es el aprendizaje y la enseñanza, como proceso que facilita y acompaña la construcción y apropiación del conocimiento, involucra a los alumnos como agentes participantes de esta forma de educación. A pesar de las proyecciones y énfasis puestos en cada década, los índices de calidad educativa en América Latina son cuestionables si medimos

algunos elementos como la deserción, la repitencia y el rezago que se contabilizan cada año en nuestros sistemas educativos.

Como señala Tedesco en relación con la repitencia:

“El incremento de los índices de repetición y fracaso escolar especialmente en la escuela básica, de acuerdo con estimaciones de la UNESCO, basados en informes oficiales, ascendió de 5.7 millones a 8.5 millones de niños”. (1991, p.9).

Aún cuando los niveles de repitencia y fracaso escolar no sean los más halagadores habrá que insistir en un sistema educativo cuyos elementos por evaluar para determinar la calidad educativa recaigan en la enseñanza-aprendizaje, pero con una perspectiva diferente, que abarque todos aquellos factores que han sentido este proceso. Replantearnos el concepto de calidad educativa nos permitiría dilucidar mejor sus componentes, aún cuando se encuentre el gran obstáculo; su complejidad y relatividad con la que es manejada en diferentes sistemas educativos latinoamericanos. A pesar de ello, definir lo que se considera en primer momento calidad es imprescindible para efectos del presente estudio. Rojas las considera desde dos perspectivas:

Como una propiedad o conjunto de propiedades inherentes a una cosa, que permite apreciarla como igual, mejor o peor que otra.

Como hábito razonable de autoexigencia. Normalmente moderado por la solidaridad, sentido de cooperación y sentido común. (Rojas, 2002, p.96).

Acercando estas dos perspectivas al concepto de educación, la calidad educativa, el mismo autor la define como:

“aquella que permite satisfacer las necesidades, aspiraciones y oportunidades de las personas sometidas al proceso educativo, proporcionándoles oportunidades para su éxito y excelencia”. (2002, p.96).

El individuo es otra vez el centro de atención de la calidad educativa, de ahí la importancia de enriquecer el proceso de enseñanza-aprendizaje, facilitándole al alumno una participación amplia en diferentes dimensiones educativas, como lo expresa Bosco citado por Rojas:

la educación de calidad es total al incluir además de la cognoscitiva las dimensiones afectivas, sociales y valorativas del alumno; y al considerar los procesos, resultados intermedios, coadyuvantes en diversos grados de los aprendizajes y no solo su producto final. También toma en cuenta los ámbitos técnico-pedagógicos, administrativos, y psicosociales en los que se realizan los procesos de aprendizaje. (2002, p.7).

Son los docentes y personal administrativo los encargados de trabajar con armonía estas dimensiones, asumiendo un papel preponderante en la

formación de valores y del carácter del estudiante, como lo expresa Delors y otros:

La relación pedagógica trata de lograr el pleno desarrollo de la personalidad del alumno respetando su autonomía. (1996, p.161).

Estos momentos educativos se llevan a cabo dentro del espacio llamado institución escolar, es allí donde convergen diferentes campos: la pedagogía, la gerencia educativa, la administración de recursos humanos, la psicología educativa y otros, haciendo del proceso educativo un obligado trabajo de equipo.

Respecto al trabajo en equipo Delors y otros consideran que:

la escuela es una institución educativa fundamental en la que se organizan sistemáticamente actividades prácticas de índole pedagógica, aún cuando en la mayor parte de los casos el docente trabaje solo en su aula forma parte de un equipo, cuyos miembros contribuyen a dar vida a lo que podríamos llamar la cultura de la escuela. Difícilmente podrá ésta impartir una enseñanza de gran calidad si no es administrada de modo prudente por el director del centro de enseñanza, con la cooperación activa de los profesores. (1996, p.229)

Todo este esfuerzo que se hace desde adentro para modelar una educación de calidad se ve gratificado no sólo en la habilidad y destreza que demuestran los estudiantes para asumir su papel productivo dentro de la sociedad, sino también en su modo de comportarse y ser.

Como lo contiene la Declaración Universal de los Derechos Humanos, Art. #26.2, citado por la UNESCO:

Una educación de calidad, más que proporcionar destrezas para el trabajo productivo, tendrá por objeto el pleno desarrollo de la personalidad humana, el fortalecimiento del respeto de los derechos humanos y a las libertades fundamentales; favoreciendo la comprensión, la tolerancia y la amistad entre todas las naciones y todos los grupos étnicos o religiosos... (1998, p.5).

Obtener la calidad educativa será una tarea ardua pero posible, en la medida que todos los agentes educativos reconozcan la necesidad de desarrollar con calidad todos aquellos elementos que interfieren en este objetivo.

La excelencia en el trabajo gerencial, el establecimiento de un comportamiento organizacional adecuado y una mediación pedagógica con

amor nos permitirá contemplar la calidad educativa como una meta posible de alcanzar.

Estas tres áreas en la práctica no son independientes, sino que forman un todo dentro del proceso educativo que parte desde el nivel micro hasta un nivel macro. A continuación se hace referencia de cada una de ellas.

La Mediación Pedagógica en la educación superior

Son muchos los elementos que deben reunirse en una institución educativa para alcanzar la calidad de la educación. Algunos de ellos reconocidos como esenciales tienen que ver con la mediación pedagógica, vista ésta como la intervención sabia que utiliza el docente para que el educando no sólo asimile los conocimientos, sino también los construya a fin de que sea encauzado a vivenciar o emular valores, actitudes y conocimientos que le preparen para la vida. Es por eso importante reconocer que la calidad educativa no solo es forjada en una mediación de excelentes técnicas, métodos y planeamientos sino en un trato amoroso, de respeto y humildad, como lo expresa UNESCO, hablando de las cualidades del docente

“para obtener buenos resultados, éste debe de ejercer competencias pedagógicas muy variadas y poseer cualidades humanas, no solo de autoridad sino también de empatía, paciencia y humildad”. (UNESCO,1994, p.163).

Si el educador está preparando a sus educandos para la vida, son vivencias de vida las que tienen que enseñar, por ello es imprescindible que su modo de comportarse ante el estudiante, muestren un interés auténtico, traducido en acciones de, servicio, respeto y trato amable, sin excepción de personas.

Pareciera una gran dificultad mostrar estas actitudes ante los estudiantes, dirían algunos educadores que temen que su autoridad se vea coartada o que consideran que el aprendizaje es una suma de hechos o habilidades donde no cabe el interés

Considerar el interés en la mediación pedagógica equivale a sacrificarse por alguien (educandos) atesorándolo o valorándolo más que a la vida misma. Esta clase de interés es el que cambia la vida del alumno, como lo expresa Greene:

“El amor y solo el amor nos cambia hacia una dirección positiva. Nuestro pensamiento, nuestro entendimiento, nuestro carácter, son formados por el amor”. (Greene, 1998, p.214).

La calidad de la educación se visualiza cuando los docentes enseñan con amor, una educación sin amor, es una mera masificación de una enseñanza desprovista de propósitos, rutinaria y tediosa.

Otro elemento importante en la mediación pedagógica es la comunicación reconocida esta según Stephen como *“la transfèrencia de significado. Si no*

se transmiten ideas o información no se da origen a la comunicación. El disertador que no se escucha, o el escritor a quien no se lee, no comunican”. (1994, p.553).

En el aula el docente debe de emplear la comunicación continuamente en su tarea de mediar, por eso será importante que este use el lenguaje corporal y el verbal adecuadamente procurando hacer de este momento un verdadero espacio para el aprendizaje. El tono de su voz, la mirada, sus gestos cuando se dirige a los niños comunican su estado de ánimo, y es esta una de las maneras que tiene el educador para enseñar. Un obstáculo frecuente que distorsiona la comunicación es la falta de coherencia cuando el docente procura enseñar verbalmente valores que no posee. Esta situación tiene serias consecuencias según Stephen:

“cuando las indicaciones no verbales son inconsistentes con el mensaje oral, el receptor se confunde, y la claridad del mensaje se afecta”. (1994, p.559).

Un mensaje claro del docente será aquel que ya ha sido vivido por este, y que logra calar en lo profundo del ser del estudiante, sin que el docente se lo proponga. El educador debe ser un ejemplo del alumno, en cuanto a esta particularidad Greene cree que:

“el maestro necesita ser un modelo de discipulado, un aprendiz sensitivo que disfrute el aprendizaje”.(1998, p.238)

Las labores de los docentes son interminables, así como las variadas formas de enseñar, interactuar y adecuar las metodologías de aprendizaje a cada alumno en particular. Tomar en cuenta las dificultades para aprender que tiene cada alumno, hace del educador una persona sensible y capaz, que busca esforzadamente que el alumno supere tanto las barreras físicas, mentales, culturales, idiomáticas y raciales. Este tipo de educador no conoce la discriminación de ningún tipo, pues su empatía no da pie a este tipo de conducta aberrante, por el contrario su dedicación y amor a los alumnos es una conducta que se desborda en forma natural. Van Manen reconoce esta forma de actuar y argumenta. *“Una característica de la comprensión pedagógica es la capacidad de apreciar y escuchar a los estudiantes; y existen diferentes formas de apreciarlos y escucharlos, según las circunstancias”*. (1998, p.98)

Estas actitudes del corazón del educador develan la vocación con que trabajan, no existen reglas ordinarias contra el derecho de expresión de los alumnos no hay una imposición desde la gerencia educativa para actuar de este modo, entender y ser entendidos por los educandos es un privilegio que algunos ostentan.

Según una investigación realizada por la Master Zúñiga a una maestra de IV grado de una escuela pública comprobó que:

“la maestra no solo enseñaba y se preocupaba porque sus alumnos aprendieran sino lograba despertar

empatía, escucha y amistad en sus alumnos, quienes sentían gran admiración hacia ella y gusto por el aprendizaje”. (1996, p.68)

El ambiente de afecto que predomine en el aula llegará a facilitar la aprehensión del conocimiento, aunque más que eso fija para siempre en la mente y corazón del educando, una calidad de vida moral y ética que le permitirán abrirse camino en la vida. *No podemos dar lo que no tenemos* reza el adagio popular, Restrepo lo manifiesta de otro modo *uno no le puede pedir a cada persona que exprese un valor, el clima afectivo en el que esa persona vive no permite que se exprese.* (s.f. p.4).

La mediación pedagógica con interés será el ideal por alcanzar, para ello será necesario una vida entera entregada a servir en amor, a aquellos a quienes guiamos hacia el aprendizaje.

Recurso humano: clima organizacional

El recurso humano se ha valorado como un elemento esencial dentro de la organización, por una de las particularidades que tienen, es el único recurso vivo, capaz de manejar los otros recursos y de crear y perfeccionar el empleo. El recurso humano también es considerado un elemento de desarrollo, por la capacidad de relacionarse, asociándose y dando lugar al trabajo en equipo, para alcanzar tanto los intereses personales, como los de la empresa. Quienes trabajan en un centro educativo reconocen lo complejo de las relaciones interpersonales, a pesar de ello se labora en equipo, pues los educadores

reconocen su función inaplazable de educar para la vida. El profesionalismo con que abordan sus funciones les permite como equipo reconocer sus debilidades y aumentar la capacidad para hacer frente a los conflictos. Cuando no se ha consolidado el grupo humano como equipo y tampoco existen las condiciones mínimas para propiciar un clima organizacional agradable, estamos ante un personal desmotivado sin proyección y enfrascado en conflictos donde la visión aun cuando existe se diluye.

Crear un agradable clima organizacional, implica establecer espacios propicios para el esparcimiento, el intercambio de impresiones e incentivos al personal tanto al capacitarse como a conformar un equipo de trabajo de éxito.

Es precisamente en estas relaciones interpersonales que se establece un clima organizacional enfocado a la capacidad que tienen las personas a comunicarse con otras dentro de la institución educativa y al descubrimiento de aquellas situaciones que motivan y satisfacen al personal que labora dentro de la organización.

Para Chiavenato el clima organizacional es:

El ambiente interno existente entre los miembros de la organización, está estrechamente ligado al grado de motivación de los empleados e indica de manera específica las propiedades motivacionales del ambiente organizacional, es decir, aquellos aspectos de la organización que desencadenan diversos tipos de

motivación entre los miembros. Por consiguiente, es favorable cuando proporciona la satisfacción de las necesidades personales y la elevación de la moral de los miembros, y desfavorable cuando no logra satisfacer esas necesidades. El clima organizacional influye en el estado motivacional de las personas, y viceversa. (1999, p.8)

Cuando buscamos que una institución escolar ofrezca una educación de calidad, debemos de incorporar entre los anhelos el contar con un personal que mantenga relaciones maduras, agradables y que estime toda experiencia en las relaciones interpersonales como motivo para crecer personalmente. Los roces o conflictos que son propios de los seres humanos, impiden este deseo amenazando un agradable clima organizacional. Cuando las relaciones se ven deterioradas se requiere dar un tratamiento especial al conflicto, conocerlo y procurar encontrar vías acertadas de solución si las hubiera.

Munduate, L. y Martínez, J.M. citado por Lorenzo establece una clasificación del conflicto.

1. *El estilo integrativo*: muestra un alto interés por uno mismo y por los contrarios. Se empeña en la colaboración y busca soluciones aceptables e integradoras.
2. *El estilo servilista*: presenta excesivo interés por la parte contraria, renunciando demasiado fácilmente a las posiciones personales.

3. *El estilo dominante*. El interés por los demás en la gestión de conflicto es muy bajo.
4. *El estilo de evitación*: busca evitar y esquivar los problemas. No interesa lo propio ni lo ajeno.
5. *El estilo comprometido*: busca el equilibrio entre todas las dimensiones y las partes implicadas. (1994, p.54)

En la visión tradicional el conflicto era perjudicial para la organización. Actualmente el conflicto es visto como una oportunidad de superación. En una de las teorías de manejos de conflictos, Stephen manifiesta:

Una segunda teoría es el punto de vista de las relaciones humanas del conflicto, que plantea que el conflicto es un resultado natural e inevitable en cualquier organización y que no es malo en sí mismo, sino que tiene el potencial para contribuir en forma positiva al desempeño de una empresa. (1994, p. 574)

Alcanzar la armonía en las relaciones y por ende un buen clima organizacional satisfactorio obliga a la gerencia y a los agentes educativos a pensar en estrategias efectivas para abordar los conflictos y buscar soluciones viables. Serrat, A. Citado por Lorenzo propone tres fases.

1. *Impedir que el conflicto entre en el ciclo maligno, es decir, se obstruya de tal manera que la salida sea poco menos que imposible.*
2. *Buscar alguna estrategia de resolución o salida, como emitir mensajes facilitadores (Elogios, escucha activa, me gustaría, expresar agrado, etc.)*
3. *Resistirse a que el conflicto no quede resuelto, teniendo previstas estrategias de salvación como proponer una comisión de estudio, algún elemento de medición o arbitraje.*(1998, p.79).

Cuando pensamos en el transcurrir del tiempo como un factor clave para enfriar los conflictos y por ende reestablecer las relaciones interpersonales estamos ante una manera poco convincente pero muy usada de hallar solución aparente a los conflictos. Hampton haciendo referencia a dos profesores de Harvard indica: *“por desgracia, cuando los problemas se liman, rara vez parecen resolverse por sí mismo, de hecho, con frecuencia se presentan más pronto y empeoran cuando no se toma medida alguna”*. (1994, p. 566)

La motivación con que trabaja el personal es otro elemento clave en el comportamiento organizacional.

Una idea clara de motivación nos permite apreciar su importancia, Koontz y otro la define como:

Un termino general que se aplica a todo tipo de impulsos, deseos, necesidades, aspiraciones y fuerzas similares. Decir que los gerentes motivan a sus subordinados es decir que hacen cosas que esperan que satisfarán estos impulsos y deseos e inducirán a los subordinados a actuar en la forma deseada. (1990, p.466)

Cuando estos deseos son satisfechos entonces surge la motivación para el trabajo. Identificar los elementos motivadores y clasificarlos facilita a la institución las actividades a realizar a favor del personal. El mismo autor visualiza los elementos motivadores como: *“cosas que inducen a un individuo a actuar. Aunque las motivaciones reflejan deseos, los motivadores son las recompensas o incentivos identificados que refuerzan el impulso para satisfacer estos deseos”*. (1990, p.469)

En educación tiene sentido conocer que son los elementos motivadores de los docentes. El trabajo puede figurar como el único, porque a través de él, se alcanzan los objetivos personales; de poder, orgullo o amor a la acción. Aunque Terry y Franklin consideran que *“algunos empleados son muy motivados por el dinero, en tanto que otros en realidad desean elogios, reconocimiento y oportunidad para progresar”*. (1985, p. 395).

Considerar la comunicación dentro de las relaciones humanas, facilita el trabajo de coordinación y entendimiento en la organización. Cuando existe

una comunicación fluida entre los docentes y el gerente educativo las tareas administrativas y pedagógicas se facilitan.

La comunicación nos permite intercambiar ideas y experiencias. No podemos mantener comunicaciones sino conocemos el tema y a nuestro interlocutor.

El modo de comunicación apropiado para un centro escolar lo determinan los mismos docentes y el gerente educativo, Terry y Franklin hacen una clasificación de la educación del siguiente modo:

1. *Comunicación formal: sigue la cadena de mando de la organización formal.*
2. *Comunicación informal: comúnmente llamada rumor o telégrafo secreto.*
3. *Comunicación eficiente: intenta minimizar el tiempo y el costo en el esfuerzo total de intercambio de información.*
4. *Comunicación efectiva: comprende la mejor forma de envío y recibo de la información, el pleno entendimiento del mensaje por ambas partes, y la acción apropiada emprendida al final del intercambio. (1985, p.443)*

Existen otras condiciones consideradas motivantes dentro del clima organizacional de las instituciones escolares. La infraestructura adecuada, la provisión de materiales didácticos a los docentes, las palabras de ánimo dichas oportunamente por parte del gerente educativo, y las condiciones optimas de la infraestructura. Cuanto mejores sean los espacios donde el docente labore y mantenga sus relaciones interpersonales mejor será el proceso de enseñanza- aprendizaje.

Gerencia educativa:

Si bien es cierto que el administrador educativo hace un gran esfuerzo para llevar adelante sus proyectos institucionales y trabajar de la mano con los grupos de apoyo y la comunidad estudiantil, también pareciera que su labor está impregnada de una administración educativa tradicionalista vinculada a un activismo secretarial improductivo que conlleva a una práctica administrativa viciada de empirismo y legalismo. Esto debido al sistema educativo que impera en el país, sometiendo a las instituciones en general bajo los mismos lineamientos.

La transición de administrador educativo tradicional a gerente educativo, requiere de un cambio integral en el individuo, en la manera de ejecutar sus labores, y en el ambiente laboral. Por esta razón, es necesario reconstruir el perfil del administrador educativo y su entorno. Esto solo se logra cuando son provocados replanteamientos en la cultura organizacional, en las estructuras, en la aplicación de las nuevas tecnologías y en la formación del recurso humano.

Un cambio nunca se da en el vacío, al emerger una nueva figura administrativa como el gerente educativo, es necesario determinar su nuevo campo de trabajo ya que nos permitiría tener una perspectiva correcta de su accionar.

Para Rojas,

es un proceso de integración, con visión sistémica de los diversos componentes de la administración. Por medio de la cual, se involucra a todos los agentes educativos, en el diseño y cumplimiento de la visión, misión, estrategias, propósitos, objetivos y planes de la organización educativa, laborando en forma cooperativa con sus colaboradores, y animando la participación comprometida de cada uno de ellos, procurando la realización y logro de las personas y de los papeles y funciones esenciales para el éxito y excelencia de la organización educativa. (2002, p.41-42)

La apertura hacia el desarrollo del recurso humano en sus aspiraciones, actitudes y valores es una prerrogativa que maneja la gerencia educativa en su tarea de administrar con eficiencia el centro escolar y esto es por el interés que comparten tanto la organización como el personal como lo expresa Chiavenato,

La interacción psicológica entre empleado y organización es un proceso de reciprocidad: la

organización realiza ciertas cosas por el trabajador y para el trabajador, lo remunera, le da seguridad, estatus del mismo modo el empleado responde trabajando y desempeñando sus tareas. La organización espera que el empleado obedezca su autoridad y a su vez el empleado espera que la organización se comporte correctamente con él y obre con justicia. (1999, p.113)

La motivación del gerente educativo hacia el personal es esencial también para el buen funcionamiento de este, por lo general los factores motivantes permiten un grado de satisfacción a los docentes que se revierte en entusiasmo y deseos de pertenencia a la institución y esto ocurre por la necesidad innata en todo ser humano de que se le reconozcan sus méritos. Stoner y otros consideran que: *“una persona está motivada cuando todavía no ha alcanzado ciertos grados de satisfacción en su vida. Una necesidad satisfecha no es motivadora”*. (1996, p.490)

Las palabras de ánimo, un buen reconocimiento verbal por una labor bien ejecutada, la confianza depositada en los docentes, todas son actitudes que refuerzan la personalidad, dan seguridad en la labor y contribuyen al mejoramiento de las relaciones interpersonales entre los agentes educativos. En este sentido López, Francisco considera que este ambiente es propio de una institución de calidad y manifiesta:

Las instituciones de calidad se proponen estimular la faceta de compromiso y lo consiguen depositando confianza en las personas, y creando un clima de reconocimiento, de motivación y de refuerzo, tanto de la dirección hacia los profesores como de estos hacia los alumnos, mediante la transferencia de expectativas positivas, la valoración de sus logros, la aceptación de sus ideas y la exaltación de los buenos resultados.(1999, p.53)

Una faceta importante en la labor del gerente educativo es la motivación al cambio. Un centro escolar que busca la calidad de la educación busca renovarse y permanecer actualizado. Hablando de la importancia del cambio Stoner y otros consideran:

En la actualidad, los programas de cambio son una necesidad debido, precisamente, al cambio de las relaciones y del tiempo que hemos observado en todo el mundo de las organizaciones. La sofisticación de la tecnología para procesar información, sumada a la mayor globalización de las organizaciones, significa que los gerentes están sujetos a un bombardeo de ideas, productos y desafíos nuevos mas grandes que nunca antes. (1996, p.452)

Dependiendo de los cambios que se pretendan llevar a cabo a lo interno de una institución, este tendrá oposición o resistencia. Entre estas fuentes de resistencia a nivel individual destacan según Stephen: *“las costumbres, seguridad, factores económicos, miedo a lo desconocido, procesamiento selectivo de información”*. (1993, p.691-69)

A pesar de la oposición el gerente educativo debe buscar medios para persuadir al cambio, el mismo autor cita tres pasos del modelo de Lewin para promover el cambio.

1. *Descongelamiento: cambio para superar las presiones de la resistencia individual y el conformismo de grupo.*
2. *Recongelamiento: estabilización de un cambio equilibrando las fuerzas que lo impulsan y las que lo restringen.*
3. *Fuerzas impulsoras: Las que impulsan la conducta alejándola del status quo.*
4. *Fuerzas restrictivas: fuerzas que entorpecen el movimiento para distanciarse del status quo.*(1996, p.695-696).

Quizá un papel que caracterizaría mejor la labor del gerente educativo con respecto al cambio es el de inspirador, pues tiene la habilidad de mostrar la necesidad del cambio, lo lleva a consenso hasta que los agentes educativos lo asuman como propio y luego busca los recursos necesarios para que ocurran.

El gerente educativo también es alguien quien delega funciones, pues tiene tacto para reconocer quien puede ejercer con responsabilidad funciones dentro de la institución escolar y entiende humildemente que no puede abarcar todas las funciones con efectividad.

¿Qué consecuencias puede tener la delegación de funciones?.

Para Koontz y Weihrich el proceso de delegación implica:

1. *Determinación de los resultados esperados de un puesto.*
2. *Asignación de tareas a un puesto.*
3. *Delegación de autoridad para efectuar estas tareas.*
4. *El mantenimiento de personas en puestos responsables de la Realización de las tareas. (1990, p.251)*

En las instituciones escolares o cualquier otra organización no se puede prever con exactitud las deficiencias en funciones delegadas. Los mismos autores explican: *“La mayoría de los fracasos en la delegación eficaz ocurre no porque los gerentes no comprendan la naturaleza y los principios de la delegación sino porque son incapaces o no están dispuestos a aplicarlos”.* (1993, p.253)

La institución que procura una educación de calidad, debe de aspirar a un cambio radical en el modo de administrar, sobre todo para salir de la forma tradicional con su visión cortoplacista. Una gerencia educativa moderna y eficiente no solo impulsará el desarrollo de la institución escolar sino que la presentará como modelos organizados capaces de enfrentar los cambios del siglo XXI, y ofreciendo mejores oportunidades al conglomerado de personas que participan en el proceso y a la sociedad donde se encuentra inmersa.

Modelo pedagógico de la UNED

En este marco, el modelo pedagógico de la Universidad Estatal a Distancia debe responder a los siguientes lineamientos generales:

Clarificar su sentido y sus alcances, como patrón o guía que debe presidir los procesos de enseñanza y de aprendizaje

Mantener una orientación de calidad, excelencia y exigencia académica en todos sus programas y para todos sus estudiantes que atiende la UNED.

Configurar, en conjunto, una propuesta cuyo eje central sea la formación autodirigida, de manera que se favorezca ante todo la autonomía para gestionar el propio proceso de formación, para

aprender, investigar y generar conocimiento situado en el propio contexto social.

Favorecer la auto evaluación con intenciones de mejora permanente en todos los componentes del currículo y con las personas que intervienen en el proceso de enseñanza y aprendizaje.

Orientar con criterio pedagógico, el uso de una amplia gama de medios y apoyos didácticos, atendiendo en particular la incorporación de las nuevas alternativas de comunicación por medios telemáticos.

Permitir ir mas allá de lo meramente didáctico, de manera que se posibilite la formación integral y permanente, la socialización y el desenvolvimiento pleno de las potencialidades de cada persona.

Naturaleza del modelo pedagógico.

Un modelo es un ejemplar, un patrón que se construye y luego se sigue o copia en la ejecución.

Definir un modelo pedagógico significa diseñar el conjunto de elementos que intervienen en una situación educativa determinada, de modo que presida y oriente claramente la forma en que ésta debe ser llevada a la practica. En el caso de la UNED, el modelo pedagógico deberá contener un conjunto de

principios, normas y criterios que permitan orientar cada una de las actividades de enseñanza y de aprendizaje que se emprenden en la ejecución práctica del proyecto de educación universitaria a distancia.

Un modelo pedagógico es una construcción, es decir, no obedece a leyes fijadas o axiomas, sino a un proceso de decisiones sucesivas, mediante las cuales se toman opciones.

La naturaleza no determinista de un modelo pedagógico exige que las opciones que se tomen sean solidamente argumentadas y no presenten contradicciones entre sí. Las argumentaciones deben por lo tanto, apoyarse en conocimiento científico y en el generado a partir de las prácticas institucionales sistematizadas.

Al respecto, es importante reconocer que no existe aún un cuerpo teórico de principios capaces de orientar con claridad toda la complejidad que encierra un proceso educativo institucionalizado, como es la educación universitaria a distancia.

En otras palabras, no contamos con modelos completos propiamente dichos, ni con cuerpos de conocimientos o teorías pedagógicas completas para este fin. Pero si existen suficientes conocimientos y experiencia como para definir un conjunto estructurado de principios y criterios que puedan orientar la práctica, es decir, lo que hacemos para llevar a cabo los procesos de la enseñanza y del aprendizaje a distancia.

En el modelo pedagógico se han de concretar las concepciones de educación, las intenciones expresadas en la misión institucional, las formas en que entendemos el proceso de aprender a distancias y de enseñar a distancia, de manera que el modelo presida y oriente la estructuración y presentación de los contenidos de formación, las actividades que el estudiante debe llevar a cabo sobre esos contenidos, las funciones de facilitación de aprendizaje, las evaluaciones de los aprendizajes y las formas de apoyo y servicios que hagan posible todo lo anterior, así como los procesos de evaluación y auto evaluación de los cursos, carreras o programas.

El desarrollo de un modelo pedagógico requiere de la aprobación colectiva y del compromiso de toda la comunidad universitaria en su construcción, mediante un proceso dinámico y ampliamente participativo.

Funciones:

El Modelo pedagógico al respecto cumplirá tres funciones fundamentales.

Hacer concretas las concepciones de educación, de enseñanza y de aprendizaje que presiden la misión y la misión de la UNED.

Servir de guía y orientar las actividades que se llevan a cabo para desarrollar el proyecto institucional en especial las referentes al diseño curricular, a la elaboración de materiales didácticos, a los procesos de estudio y aprendizaje y del estudiantado, a las labores de facilitación y apoyo, tanto de índole

académica como de servicios y a los procesos de evaluación de los aprendizajes.

Ofrecer criterios comunes para coordinar las acciones de quienes intervienen en los procesos de enseñanza y aprendizaje y para evaluar y juzgar la marcha y los resultados de tales procesos.

Fuentes

Si el modelo consiste en un conjunto de principios que se eligen argumentadamente como rectores de nuestro quehacer, es preciso indicar de donde se tomaran, y cuales son los cuerpos de conocimiento sistemático que permiten elegir y argumentar el uso de esos principios.

En la construcción de un modelo pedagógico es imprescindible utilizar informaciones que vienen de diversas fuentes. En nuestro caso, la primera y más importante es nuestra propia biografía como institución de educación a distancia, pionera de esta modalidad en el país y en América Latina. Las referencias a dos documentos sus tentativos actuales.

En segunda instancia, en términos generales, se aceptan las contribuciones de las posturas teóricas más significativas para la comprensión y conducción de la educación a distancia, y entre ellas las siguientes:

A- La enseñanza mediatizada y la responsabilidad y el protagonismo del estudiante en su aprendizaje.

B- La autonomía y la independencia del estudiante en su proceso de aprendizaje, y la importancia de las variables, estructura y diálogo, en la conformación de las propuestas educativas y de los materiales didácticos.

C- La importancia de la planificación, especialmente en la elaboración y presentación de los materiales didácticos.

D- La conversación didáctica guiada como características fundamental de los materiales didácticos y de los programas de formación a distancia.

E- La comunicación bi direccional y el aprendizaje colaborativo mediante las nuevas tecnologías.

Con lo anterior se pretende que los logros y beneficios del modelo lleguen de manera integra al estudiante, mediante la aplicación del modelo teórico enunciado.

En tercera instancia se consideran como fuentes científicas que sustentan un modelo pedagógico, los supuestos que proceden al análisis pedagógico. Los desarrollos de la Psicología cognitiva, de las teorías del aprendizaje y en

particular de los procesos que siguen las personas adultas para aprender, ofrecen informaciones pertinentes para la definición de un modelo educativo a distancia. En general se aceptan los materiales didácticos.

La presentación de los contenidos en los materiales didácticos debe tomar en cuenta el tipo de estudiante al que van dirigidos. Según esto: debe tener significabilidad para el estudiante, tanto en el sentido de estar estructurados lógicamente, según la estructura del conocimiento de que se trate, y también significatibilidad psicológica, en el sentido de poder ser relacionada con los esquemas de conocimientos actuales del estudiante. Esto supone que los materiales deben fundamentarse en un modelo de comunicación didáctica que considere las siguientes características:

Tener una estructura clara y explícita:

A- Permitir al estudiante comprender y hacer propias las metas de aprendizaje, facilitándoles establecer relaciones con sus experiencias previas, intereses y expectativas.

B- Presentar los contenidos con una estructura didáctica que el estudiante pueda hacer suya.

C- Favorecer la recuperación de los conocimientos previos pertinentes del estudiante.

D- Partir de núcleos temáticos propios de la realidad profesional y, de ser posible, relacionados con el contexto del estudiante y con el mundo del ejercicio práctico de la profesión, de manera que el estudiante logre encontrar sentidos y proyectar el conocimiento funcionalmente

E- Utilizar ejemplos, metáforas y el pensamiento analógico, tan propio del aprendiz adulto.

F- Mantener un nivel de flexibilidad que permita al estudiante el dominio sobre los procesos para lograr las metas propuestas.

G- Ofrecer materiales que permitan su adecuación a los diversos estilos de aprendizaje.

H- Incorporar en el material actividades que exijan del estudiante procesos de pensamiento crítico, reflexivo y creativo.

I- Incorporar en el material actividades de autorregulación, que exigen la apropiación por parte del estudiante de los criterios con los que se juzgará su

desempeño y habilidades de auto observación y planificación de las propias acciones de estudio

Este diagnostico de modelo pedagógico requiere en particular, someterse a estudios piloto de carácter investigativo y evaluativo tal como:

A- El diseño curricular

B- El diseño de materiales que incorporen los principios expuestos y sus efectos en el aprendizaje

C- El uso intensivo de nuevas tecnologías telemáticas y de comunicaciones

D- La función del profesor tutor, sus tiempos, costos y eficacia.

E- Los procesos mediadores del aprendizaje, en particular los procesos de pensamiento que toda nueva iniciativa pedagógica generan al estudiante.

F- La coordinación institucional para el desarrollo de estos trabajos será igualmente un factor imprescindible.

Al respecto, es importante reconocer que no existe aún un marco teórico de principios capaces de orientar con claridad toda la complejidad que encierra un proceso educativo institucionalizado, como es la educación universitaria a distancia. En otras palabras, no contamos con modelos completos propiamente dichos, ni con cuerpos de conocimientos o teorías pedagógicas completas para este fin. Pero sí existe suficiente conocimiento y experiencia como para definir un conjunto estructurado de principios y criterios que puedan orientar la práctica, es decir, lo que hacemos para llevar a cabo los procesos de la enseñanza y del aprendizaje a distancia.

En el modelo pedagógico se han de concretar las concepciones de educación, las intenciones expresadas en la misión institucional, las formas en que entendemos el proceso de aprender a distancia y de enseñar a distancia, de manera que el modelo presida y oriente la estructuración y presentación de los contenidos de formación, las actividades que el estudiante debe llevar a cabo sobre esos contenidos, las funciones de facilitación del aprendizaje, las evaluaciones de los aprendizajes y las formas de apoyo y servicios que hagan posible todo lo anterior, así como los procesos de evaluación y auto evaluación de los cursos, carreras o programas.

CAPITULO III
MARCO METODOLÓGICO

CAPITULO III

MARCO METODOLÓGICO

3.1 Tipo de Investigación:

En este estudio de investigación realizada responde al tipo descriptivo, por cuanto permitió recolectar y analizar una serie de datos relacionados con los objetivos y las variables de la investigación.

Venegas señala que la investigación descriptiva *“Trata de descubrir las principales modalidades de cambio, formación o estructuración de un fenómeno y las relaciones que existen con otros”*. (1998, p.23)

Sobre ese tema Barrantes, también indica que los estudios descriptivos tienen como objetivo central: *“La descripción de fenómenos se sitúa en un primer nivel de conocimiento científico”*. (1999, p .64)

Por otro lado, Hernández, Fernández y Baptista, mencionan que en este tipo de investigación:

Se selecciona una serie de cuestiones y se mide cada una de ellas independientemente, para así y valga la

redundancia -describir lo que se investiga. Miden de manera más bien independiente los conceptos o variables con los que tienen que ver... pueden servir para integrar las mediciones de cada una de dichas variables para decir como es y se manifiesta el fenómeno de interés. (1991, p.60-61)

La investigación, de acuerdo con el carácter, es cuantitativa, pues pretende cuantificar los hechos o aspectos objetivos y susceptibles de cuantificación al respecto Barrantes considera:

“La investigación cuantitativa se desarrolla más directamente en la tarea de verificar y comprobar teorías por medio de estudios muestrales representativos”. (2000, p.72)

3.2 Sujetos:

Población y Muestra:

La determinación de los sujetos incluidos en este estudio está orientada según la variable a investigar.

Para determinar factores de mediación en la aplicación del modelo pedagógico, se consultó a 10 profesores de la UNED de diferentes materias, que tienen que ver con las tutorías presenciales y telefónicas que se imparten

el CU. Guápiles. Se toma como muestra la población señalada por cuanto al efectuar la investigación por problemas de distancia nos es posible ampliar la muestra y se aprovechan la presencia de los profesores en las tutorías. Además se pretende hacer entrevistas muy profundas.

El tipo de gestión administrativa desarrollado por el Administrador del Centro Universitario se estableció mediante consultas razonadas sobre el tema.

Aquí se consulto al propio administrador y se tomo en cuenta su experiencia con la zona y los estudiantes.

Las personas consultadas representan una muestra pequeña del total del profesorado de todos los Centros Universitarios y los Administradores del país, sin embargo por problemas de espacio, distancia y tiempo se toma esta muestra la cual nos definirá aspectos importantes sobre el tema. Además de lo anterior se tiene que el investigador pretende tomar entrevistas bastante profundas sobre el tema con la muestra de profesores.

3.3. Instrumentos:

Para la elaboración de los instrumentos se tomaron en cuenta algunas fuentes bibliográficas y la experiencia personal como administrador de una Centro Universitario.

Dentro de nuestras inquietudes éticas y profesionales en torno al papel del líder en el sistema educativo a distancia y lo que se espera de cada uno de

nosotros en este campo, y con el fin de identificar las opiniones del modelo pedagógico que se aplica y ver la intención de cambio o ajuste en el modelo caben preguntas y cuestionamientos que se aplican en la entrevista. (ver anexos).

Cuestionario:

Dentro de los diferentes componentes de la mediación pedagógica, según el modelo de la UNED, se pregunta, sobre el papel del educador en el aula:

¿Existe una respuesta oportuna y veraz?

¿Responde a las inquietudes del estudiante?

¿Explica la materia?

¿Da el tiempo suficiente, por limitaciones personales?

¿Ayuda en los problemas que se le presentan al estudiante?

Clima organizacional

Se toman los componentes que conforman el clima organizacional dentro del Centro Universitario y la relación con los profesores, teniendo en cuenta los siguientes parámetros:

¿Son las relaciones satisfactorias?

¿Existen conflictos con el personal (entre compañeros)?

¿Son las relaciones distantes?

¿Existe una pronta solución de problemas?

¿Hay facilidad de disculparse de manera rápida?

Cuestionamientos generales:

¿Cree usted que el modelo pedagógico de la UNED debe cambiar, ser ajustado o es su criterio que esta acorde con la realidad actual?

¿Posee una actitud positiva hacia el cambio que requiere la educación en la UNED en cuanto a su modelo pedagógico?

¿Tiene una visión global y futurista sobre el papel de la UNED, con respecto a cada uno de los alumnos y la comunidad?

¿Promueve la creación de oportunidades de desarrollo profesional para los demás mediante el ajuste de las metodologías a la realidad actual?

3.4 Variables

Clima Organizacional.

Definición Conceptual: para el desarrollo del presente estudio se valora como factores que promueven un clima organizacional adecuado los siguientes: las relaciones cordiales entre compañeros, existencia de comunicación efectiva, condiciones motivantes en el ambiente laboral, el nivel profesional adecuado del personal, la condición óptima de la infraestructura que utilizan y la existencia de motivación.

Instrumentación: la información relacionada con esta variable, recolectada mediante el Instrumento que consiste en una entrevista con 10 preguntas cerradas y de opinión.

- a. Operacionalización:** se consideran de suma importancia si al menos el 70% o más de los encuestados responden a que se tiene un clima organizacional bueno o agradable.

Papel del gerente educativo:

- a. Definición conceptual:** para la realización del presente estudio, esta variable se conceptúa como el administrador que cumple con las siguientes funciones: es un gestor del cambio, reconoce la finalidad y sus funciones administrativas, desempeña una función imprescindible en la gestión humana.

- b. Instrumentación:** la información relacionada con esta variable, recolectada mediante el Instrumento que consiste en una entrevista con 10 preguntas cerradas y de opinión.

Operacionalización: se pretende clasificar las respuestas en oportunidades y amenazas, aquellas respuestas que previo a emitir la información final se han clasificado dependiendo de lo que responden los entrevistados.

- a.** Es Oportunidad cuando el 70% o más de los entrevistados respondan a la pregunta dada, en ese sentido.
- b.** Amenaza cuando el 70% o más de los entrevistados respondan a la pregunta en ese sentido.

CAPITULO IV
ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

CAPITULO IV

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

4.1 Análisis de la Información e Interpretación de Resultados del Trabajo de Campo:

En la aplicación de una entrevista donde se tienen catorce preguntas que comprenden opiniones sobre la mediación pedagógica, el clima organizacional y cuestionamientos generales se han obtenido respuestas abiertas que nos dan en forma clara la situación de la aplicación del modelo pedagógico de la UNED.

4.1.1. Aplicación de mediación pedagógica:

En relación con la existencia de una respuesta oportuna y veraz, la totalidad de los profesores indican que ellos atienden la tutoría o clase de manera amplia y oportuna, que sin embargo el sistema de tutoría es un poco confusa, por lo que optan por atender las consultas y luego por tocar los objetivos fundamentales del curso hasta donde alcance el tiempo en la totalidad de las tutorías.

Con respecto a la respuesta que proporciona el modelo pedagógico a las inquietudes del estudiante manifiesta el 80 % de los profesores

entrevistados que sí responde a las inquietudes y un 20% que no alcanza el tiempo en tutoría presencial ya que los temas son amplios y de mucho por profundizar.

Si da el tiempo suficiente, por razón de limitaciones personales del estudiante, manifiestan el 50% que sí lo da, sin embargo el otro 50% dice que limita un poco el tiempo para poder cubrir bien la tutoría y atender un programa que trae, pero que sin embargo se les aclara las dudas hasta donde se pueda.

En atención a la consulta de si ayudan al estudiante en problemas que se le presentan, el 70% se manifiesta afirmativamente, el restante 30% manifiesta que es un poco difícil ya que la UNED es muy dispersa y se atiende al estudiante de una manera un poco fría.

Las anteriores respuestas dejan cierta inquietud ya que el 90% de los profesores manifiestan no tener claro qué es una tutoría y qué es una clase presencial y /o magistral, dado lo anterior optan por traer un plan de trabajo dado que el algunas ocasiones al no tener consultas, desarrollan una clase que abarque los objetivos de la materia que se da en ese momento.

Otro aspecto determinado es que no existe una aplicación uniforme sobre la aplicación del modelo pedagógico de la UNED, cada

profesor aplica según su experiencia e iniciativa lo pertinente, no existe una política de uniformar esto, ya que desde los encargados de programa, los encargados de cátedra no informan sobre el modelo pedagógico ni dan charlas de inducción sobre esto.

Se dice o se tiene que al existir “libertad de cátedra se da libertad de opciones para atender las consultas en el aula de distintas formas y según entiendan los profesores lo que es una tutoría”.

En términos generales tenemos que los profesores atienden de manera responsable su trabajo, y de alguna manera responden a las inquietudes, dan respuestas, explican la materia en un promedio de 8 de cada 10, sin embargo son indiferentes a la actitud del estudiante al verse en un sistema a distancia algo complejo y no dejan margen al sacrificio de su tiempo para ayudar extra clase a los estudiantes ya que el 100% trabajan, tiene familia y las clases las ven como una extra económicamente.

4.1.2. Clima organizacional:

En relación con la de este parámetro de ideas de cómo son las relaciones en la Sede entre compañeros y el profesorado, a esto se tiene que la mayor parte del tiempo el ambiente es normal, sin embargo algunas veces existen conflictos en la aplicación del modelo pedagógico por parte de los profesores, al existir reclamos de los estudiantes donde no quedaron satisfechos, al existir

esto el Administrador de la Sede, debe tomar las medias del caso e informar a los superiores, velando porque se corrija lo necesario.

Los conflictos que existen entre compañeros son los normales de un Sistema administrativo pequeño, pero muy saturado de funciones donde tiene un plazo perentorio y se debe cumplir.

Las relaciones no son distantes, al contrario la interrelación es bastante cercana así como una pronta solución a los problemas, con el fin de que esos conflictos esporádicos no crezcan mas allá de lo conveniente. Esto teniendo en cuenta los mecanismos pertinentes y eficaces para llegar a buenas soluciones.

El gerente educativo es gestor del cambio, reconoce la finalidad y sus funciones administrativas, desempeña una función imprescindible en la gestión humana , con lo anterior el clima organizacional juega un papel de suma importancia ya que las relaciones cordiales entre compañeros, la existencia de una comunicación efectiva y condiciones motivantes define en mucho el quehacer del personal así como el ambiente para que los profesores desarrollen el modelo pedagógico

Cuestionamientos generales a los profesores:

En cuanto a la consulta sobre si el modelo pedagógico debe cambiar, ser ajustado o es del criterio que está con la realidad actual, el 50% no conoce mucho el modelo pedagógico ya que no han llevado

capacitaciones para esto, sin embargo tiene experiencia como profesores y aplican su método para hacer entender al estudiante la materia.

El otro 50% indica que lo conoce un poco por antigüedad en la UNED y se les han comentado pero que no se ajustan a un esquema específico si no más bien a un esquema que ellos preparan y que no es uniforme en todos los Centros Universitarios de la UNED.

Con respecto a las consultas propuestas sobre el modelo pedagógico de si debe ser ajustado, el 100% opina que es necesario conocerlo bien para luego ajustarlo o uniformarlo y así tener un mismo patrón de trabajo, sin embargo deben de trabajar con un margen de flexibilidad y creatividad al impartir la tutoría, con el fin de darle un matiz más amigable a la clase.

Una vez que el modelo pedagógico sea dado a conocer en Seminarios o capacitaciones, el 100% manifiesta que estaría dispuesto a intervenir en un cambio positivo y por ende mejorar la educación que se requiera en la UNED.

En cuanto a la respuesta sobre el tópico de una visión global y futurista del papel de la UNED, manifiesta un 40% que sí, pero si se enfoca a áreas fijas, el otros 60% manifiesta que no ya que no conoce en la mayoría de los caso ni a los alumnos ni a la comunidad, por lo

que solo se ajusta a su trabajo tratando de hacerlo bien y con profesionalismo.

Bajo el actual sistema de la UNED la creación de oportunidades de desarrollo profesional, es una de las mejores ya que llega a todo lugar del país, como no lo hacen otras Universidades tanto publicas como privadas, sin embargo el ajuste de las metodologías de enseñanza aprendizaje de los sistemas estatales, corresponden a las autoridades superiores universitarias, mediante la voz de alerta de los diferentes Centros Universitarios a nivel nacional.

El 90% e los entrevistados manifiestan que estarían dispuestos a ayudar en lo que sea necesario, si le dan la capacitación necesaria a promover lo pertinente en mejorar la calidad de la educación en la UNED.

4.1.3. Criterio de los estudiantes sobre el modelo de la UNED en la parte pedagógica:

Se consulto a un grupo de estudiantes sobre la aplicación del modelo pedagógico de la UNED, específicamente en el Centro Universitario de Guapiles, inicialmente no conocían sobre el tema, dado esto se les da una pequeña explicación y definiciones del tema a lo cual proceden a emitir los siguientes criterios:

La aplicación del modelo pedagógico no es uniforme, ya que en diferentes materias cada profesor inicia y termina de manera muy diferente.

Se nota que los profesores a veces no tienen claro como impartir la tutoría, es decir a veces aclaran dudas, otras veces hacen un resumen y las mas de las veces leen la materia para pasar el tiempo.

Les preocupa mucho el hecho de que los profesores desarrollan la materia según su criterio, experiencias, anécdotas y otros, sin embargo la evaluación se concreta casi en lo que dice el libro textualmente. Todo el bagaje de experiencia del profesor tutor queda por fuera o como material de apoyo; pero para la vida profesional en el futuro.

El estudiante no puede basarse solamente en las aclaraciones del profesor, deben apegarse en casi un 100% en la lectura del libro de texto.

No se puede estandarizar la enseñanza de los profesores, cada cual aplica su criterio sobre la base de aclarar dudas y desarrollo de temas centrales.

4.1.4. RESULTADOS FINALES:

Dado que el modelo pedagógico implica diseñar un conjunto de elementos que intervienen en una situación educativa determinada de modo que oriente claramente la forma en que esta debe ser llevada a la práctica, así como el modelo pedagógico debe contener un conjunto de principios, normas y criterios que permitan orientar cada una de las actividades de enseñanza aprendizaje, se tiene que la aplicación del mismo actualmente incide negativamente en la calidad de la educación en la educación a distancia

Así mismo la mediación pedagógica nos dice que en la actualidad no hay uso adecuado de métodos, técnicas y actividades, dado que no se generaliza el método, de manera que la calidad educativa pierde sentido y las tutorías se vuelven tediosas, además de que provoca un ausentismo.

Se tiene que en la actualidad la calidad de la educación incide sobre factores relacionados con la existencia de un modelo que no se aplica de manera uniforme

CAPITULO V
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

CAPITULO V

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1 Conclusiones:

En este apartado se presentan las conclusiones de la investigación realizada.

Aplicación de la mediación pedagógica

La aplicación de la mediación pedagógica amparado a el modelo pedagógico, se tiene que es negativa, por cuanto no se cumple de manera estandarizada , es decir los encargados de programa o de cátedra no se preocupan en adiestrar a los profesores en el modelo a seguir, permiten que el profesor desarrolle la tutoría a su saber y entender , esto ocasiona que el estudiantado se queje.

En cuanto a la incidencia en la calidad se tiene que; al ser la aplicación de la mediación deficiente se pierde calidad, entonces el proceso de enseñanza aprendizaje no es lo mas conveniente a los intereses de la universidad.

Existe una respuesta veraz en la aplicación de tutorías por parte del profesor en la mayoría de las veces.

La respuesta a veces no es tan oportuna, el estudiante al estudiar a distancia no aclara las dudas totales

Recibe la explicación de la materia si es guiado correctamente hacia donde dirigir las consultas.

El tiempo de las clases es insuficiente si llegara la totalidad de los estudiante preparados a consultar.

Existe poca ayuda a los problemas de los estudiante por parte de los profesores, ya que tienen múltiples ocupaciones.

Clima Organizacional:

Existen bases administrativas que se den cumplir para los profesores, estudiante y personal administrativo, teniendo esto en cuenta vemos que las relaciones son satisfactorias.

No existen grandes conflictos de personas (entre compañeros).

Las relaciones son cercanas, esto por el ambiente y clima en que se mueven.

No hay grandes conflictos, pero si existe una pronta respuesta a solucionarlos si se dan.

El administrador es un gestor del cambio y desempeña una función importante en la gestión humana y las funciones administrativas

Cuestionamientos generales:

El modelo pedagógico de la UNED, no es muy conocido por los profesores.

De acuerdo a la realidad actual, debe ser ajustado.

Se posee por parte de los actores una actitud positiva al cambio y ajuste.

No se tiene una visión global y futurista por parte de los profesores, pero si de los otros actores con relación a los alumnos y la comunidad.

Falta ajustar las metodologías a la realidad actual para promover el desarrollo en las diferentes zonas del país y según atención de la UNED.

5.2 Recomendaciones:

Mediación Pedagógica:

Es importante que el educador escuche al estudiante dándole oportunidad a expresar sus inquietudes y atendiendo con interés las soluciones que este brinde ante determinadas situaciones.

Las docentes deben estar dispuestas a valorar a aquellos estudiantes que requieren la ayuda necesaria.

El docente debe modular su voz, así como promover una clase agradable y participativa

Es imprescindible desarrollar confianza en el alumno y procurar entenderlo en los momentos de necesidad, por ello es necesario interesarse por conocerlos.

Debe crearse una actitud por parte de los encargados de programa de dar a conocer el modelo pedagógico de la UNED. Lo anterior mediante la implementación de cursos o talleres de capacitación, así como una orientación permanente, también debe existir un control y seguimiento a la actuación de los profesores, por lo que los encargados de esto deben de diseñar y proponer los procesos para instalar el control.

Debe existir interés del profesor en aplicar de manera uniforme el modelo pedagógico con la flexibilidad del caso.

Clima Organizacional

El personal debe mantener una buena comunicación franca, sincera y directa. Con respecto a la comunicación sobre eventos que suceden dentro de la institución, es recomendable usar una buena comunicación y una forma precisa de manejar la información.

Reservarse un conflicto con un compañero y lograr olvidarlo, mediante actitudes de simpatía y saludos, no es la forma más sabia de solventar una situación.

Deben de existir soluciones rápidas a los problemas.

Gerencia Educativa:

Una participación más decidida de parte del gerente educativo en el respaldo al docente.

Alentar a los docentes reconociendo los esfuerzos de cambio dentro de la institución.

Crear espacios con el personal para establecer las políticas institucionales.

Proyectarse a un análisis de la realidad circundante y los cambios en el sistema educativo a distancia.

Tomar los elementos del entorno comunal e integrarlos en el Currículo.

Mantener las buenas relaciones con el personal, motivándolo, escuchándolo y valorando su labor.

Fortalecer aun más los vínculos de relación con instituciones del entorno. Institucionales.

5.3 Propuesta de aplicación de un taller del modelo pedagógico

Dentro de las recomendaciones, se presenta una propuesta de impartir un taller a todo grupo de profesores que inicien a trabajar con la UNED en el campo que nos compete.

Se aprovecharía este taller para introducir al participante en el modelo pedagógico y así ir uniformando el criterio y aplicación del mismo.

Para lo anterior se toma un criterio para impartirlo como sigue:

EL TALLER EDUCATIVO

CONCEPTO DE TALLER:

Podemos definir taller como aquel modelo pedagógico donde se inserta al participante en un sistema de aprender haciendo, esto significa que el educando puede aprender sobre los tópicos que se pretende que aprenda.

En otras palabras podemos decir que sobre la práctica de un taller el participante adquiere más conocimiento que solo teniendo en cuenta lo teórico.

OBJETIVO DEL TALLER

Proporcionar una instrucción integral que favorezca el aprender a ser, el aprender a aprender y el aprender a hacer, en todos los participantes .

Cuando hablamos de un aprendizaje integral que favorezca el aprender a ser, es que el participante irá adquiriendo destrezas tanto en la aplicación del modelo pedagógico de la UNED, así como a motivarse a utilizar sus propias vivencias y experiencias con el fin de enriquecer la tutoría.

También esto va a permitir que el profesional vaya adquiriendo una identidad, valores propios de la UNED, en su conformación como universidad que desarrolla a sus estudiantes con el método a distancia.

Una vez conocido el modelo pedagógico los participantes del taller serán creadores de su propio proceso de enseñanza aprendizaje, apegados a los lineamientos de la UNED.

Al permitir que todos los alumnos o participantes sean creadores de su proceso de aprendizaje así, se está permitiendo que los profesores investiguen y aprendan con la práctica de aplicar el modelo en sus tutorías.

IMPORTANCIA DE TALLER EDUCATIVO.

La importancia de los Talleres Educativos está en que cuestionan vicios y limitantes de las maneras tradicionales de desarrollar la acción educativa y logran facilitar la construcción del ser persona en relación con los otros. Además, el conocimiento que se construye permite la integración de la teoría y la práctica, en donde los docentes y los alumnos desafían en conjunto, problemas específicos, buscando que EL APRENDER A SER Y EL APRENDER A HACER se den en forma integrada, como corresponde a una auténtica educación.

Los participantes de el taller se ven, estimulados a dar su aporte personal, crítico y creativo, partiendo de su propia realidad y transformándose en sujetos creadores de su propia experiencia, superando así la posición o rol tradicional de simples receptores de la educación.

COORDINACIÓN DEL TALLER

Frecuencia del taller : 2 veces al año

Duración del taller: 6 horas sin incluir horas de comidas.

Actividades normales:

Saludo a los participantes y autoridades

Registro de asistencia

Explicación en términos generales sobre propósito del taller y su tema.

Eje del problema:

Se parte de que la mayoría de los profesores que imparten clases, tutorías u otros no conocen el modelo pedagógico, generando esto la necesidad de impartir una charla completa sobre el modelo pedagógico, así como su influencia en la calidad de la educación a distancia.

De suma importancia es definir el concepto y aplicación de :

- La mediación pedagógica y la calidad de la educación

Interés del profesor en aplicar de manera uniforme el modelo pedagógico con la flexibilidad del caso.

Disposición del profesor a ayudar a los profesores que lo requieran.

Vede valorar la posibilidad de hacer una clase participativa.

Se debe motivarse a los encargados de programa y cátedra de dar conocer el modelo pedagógico a sus subalternos.

El profesor debe brindar confianza a los estudiantes y procurar entenderlos para evacuar toda necesidad en clase sobre la materia.

En el modelo pedagógico, así como la mediación existen conceptos de suma importancia que en temas a tocar en un taller deben de atenderse de manera oportuna.

- El efecto de la gestión administrativa en educación

Atender una participación mas decidida por parte del gerente educativo.

Reconocer a los docentes sus esfuerzos y aceptación al cambio.

Crear espacios para establecer políticas institucionales, además de tener en cuenta la realidad circundante y los cambios en el sistema educativo.

Fortalecer los vínculos de relación con instituciones del entorno, así como aspectos que ayuden a establecer una excelente gestión del gerente en educación.

- El clima organizacional

Se debe hablar de los tópicos para una buena comunicación franca, sincera y directa.

Verse los eventos y comunicarse sobre los que suceda dentro de la institución, en forma precisa.

Establecer soluciones rápidas a los problemas.

Otros mecanismos o dinámicas que existan para establecer un clima organizacional agradable y fluido.

- La gerencia educativa

Esto estará apoyado en materiales y resúmenes del modelo pedagógico que se le entregarán a los participantes.

La duración de esta actividad será de dos horas, además de media hora mas para hacer un conversatorio y aclaración de dudas sobre la temática.

Propósito:

Dar a conocer el modelo pedagógico a todos los participantes de tal forma que se estandaricen procesos, así como se uniformen criterios en torno al tema.

Metodología práctica del taller:

Dividir al grupo en partes iguales y establecer mesas o módulos de trabajo, donde se les asigne un tema y estos desarrollen una estrategia válida para exponerlo al grupo general, para lo anterior se les proporciona el material necesario .

Estrategia novedosa:

Se pretende que sin salirse del modelo y sus conceptos, se exponga el tema, de tal manera que sea comprensible, utilizando técnicas tales como obras de teatro (simuladas), ejemplos prácticos, imitaciones, uso tecnológico como videos, filminas, así como simular una tutoría o clase con profesor y alumnos, etc.

Evaluación:

La evaluación la harán todos los grupos en general, generando un conversatorio de lo que le entendió al grupo que expone.

Así mismo recomendar como mejorar la exposición con el fin de que el tema además de bien expuesto quede bien entendido.

Reglas : la totalidad del evento de trabajo en grupos, exposición y evaluación será de tres horas.

Las otras reglas del taller deben ser evaluadas y puestas por quien dirige el taller. Como recomendación pueden ser : ofrecer un nombre diferente al taller al final, no permitir que se repitan las técnicas de exposición, disponer de una presentación en grupo y no designado un líder, exigir un coordinar por grupo, esto entre otras reglas que puedan implementarse.

Cierre del taller: una hora

Abrir a discusión dirigida lo siguiente:

Cómo se entendió el modelo pedagógico?

Existió un claro aprendizaje y por qué?

Existen situaciones de cambio ?

Cree usted que se debe reorganizar a lo interno las cátedras con el fin de dar control y seguimiento a estos temas ?

Adicional al desarrollo del taller deben de permanecer una o mas personas tomando las notas necesarias para que en días posteriores realizar un borrador de el documento que será revisado por los participantes, a los cuales se les enviará por correo electrónico u otro medio con un plazo determinado, posterior a esto se elaborará el definitivo el cual quedara como memoria en la biblioteca general para consulta de los profesores que ingresen en el semestre siguiente.

Es obligación de los encargados de cátedra o programa reunirse con algún profesor en las condiciones de nuevo y explicarle el modelo pedagógico así como motivarlo a leer el documento del anterior taller con el fin de uniformar criterios, así como seguir los cursos de didáctica universitaria o capacitación que imparte la UNED.

BIBLIOGRAFÍA

Barrantes Echeverría, Rodrigo. *Investigación: un camino al conocimiento.*
San José, Costa Rica: EUNED, 2001.

Bravo Silva, Roberto. *Calidad total.* San José, Costa Rica: EUNED, 1998.

Chiavenato, Idalberto. *Administración de Recursos humanos.*
Colombia: Quebecor Impreandes, 1999.

Delors, Jacques. *La Educación encierra un tesoro.* México: UNESCO, 1997.

Greene, Albert E. *Reclamando el futuro de la educación
cristiana.* Colorado, USA. Punto Creativo, 1998.

Hernandez, Rose Mary. *Mediación en el aula. Recursos, estrategias y
técnicas didácticas.* San José, C.R. EUNED, 2001.

Hersey, Paúl y otros. *Administración del comportamiento organizacional.*
Editorial Prentice. México, 1998.

Koontz, Harold y Weihrich, Heinz. *Administración.* México: Mc Graw-Hill,
1990.

- Lorenzo Delgado, Manuel. *Gestión y Promoción del personal en un centro educativo*. En: Arroyo, Juan Antonio. *Entorno Humano Organizacional*. San José: UNED, 1998.
- Restrepo, Carlos. (s.f.) en el documento *“Pedagogía de la Ternura y Valores”* (Conferencia) p,4. Colombia.
- Robbins, Stephen P. *La Comunicación y las habilidades interpersonales en Administración, Teoría y Práctica*. México: Prentice-Hall, 1994.
- Robbins, Stephen P. *Comportamiento Organizacional*. México: Prentice-Hall, inc, 1993.
- Rojas Porras, Carlos Luis. *Gerencia en educación*. San José, C.R. UNED (2002) (comp.)
- Tedesco, Juan Carlos. *Estrategia de desarrollo y educación: el desafío de la gestión pública*. Boletín 25, 1991.
- Terry, George R. y Stephen, G. Franklin. *Principios de Administración*. México: Editorial Continental, 1985.
- Van Manen, M. *La naturaleza de la pedagogía en el tacto de la enseñanza: el significado de la sensibilidad pedagógica*. Barcelona, España: PAIDOS, 1998.

Van Manen, M. *La practica de la pedagogía en El tacto en la Enseñanza. El significado de la sensibilidad pedagógica.* Barcelona: Piados, 1998.

Zúñiga, Irma. *La percepción idealizada de la maestra, su conocimiento y sabiduría en las Relaciones interpersonales* Maestra, niños de una escuela pública del área metropolitana de San José. En: Méndez, Zayra. *Teoría de la Comunicación.* San José: UNED, 2001.

ANEXOS

HERRAMIENTA APLICADA A ESTUDIANTES Y PROFESORES

Cuestionario:

Dentro de los diferentes componentes de la mediación pedagógica, según el modelo de la UNED, se pregunta, sobre el papel del educador en el aula:

¿Existe una respuesta oportuna y veraz?

¿Responde a las inquietudes del estudiante?

¿Explica la materia?

¿Da el tiempo suficiente, por limitaciones personales?

¿Ayuda en los problemas que se le presentan al estudiante?

Clima organizacional

Se toman los componentes que conforman el clima organizacional dentro del Centro Universitario y la relación con los profesores, teniendo en cuenta los siguientes parámetros:

¿Son las relaciones satisfactorias?

¿Existen conflictos con el personal (entre compañeros)?

¿Son las relaciones distantes?

¿Existe una pronta solución de problemas?

¿Hay facilidad de disculparse de manera rápida?

Cuestionamientos generales:

¿Cree usted que el modelo pedagógico de la UNED debe cambiar, ser ajustado o es su criterio que esta acorde con la realidad actual.?

¿Posee una actitud positiva hacia el cambio que requiere la educación en la UNED en cuanto a su modelo pedagógico?

¿Tiene una visión global y futurista sobre el papel de la UNED, con respecto a cada uno de los alumnos y la comunidad?

¿Promueve la creación de oportunidades de desarrollo profesional para los demás mediante el ajuste de las metodologías a la realidad actual?

CONSULTA A LOS ESTUDIANTES

Sobre aspectos relacionados con la aplicación del modelo pedagógico, se pregunto a los estudiantes lo siguiente:

Usted recibe varias materias, así mismo varias tutorías, ¿Observa usted que la aplicación de las mismas en cuanto uniformidad del modelo pedagógico?

¿Tiene el profesor un plan de trabajo establecido, al aplicar la tutoría en el aula?

¿Una vez que el profesor imparte las tutorías previas a los exámenes ordinarios, se puede tomar el criterio del profesor en la evaluación y/o aplicación de los instrumentos de evaluación?

CONSULTA AL ADMINISTRADOR DEL CENTRO UNIVERSITARIO

¿Mantiene usted un control de la uniformidad de la aplicación del modelo pedagógico en las tutorías?

¿Como considera usted que se aplica el modelo pedagógico de la UNED?

En análisis que usted ha realizado sobre el tema ¿cómo observa usted el modelo pedagógico de la UNED, así mismo puede indicar si este modelo debe ser ajustado o no?

¿Cree usted que los profesores conocen el modelo pedagógico de la UNED?
Si indica que no ¿qué razones tiene para indicarlo?