Artículo de Investigación

Liderando desde el comportamiento institucional: una intervención socioeducativa

Leading from institutional behavior: a socio-educational intervention

DOI: https://doi.org/10.61154/metanoia.v10i11.3291

Freddy Enrique Henao Martínez [1]
Nereida Moronta Padrón [2]
Alcides Muñoz Villalobos [3]

[1] **E- mail:** freddyhenao2@gmail.com **Afiliación:** Universidad Nacional Experimental Rafael María Baralt. Zulia, Venezuela. ORCID: https://orcid.org/0009-0008-0318-5801
[2] **E- mail:** neremoronta@gmail.com **Afiliación**: Universidad Nacional Experimental Rafael María Baralt. Zulia. Venezuela. ORCID: https://orcid.org/0000-0002-4721-4984
[3] **E- mail:** ajmunoz22@gmail.com **Afiliación**: Universidad Nacional Experimental Rafael María Baralt. Zulia, Venezuela. ORCID: https://orcid.org/0000-0002-92625-742X

RESUMEN

En la sociedad contemporánea, el liderazgo en las instituciones educativas desempeña un papel crucial en el desarrollo y la calidad de la educación. El comportamiento institucional, incluyendo las prácticas administrativas, la cultura organizativa y la toma de decisiones, tiene un impacto significativo en la efectividad de las instituciones educativas. El propósito de este estudio fue ver el liderazgo y el comportamiento de la organización: trabajo socioeducativo. Se centra en las posiciones de liderazgo de los líderes educativos. Esto requiere de un conjunto de experiencias y conocimientos que funcionen como herramienta para hacer frente a las múltiples situaciones que se presentan y acudir al cambio continuo de las organizaciones para lograr el desarrollo de la organización. La metodología es descriptiva, documental, y la población está constituida por las fuentes bibliográficas consultadas. Entre los hallazgos encontrados por los autores citados, señalan el vínculo entre la motivación, el comportamiento organizacional aunado a la intervención

Fecha de recepción: 20 de Octubre, 2023

Fecha de publicación: 01 de Enero 2024 Volumen 10 | Número 1 | Enero – Junio, 2024

socioeducativa, representan elementos significativos en la búsqueda de mejoras significativas en la calidad de la educación y el bienestar de las comunidades.

Palabras Claves: Motivación, calidad de la educación, comunicación.

ABSTRACT

In contemporary society, leadership in educational institutions plays a crucial role in the development and quality of education. Institutional behavior, including administrative practices, organizational culture, and decision-making, has a significant impact on the effectiveness of educational institutions. The purpose of this study was to look at the leadership and behavior of the organization: socio-educational work. It focuses on the leadership positions of educational leaders. This requires a set of experiences and knowledge that function as a tool to face the multiple situations that arise and resort to continuous change in organizations to achieve organizational development. The methodology is descriptive, documentary and the population is made up of the bibliographic sources consulted. Among the findings found by the cited authors, they point out the link among motivation, organizational behavior coupled with socio-educational intervention, represent significant elements in the search for significant improvements in the quality of education and the well-being of communities.

Keywords: Motivation, quality of education, communication.

Fecha de recepción: 20 de Octubre, 2023

INTRODUCCIÓN

El liderazgo es un tópico complejo en la actualidad, por cuanto las organizaciones están comprometidas con el éxito, en ese sentido, en términos de competitividad, las personas que dominan el arte de influir sobre los demás, están comprometidos con la mejora continua de la calidad de la educación, lo que implica la identificación de áreas de mejora, el establecimiento de metas claras y la implementación de estrategias efectivas para alcanzar esas metas. Esto se hace para que las escuelas como organización, así como los diferentes grupos del sistema educativo, sean evaluados sobre la base de su desempeño real, el cual se manifiesta en una actitud positiva hacia el logro de resultados a través de la educación.

En este sentido, el director de educación amerita un acervo de conocimientos y experiencias que le sirvan de herramienta para sobrellevar las múltiples situaciones que se le presenten y acudir al cambio constante de colegios para lograr el éxito de la organización. En este contexto, también es importante analizar las motivaciones e influencias que reciben los docentes organizacionales como resultado de prácticas específicas de liderazgo implementadas en la educación organizacional, y es ahí donde se encuentra la adecuada interacción entre las personas y el cambio. el comportamiento organizacional conduce a una mayor productividad.

Bajo este enunciado, el objetivo principal de este estudio es analizar la influencia del liderazgo en el comportamiento organizacional de las instituciones educativas y evaluar la efectividad de una intervención socioeducativa diseñada para mejorar dicho comportamiento, para realizar ciertos aportes que permitan conocer el estado de la educación social y cómo los procesos dentro de la organización son entendidos por los colaboradores que los apoyan para alcanzar importantes metas personales y profesionales en dichas organizaciones.

Liderando desde el comportamiento institucional: una labor socioeducativa: La motivación se refiere a las razones, incentivos o impulsos que llevan a una persona a actuar de cierta manera o a alcanzar ciertos objetivos, por ende, es un proceso dinámico, siempre está cambiando según la vida de la persona, la organización y la competencia. De esa forma, las personas cambian junto con estos parámetros, por ende, el líder deberá utilizar planes personales y evaluarlos. Al respecto, Hybels (2013:8) establece que, los líderes que tienen un estilo persuasivo “son aquellos que son capaces de mantener a sus colegas interesados”. Estos líderes parecen saber exactamente cuándo un miembro del equipo en particular puede usar el refuerzo. Sin embargo, algunos líderes ven el estilo motivacional como una forma fácil de liderazgo. Pero subestimar la importancia de este punto es un gran error.

Fecha de recepción: 20 de Octubre, 2023

En la misma vertiente, Ayub (2011) explica que el liderazgo es "una conducta que surge del ejemplo de la empatía, y los elementos de la conducta son siempre estables, solo se organizan para profundizar el proceso de influencia a partir de la relación entre el líder y el seguidor". La mayoría de las personas quieren sentirse responsables de algo, quieren ser reconocidas por lo que hacen, quieren ser vistas, quieren poder decidir cómo hacerlo, quieren sentir que tienen el poder para hacer su trabajo.

Cabe señalar que, la intención del empleado es buena para la institución y para él. El logro de metas, la calidad de su educación, la satisfacción de sus representantes, de sí mismo, debido que prevenir errores en el campo de la educación reduce la posibilidad de que su ocurrencia tenga consecuencias más graves que la falta de adopción de las medidas necesarias en el ejercicio de sus funciones.

En ese sentido, Urcol (2013). Cabe señalar que entre las actividades o herramientas más motivadoras que se pueden utilizar en esta área está el interés, explicar a las personas lo que se espera de ellas, decirles lo que están haciendo bien, lo que pueden hacer mejor, construir clase, mostrar. integridad personal, informar adecuadamente, capacitar, mejorar las habilidades, sancionar a quienes no cumplen con su trabajo y, como última forma de motivación, el reconocimiento.

Se puede decir que el liderazgo es un número de altos niveles, porque hace que el talento de una persona trabaje de manera determinada para lograr los objetivos, de ahí el éxito del alto liderazgo. No cabe duda de que para que un líder funcione bien, necesita ciertas cualidades que le permitan gestionar correctamente el talento de las personas para alcanzar los objetivos educativos. Toma como punto de partida el objetivo de fortalecer el espíritu de equipo, donde los miembros se sientan unidos por objetivos comunes dentro del sentido profundo de la organización a la que pertenecen.

Actitudes del Liderazgo: La actitud es cómo eliges enfrentar la vida. Puedes vivir sin responder a eventos sin un objetivo claro, o puedes vivir activamente, buscando objetivos, mostrando imaginación. De esta forma, Bahamondes (2010:86) explica que "Las personas tratan las relaciones como si trataran un cofre". Por lo tanto, el poder de un líder no depende de sus derechos, sino de su relación con las personas y su influencia sobre ellas. Esta, la actitud relacionada con la personalidad humana, determina creencias, valores, conocimientos, profunda lealtad con respecto a nuestra vida pública.

Fecha de recepción: 20 de Octubre, 2023

Comportamiento Organizacional: El mundo empresarial también está claramente influido por la psicología, ya que está formado por personas. Sin embargo, la comprensión no se puede entender mirando solo el comportamiento de cada empleado, sino que la psicología organizacional es la base de una visión global y compartida. La estructura organizacional ayuda a comprender el comportamiento de las personas en las organizaciones desde una perspectiva personal, así como a nivel organizacional para mejorar la comprensión de las personas sobre las personas que la componen.

En este sentido, Alles (2013) dice: "El Comportamiento Organizacional como tema que se aplica a todo lo que afecta a las personas en el ámbito de las organizaciones". Esto quiere decir que, desde la alta dirección hasta el primer nivel, cuando las personas trabajan solas o en grupo, desde una persona con visión propia hasta una persona que tiene su propio rol como gerente o gerente, incluyendo problemas, conflictos, ciclo de crecimiento. y el desarrollo organizacional, que existe en estas organizaciones.

Asimismo, Chiavenato (2009) define el comportamiento organizacional como "el estudio de las personas y los grupos que trabajan en las organizaciones. Está relacionado con la forma en que todos interactúan con las organizaciones y cómo las organizaciones los influyen. Esto significa que el comportamiento organizacional es un entorno de aprendizaje de lo que las personas hacen en una organización y cómo eso comportamiento afecta su desempeño.

Al mismo tiempo, es importante establecer una estrecha relación entre los líderes y los empleados a su cargo, conocer todas sus expectativas, sus necesidades, proporcionar otros métodos que ayuden en el desarrollo de las relaciones humanas, la estructura del grupo, la educación, las relaciones, resolución y mitigación de conflictos. conflicto en el trabajo. Una de las tareas más importantes y ambiciosas que enfrentan las instituciones educativas es la creación de redes.

Procesos Organizacionales: Los procesos organizacionales ahora juegan un papel importante en la toma de decisiones organizacionales y se convierten en sistemas de apoyo que facilitan el trabajo y hacen más efectivo el trabajo de los empleados relacionados. En este sentido, Chiang y col. (2010:40) creen que "estos procesos organizacionales incluyen procesos de comunicación, influencia, liderazgo y toma de decisiones dentro de la organización". En ese sentido, el conocimiento de los beneficios que trae el uso correcto de estos métodos a las instituciones educativas exitosas es la base del funcionamiento de la escuela, lo que permite la introducción de reglas de integración.

Fecha de recepción: 20 de Octubre, 2023

Comunicación: La comunicación representa uno de los procesos básicos y de gran importancia en las actividades de todo individuo, pues permite la relación entre dos personas, así como a las organizaciones, funcionar y desarrollar todo un proceso. En relación a esto, Anolli (2014:24), afirma que la comunicación se define como "un intercambio interactivo observable entre dos o más participantes, dotado de cierta complicidad y de intencionalidad recíproca, que permite anunciar, compartir un determinado recorrido de significados sobre la base de sistemas convencionales de acuerdo con la cultura de referencia". En función de esto, la comunicación organizacional es el proceso mediante el cual un individuo, se pone en contacto con otro. En suma, el modelo de comunicación ofrece una visión general del proceso, identifica las variables críticas y muestra sus relaciones.

Toma de Decisiones: El verdadero trabajo del director está en la toma de decisiones que debe asumir en su praxis diaria. En este sentido, Urcola (2013:117), expone que "la toma de decisiones puede ser efectuada de muchas formas y maneras. La más acertada es seguir un proceso metodológico que permita optimizar el grado de acierto en nuestra opción". Dentro de este contexto, la naturaleza, frecuencia, grado de certeza que rodean a un problema indican el nivel de responsabilidad que debe asumir el director para tomar decisiones asertivas que conlleve a la solución de los conflictos.

Intervención socioeducativa: Para Mendoza (2011), la educación es un factor fundamental dentro del desarrollo humano en cualquiera de sus aspectos, enfatizando el aspecto individual como ente y como parte del grupo social al cual pertenece; debido a que este factor ocasiona que el individuo se dé a notar y/o sobresalga tanto en forma intrínseca, es decir en su interior o bien de manera extrínseca, es decir de manera colectiva y en contacto con su entorno social.

Este mismo autor, menciona que, existen infinidad de aspectos que contribuyen e intervienen al crear y mantener un sistema de desarrollo constante considerando el aspecto cognitivo-educativo. El aspecto de intervenir significa intro-ducir en un sistema elementos (recursos humanos o materiales, relaciones inter-personales) que no estaban de forma natural presentes en el mismo. Cuando se plantea una intervención, se trata de actuar en base a una reflexión que genera unos objetivos de mejora del propio sistema o de algún aspecto de éste. Por tanto, se entiende que toda intervención socioeducativa obedece a una intencionalidad clara por mejorar la realidad a la que se dirige.

Ahora bien, la intervención socioeducativa es un proceso continuado de interpretación, definición y redefinición de situaciones educativas, lo cual implica una acción social, en un grupo de individuos o comunidad. Esta intervención tiene 3 características en función de cómo es esta

Fecha de recepción: 20 de Octubre, 2023

Fecha de publicación: 01 de Enero 2024 Volumen 10 | Número 1 | Enero – Junio, 2024

comunidad:1. Cambiante, ya que se ajusta a determinantes contextuales que son diferentes en cada grupo y en cada momento. 2. Dinámica, porque responde a las necesidades sociales que se van sucediendo y 3. Necesaria, ya que se dirige a superar las deficiencias y prevenirlas. Al llevar a cabo nuestra intervención respondimos a una serie de preguntas básicas: Quién interviene, Para qué se interviene; Por qué; Sobre quién; Dónde; Cuándo y Cómo.

MATERIALES Y MÉTODOS

En diversos contextos, la metodología puede referirse a diferentes enfoques y prácticas, pero en general, se refiere a la forma en que se planifica, se recopilan datos, se analizan y se interpretan los resultados de una investigación. Conforme a ello, el tipo de investigación para el presente estudio, se tipifica como una investigación descriptiva, documental, por cuanto analiza la influencia del liderazgo en el comportamiento institucional de las instituciones educativas y evalúa la efectividad de una intervención socioeducativa diseñada para mejorar dicho comportamiento.

En virtud de lo establecido, Martínez, (2018), citado en Guevara y col. (2020:166), señalan que la investigación descriptiva, "utiliza criterios sistemáticos que permiten establecer la estructura o el comportamiento de los fenómenos en estudio, proporcionando información sistemática y comparable con la de otras fuentes", en líneas generales, la investigación descriptiva permite caracterizar el fenómeno abordado tal como se presenta, sin manipulación ni control experimental, de esa manera, se enfoca en proporcionar una imagen clara y detallada del fenómeno investigado, por lo que es fundamental ser preciso en la recopilación y presentación de los datos.

Ahora bien, el proceso de recolección de la información se efectuó a través de la consulta de grandes exponentes en el tópico, con el objetivo de analizar cada una de sus perspectivas en aras de vislumbrar las posibles soluciones a la problemática expuesta, debido que el liderazgo en el contexto educativo desempeña un papel fundamental en el éxito de las instituciones y en el desarrollo de habilidades en estudiantes y profesionales de la educación. Sin embargo, el comportamiento institucional puede influir significativamente en la efectividad del liderazgo, por tal motivo, la presente investigación se centra en la necesidad de analizar, comprender y evaluar cómo una intervención socioeducativa puede influir en el comportamiento institucional y, por ende, en el liderazgo en instituciones educativas.

En relación a lo expuesto, la investigación es documental, por cuanto, la información consultada se extrajo de fuentes bibliográficas, como libros, artículos científicos, revistas, entre otras, con la finalidad de lograr el entendimiento del comportamiento del liderazgo desde el comportamiento institucional, a través de una intervención socioeducativa. Al respecto, Matos, (2020) citado en

Fecha de recepción: 20 de Octubre, 2023

Fecha de publicación: 01 de Enero 2024 Volumen 10 | Número 1 | Enero – Junio, 2024

Reyes, y Carmona, (2020:1), considera que "la revisión bibliográfica debe tener en cuenta todo el conocimiento científico sobre el tema de interés que se va a trabajar para poder plantear unos objetivos de la investigación en el proyecto de investigación. Una revisión bibliográfica es, en sí misma, un artículo de revisión, que puede ser publicado como tal en revistas científicas".
Partiendo de esa premisa, la investigación documental permitió evaluar la confiabilidad de las fuentes, considerando los autores, las editoriales, las fechas de publicación y cualquier posible sesgo o interés detrás de las fuentes, posteriormente, se organizó la información recopilada de manera lógica y coherente, se contrastó diferentes ópticas, señalando las contribuciones originales que la investigación aporta al campo educativo.

Por su parte, es preciso referir que, para efectos del apartado población, se trabaja con un conjunto de documentos o fuentes de información que se consideran relevantes para el tema de investigación. Esta colección de documentos se conoce como la "muestra documental", obtenida mediante el análisis documental, la cual consiste en una selección de documentos, libros, artículos, informes, fuentes digitales u otros materiales escritos que se utilizarán para respaldar y analizar el tema de investigación.

Conforme a ello, Morales, (2015) citado Martínez y col. (2023), manifiesta que un análisis documental; "se reconoce como un procedimiento científico y obedece a un proceso que se caracteriza por ser sistemático para indagar, recolectar, organizar, analizar e interpretar información alrededor de un tema". De esa manera, a tenor de lo descrito, la técnica principal de recolección de datos es la búsqueda y análisis de fuentes de información escritas, digitales o impresas, que se relacionan con el tema de investigación. Esta técnica implica recopilar, examinar, aunado, sintetizar información relevante de diversas fuentes documentales.

Asimismo, la introducción del método inductivo como técnica de recolección en la investigación ha demostrado ser una estrategia eficiente para satisfacer las necesidades investigativas. Este enfoque permite una valoración detallada de los hechos particulares, lo que a su vez facilita la formulación de explicaciones desde una perspectiva más amplia y general.
Es importante seguir los principios metodológicos de la investigación documental, como la selección rigurosa de fuentes, la síntesis crítica de la información en la construcción de una argumentación sólida basada en la literatura existente. Además, es esencial citar adecuadamente las fuentes utilizadas, del mismo modo, proporcionar una revisión bibliográfica completa para respaldar y contextualizar el estudio.

Fecha de recepción: 20 de Octubre, 2023

Fecha de publicación: 01 de Enero 2024 Volumen 10 | Número 1 | Enero – Junio, 2024

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

Atendiendo a los criterios metodológicos enunciados, es menester presentar la perspectiva de los investigadores sobre las referencias teóricas explanadas, en virtud de analizar la influencia del liderazgo en el comportamiento institucional de las instituciones educativas y evaluar la efectividad de una intervención socioeducativa diseñada para mejorar dicho comportamiento.

En relación a ello, se estima conveniente aseverar que en cuanto a liderar desde el comportamiento institucional: una labor socioeducativa, los exponentes consultados coinciden en referir que el gerente educativo como líder ejerce una potencial persuasión e influencia sobre el personal bajo su conducción, sin embargo, esa autoridad debe estar enfocada en la motivación, empatía, relaciones interpersonales y resiliencia en virtud de la consecución de los objetivos.

Lo antes descrito coincide con las aseveraciones de Börü, (2018:54) citado en Asträin, (2019) al referir que "la fuente más básica de motivación para los maestros es su deseo de tener éxito y sus objetivos inmateriales como los sentimientos". En ese sentido, es ineludible considerar los factores intrínsecos relacionados con las necesidades y deseos personales del personal educativo, de tal modo, se basan en la satisfacción que obtienen de la actividad pedagógica en sí misma, esencial para mantener la motivación a largo plazo y fomentar el compromiso institucional.

Bajo esa premisa, a través del liderazgo, se denotan estilos de pensamiento que los líderes adoptan en su enfoque hacia la toma de decisiones, la gestión de equipos e interacción con otras personas, descritas como actitudes, cuyo rol versa en la contribución del desarrollo de relaciones positivas con los miembros del equipo, en líneas generales, un líder que cultiva estas actitudes puede influir de manera significativa en la cultura y el éxito de una organización.

De acuerdo a Vásquez, (2021), "la teoría vigente valora a un líder que destaca por la capacidad de influir en los demás, donde se manifiesta un profundo conocimiento de su disciplina, manejo técnico y ser autoconsciente, autorregulado y empático". Conforme a lo descrito por el autor en comento, las actitudes clave que los líderes efectivos suelen cultivar están orientadas principalmente en:

- Empatía
- Honestidad y transparencia
- Innovación
- Adaptabilidad
- Orientación al logro.

Fecha de recepción: 20 de Octubre, 2023

Fecha de publicación: 01 de Enero 2024 Volumen 10 | Número 1 | Enero – Junio, 2024

Visto de esa manera, se concibe la orientación al logro como una de las actitudes clave en el contexto del liderazgo, por cuanto, se refiere a la disposición de una persona para establecer metas desafiantes, esforzarse por alcanzarlas, buscar constantemente la mejora y el éxito en sus responsabilidades.

Ahora bien, en relación al Comportamiento Organizacional, se estima preciso resaltar, en primera instancia que es un campo de estudio interdisciplinario que se centra en el comportamiento humano en el contexto de las organizaciones, como empresas, instituciones gubernamentales, organizaciones sin fines de lucro y otras entidades, al respecto, se basa en la idea de que comprender y gestionar el comportamiento de las personas en una organización es fundamental para el éxito y el funcionamiento efectivo de la misma.

En consecuencia, Suárez, y col. (2020) destaca que "el comportamiento organizacional ayuda a mejorar la gestión de los negocios, ya que ayuda a mejorar las habilidades de las personas. Proporciona información sobre las habilidades que los empleados pueden usar en el trabajo, como diseñar trabajos y crear equipos efectivos".

De ese modo, el comportamiento organizacional se centra en el estudio de los equipos dentro de una organización, examina las fuerzas que impulsan a las personas a realizar ciertas acciones, explora los valores, creencias, normas y prácticas compartidas dentro de una organización, examina cómo las organizaciones pueden fomentar el desarrollo de habilidades, a su vez, el aprendizaje continuo entre su personal.

Cabe destacar que los autores analizados coincidieron en referir que los procesos organizacionales, la comunicación y la toma de decisiones son aspectos fundamentales del comportamiento organizacional que influyen en la eficacia de una organización, debido que la calidad de la información y la forma en que se comunica pueden influir en la toma de decisiones. Además, los procesos organizacionales, definen cómo se realizan las actividades dentro de una organización, por ende, establecen el marco en el cual se desarrolla la comunicación y se toman las decisiones. La comprensión y la gestión efectiva de estos elementos son esenciales para el funcionamiento exitoso de una organización.

Por su parte, la intervención socioeducativa, se describe como un proceso sistemático, que tiene como objetivo mejorar la calidad de vida y el bienestar de las comunidades a través de estrategias de educación y acción social. Esta intervención se lleva a cabo en diversos contextos, como escuelas, centros comunitarios, organizaciones sin fines de lucro, agencias gubernamentales y otras

Fecha de recepción: 20 de Octubre, 2023

Fecha de publicación: 01 de Enero 2024 Volumen 10 | Número 1 | Enero – Junio, 2024

instituciones que trabajan para abordar desafíos sociales y promover el desarrollo humano.

Al vislumbrar las acepciones referidas, es preciso puntualizar que liderar desde el comportamiento institucional en el contexto de una intervención socioeducativa implica tomar medidas específicas para dirigir una institución hacia la consecución de metas socioeducativas en aras de mejorar la calidad de la educación, promover el bienestar de la comunidad y fomentar el aprendizaje colaborativo.

CONCLUSIONES

Bajo ese contexto, los líderes deben estar en constante búsqueda acerca de quién necesita reconocimiento público, así como necesita una palabra de ánimo, en las labores diarias. Por otra parte, las instituciones existen fallas, en las cuales no se realiza una valoración de la gestión directiva para examinar el cumplimiento de la praxis educativa y contar con un modelo que permita detectar fallos o aciertos en todo lo concerniente al ejercicio de sus funciones y en el manejo de sus recursos que aseguren la eficiencia del trabajo. Existen perspectivas distorsionada de sus capacidades, en la cual deben contar con habilidades gerenciales requeridas para cumplir con sus funciones.

En líneas generales, el vínculo entre la motivación, el comportamiento organizacional aunado a la intervención socioeducativa, representan elementos significativos en la búsqueda de mejoras significativas en la calidad de la educación y el bienestar de las comunidades. En ese sentido, la motivación intrínseca, propugnada por líderes comprometidos, impulsa a individuos a alcanzar metas, lo que a su vez influye en el comportamiento organizacional y en la cultura institucional.

De igual manera, la intervención socioeducativa, liderada por un enfoque sólido en el comportamiento organizacional, se convierte en una herramienta poderosa para abordar necesidades, superar obstáculos y promover el aprendizaje y el desarrollo en contextos educativos. Al reconocer la importancia de factores intrínsecos como el interés, la autonomía y la pasión en el proceso educativo, los líderes pueden fomentar un ambiente en el que los involucrados se sientan comprometidos.

El contexto socioeducativo es un escenario diverso de actuación donde los recursos didácticos y tecnológicos pueden convertirse en un soporte del propio proceso de intervención. Por lo tanto, es imprescindible la selección, evaluación y desarrollo de estos recursos y adecuarlos a la acción didáctica de los procesos educativos para que puedan ser considerados como herramientas facilitadoras del aprendizaje y favorecedora de la acción formativa.

Fecha de recepción: 20 de Octubre, 2023

Fecha de publicación: 01 de Enero 2024 Volumen 10 | Número 1 | Enero – Junio, 2024

En cuanto a la labor del docente ante el uso de los medios, debe convertirse en asesor y guía, facilitando a los discentes el uso de herramientas y recursos necesarios para explotar y elaborar nuevas destrezas y conocimientos.

REFERENCIAS

Alles, M (2013). Comportamiento organizacional: Cómo lograr un cambio cultural a través de Gestión por competencias. Editorial Granica S.A. Argentina.

Anolli, L (2014). Iniciación a la psicología de la comunicación Significado y función de los procesos comunicativos. Edicions Universitat Barcelona.

Astráin, S. (2019) Calidad educativa: la motivación docente como elemento clave. Universidad de Navarra. Pamplona, España. Disponible en: https://n9.cl/5wdj

Ayoub, J (2011). Estilos de Liderazgo y su eficacia en la administración Pública Mexicana. Primera Edición. Impreso en Estados Unidos de América.

Bahamondes, J (2010). El perfil de un Líder por una dirección efectiva. Segunda edición. Impreso en Colombia.

Chiang, M; Martin, M; Núñez, A (2010) Relaciones entre el clima organizacional y la satisfacción laboral. Universidad Pontificia Comillas. Madrid.

Chiavenato, I. (2009). Comportamiento organizacional. La dinámica del éxito en las organizaciones. Segunda edición. McGraw-Hill / Interamericana, S.A. de C.V. México.

Guevara, G., Verdesoto, A., & Castro, N. (2020). Metodologías de investigación educativa (descriptivas, experimentales, participativas, y de investigación-acción). RECIMUNDO, 4(3), 163-173. doi:10.26820/recimundo/4.(3).julio.2020.163-173

Hybels, B (2013). Liderazgo Audaz. Editorial vida. Miami, Florida.

Martínez, J; Palacios, G; y Oliva, D. (2023) Guía para la revisión y el análisis documental: propuesta desde el enfoque investigativo. RA XIMHAI Vol. 19 Núm. 1 enero-junio 2023 67-83. Disponible en: https://n9.cl/fc3e6

Mendoza , G. (2011). Intervención socioeducativa. Disponible en: https://n9.cl/94sxx

Fecha de recepción: 20 de Octubre, 2023

Reyes, L. y Carmona, F. A. (2020). La investigación documental para la comprensión ontológica del objeto de estudio. Universidad Simón Bolívar. Doctorado en Psicología. Disponible en: https://n9.cl/toc1

Suárez, I., Tinajero, M., y Jácome, I. (2020). Comportamiento organizacional y su papel en la gestión de negocios. Revista Publicando, 7(24), 1-8. Disponible en: https://n9.cl/tl1lh

Urcola, N (2013). Dirección y Sensibilidad: como vivir y dirigir con pasión, vocación y sentido común. Primera edición. Editorial ESIC. Madrid España.

Vásquez, L. (2021) El liderazgo como una actitud. Revista académica pedagogía en educación parvularia. Revista de Innovación e Investigación para la Docencia en Educación Inicial 2º Edición año 2021 · ISSN: 2735-6418. Disponible en: https://n9.cl/yw6nm

©2024 por los autores. Este artículo es de acceso abierto y distribuido según los términos y condiciones de la licencia Creative Commons Atribución-NoComercial-CompartirIgual 4.0 Internacional (CC BY-NC-SA 4.0) (https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/)

Fecha de recepción: 20 de Octubre, 2023