

Fecha de presentación: Enero, 2021, Fecha de Aceptación: Marzo, 2021, Fecha de publicación: Abril, 2021

38

CULTURA EDUCATIVA Y SU INFLUENCIA EN EL DESEMPEÑO ACADÉMICO DE LOS DOCENTES EN LA ESCUELA DE EDUCACIÓN BÁSICA “EUGENIO ESPEJO”, RECINTO LA CADENA, CANTÓN VALENCIA, AÑO 2016

EDUCATIONAL CULTURE AND ITS INFLUENCE ON THE ACADEMIC PERFORMANCE OF TEACHERS AT THE “EUGENIO ESPEJO” BASIC EDUCATION SCHOOL, LA CADENA CAMPUS, VALENCIA CANTON, 2016

Samuel Fernando Bustillos Mena¹

E-mail: uq.samuelbustillos@uniandes.edu.ec

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-0170-6684>

Víctor Saúl Bustillos Mena¹

E-mail: bsaulbustillos@hotmail.com

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-2150-5150>

Jorge Antonio Acurio Armas¹

E-mail: uq.jorgeacurio@uniandes.edu.ec

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-8590-1689>

¹ Universidad Regional Autónoma de Los Andes, Ecuador.

Cita sugerida (APA, séptima edición)

Bustillos Mena, S., Bustillos Mena, V. S., & Acurio Armas, J. A. (2021). Cultura educativa y su influencia en el desempeño académico de los docentes en la Escuela de Educación Básica “Eugenio Espejo”, recinto La Cadena, cantón Valencia, año 2016. *Revista Conrado*, 17(S1), 285-291.

RESUMEN

Las diversas situaciones, interacciones y distintos momentos que viven en el contexto familiar, social y que influyen en su cambio de comportamiento y estado de ánimo en los docentes y autoridades, en estas circunstancias la investigación se realizó en Escuela de Educación Básica “Eugenio Espejo” que cuenta con 533 estudiantes, 375 padres de familia, 16 docentes, 1 directivo y 1 administrativo, lo cual se ha establecido como problema científico ¿De qué manera la cultura educativa incide en el desempeño académico de los Docentes en la Escuela de Educación Básica “Eugenio Espejo”, Recinto La Cadena, Cantón Valencia?, que se relaciona con el objetivo determinar la incidencia de la cultura educativa en el desempeño académico de los Docentes en la Escuela de Educación Básica “Eugenio Espejo”, Recinto La Cadena, Cantón Valencia, en este sentido, la responsabilidad social la conciencia del docente sobre las propias necesidades de aprendizaje, así como su compromiso y participación en el proyecto educativo de la escuela, están relacionados directamente a los aspectos culturales y por ende a sus creencias, rituales, tradiciones como parte del contexto de una cultura educativa. Tomando como base estos criterios se considera que la cultura es la capacidad de abstracción teórica alrededor de aspectos esenciales como lo social, económico, político, científico e indudablemente lo cultural que son las raíces y principios inherentes al ser humano.

Palabras clave:

Cultura educativa, desempeño académico, formación docente y calidad de la educación.

ABSTRACT

The diverse situations, interactions and different moments that live in the family and social context and that influence in their change of behavior and mood in the teachers and authorities, in these circumstances the investigation was carried out in School of Basic Education “Eugenio Espejo” that has 533 students, 375 parents, 16 teachers, 1 manager and 1 administrative, which has been established as scientific problem How does the educational culture affect the academic performance of the Teachers in the School of Basic Education “Eugenio Espejo”, Recinto La Cadena, Canton Valencia? which is related to the objective of determining the impact of educational culture on the academic performance of teachers at the “Eugenio Espejo” School of Basic Education, La Cadena Campus, Canton Valencia, in this sense, the social responsibility, the teacher’s awareness of his own learning needs, as well as his commitment and participation in the school’s educational project, are directly related to cultural aspects and therefore to his beliefs, rituals, traditions as part of the context of an educational culture. Based on these criteria, it is considered that culture is the capacity of theoretical abstraction around essential aspects such as social, economic, political, scientific and undoubtedly cultural, which are the roots and principles inherent to the human being.

Keywords:

Educational culture, academic performance, teacher training and quality of education.

INTRODUCCIÓN

El docente es un profesional que debe poseer dominio de un saber específico y complejo (el pedagógico), que comprende los procesos en que está inserto, que decide con niveles de autonomía sobre contenidos, métodos y técnicas, que elabora estrategias de enseñanza de acuerdo a la heterogeneidad de los alumnos, organizando contextos de aprendizaje, interviniendo de distintas maneras para favorecer procesos de construcción de conocimientos desde las necesidades particulares de cada uno de sus estudiantes. La misión del docente es contribuir al crecimiento de sus estudiantes. Contribuir, desde los espacios estructurados para la enseñanza sistemática, al desarrollo integral de las personas. Su función es mediar y asistir en el proceso por el cual los estudiantes desarrollan sus conocimientos, sus capacidades, sus destrezas, actitudes y valores, en el marco de un comportamiento que valora a otros y respeta los derechos/individuales y sociales. (Lira., Vela & Vela, 2014).

La educación es indispensable para el conocimiento, el ejercicio de los derechos y la construcción de un país soberano, y constituye un eje estratégico para el desarrollo nacional; que, el artículo 28 de la Constitución de la República (Ecuador. Asamblea Nacional Constituyente, 2008) establece que: la educación responderá al interés público y no estará al servicio de intereses individuales y corporativos. Se garantizará el acceso universal, permanencia, movilidad y egreso sin discriminación alguna y la obligatoriedad en el nivel inicial, básico y bachillerato o su equivalente. Es derecho de toda persona y comunidad interactuar entre culturas y participar en una sociedad que aprende. El Estado promoverá el diálogo intercultural en sus múltiples dimensiones.

DESARROLLO

En el presente trabajo describe brevemente la incidencia de la cultura educativa en el desempeño académico en los docentes en la escuela de Educación Básica “Eugenio Espejo”, Recinto la Cadena, cantón Valencia, año 2016, constituyéndose en el propósito teórico fundamental de la cultura como comprensión estructurada y sistemática, siendo la estructura como una red de comunicación dinámica, que genera reglas y procesos de interacción e interdependencia de elementos. Tomando como base estos criterios se considera que la cultura es la capacidad de abstracción teórica alrededor de aspectos esenciales como lo social, económico, político, científico e indudablemente lo cultural que son las raíces y principios inherentes al ser humano.

Cultura educativa

Las creencias y las actitudes hacia la ciencia según Padilla & Garritz (2014) se han convertido en una razón prioritaria para interpretar los diversos aspectos del trabajo de los profesores, incluyendo la planeación de las lecciones; la enseñanza y la evaluación; las interacciones con los pares, los padres y los estudiantes; su desarrollo profesional y las formas en las que implementan las reformas educativas.

Según (Goodson & Numan, 2002) “las creencias son producto de la construcción del mundo y se basan en procesos de aprendizaje asociativo. Las personas la utilizan para recordar, interpretar, predecir, tomar decisiones y controlar los sucesos que ocurren” en tanto, se construyen en formatos de interacción social comunicativa y tienen un origen cultural.

Al tenor de (López, 2005) expresa los docentes de educación básica y universitarios se identifican con la práctica docente y su formación profesional a lo largo de su vida cotidiana como formador y orientador de los conocimientos esenciales y prácticos de los futuros profesionales que necesita la sociedad.

- Supone que cada disciplina tiene sus propias tradiciones, formas de pensamiento, métodos de investigación, orientación hacia la enseñanza, tópicos, símbolos y referencias bibliográficas que determinan el campo de estudio y las relaciones internas.
- Cultura de la profesión académica. De este modo, las distintas facultades y escuelas universitarias presentan diferentes funciones, estructura organizativa, objetivos, creencias y concepciones de la realidad, que se manifiestan en la forma de organizar el trabajo o en la interacción con los alumnos.
- Cultura institucional. Marca las reglas internas de poder y establece las situaciones normalizadas de ejercicio profesional y de desarrollo de hábitos. Por su parte, centrándose en el proceso de enseñanza-aprendizaje, (López, 2005), distingue entre un modelo tradicional, centrado en el profesor que es quien señala los objetivos, dirige la clase y evalúa contenidos adquiridos; y un modelo participativo, en el que se valoran los aprendizajes procedimentales, el trabajo en equipo, la comunicación y la creatividad. A pesar de estas notorias diferencias, en la práctica ambos modelos han de ser considerados como instrumentos al servicio de los objetivos de aprendizaje, y no como fines en sí mismos.

La Cultura Organizacional en las Instituciones Educativas, cumple numerosas funciones dentro de las instituciones educativas, una de ellas es la que transmite un sentido de unión entre los miembros de la institución, como expresa

(Moreira, 2005), que plantea que la cultura cumple con varias funciones, entre las que podemos mencionar:

1. Definir los límites: marcar la diferencia entre una institución y otra.
2. Transmite un sentido de identidad a sus miembros: Se entiende que los riesgos de identidad organizacional están comprendidos en el concepto de cultura, en el sentido que son elementos establecidos, conocidos y compartidos por el grupo social.
3. Función Epistemológica: La cultura funciona como un mecanismo epistemológico para estructurar el estudio de la organización como fenómeno social. Se convierte en una vía para la comprensión de la vida organizativa.
4. Función Adaptativa: Lograr una comprensión común entre los integrantes de la institución, adaptándose a un modo de vivir en comunidad.
5. Función Legitimadora: Justifica el sentido y valor de la institución. Refuerza la orientación, el comportamiento y el trabajo de los miembros de la institución, proporcionándoles una base sólida para visualizar su propio comportamiento como algo inteligible y con sentido.
6. Función Reguladora (controladora): La cultura se convierte en guía informal de comportamiento, lo que permitirá aminorar la ambigüedad en la conducta de los miembros de la institución al crear un entorno estable y predecible, indicándoles lo importante y cómo se hacen las cosas.
7. Motivadora: Los valores compartidos generan cooperación, motivan al personal y facilitan el compromiso con algo mayor que los intereses propios del individuo.
8. Simbólica: Representación de la vida social de un grupo. Resume y expresa los valores o ideales sociales y las creencias que comparten los miembros de la institución.

Desempeño académico

Un factor importante a considerar en esta investigación fue el desempeño académico de los alumnos “nivel de conocimiento expresado en una nota numérica que obtiene un alumno como resultado de una evaluación que mide el producto del proceso enseñanza aprendizaje en el que participa” Aunque para efectos de este trabajo, dicha evaluación, en el Campus estudiado, incluyó también los siguientes criterios de evaluación: La participación en clase, trabajos finales, exámenes parciales, exposiciones, memorias, trabajos de investigación y casos de estudio, entre otros (*Políticas de Evaluación*, párrafo 3). Tal nota numérica $I(\text{total})$ fue registrada en el kardex por

grupo y permitió dar respuesta a nuestro segundo objetivo específico de investigación. (Ricardo, *et al.* 2016).

Para (Morán-Barrios, 2016) evaluar no consiste en aplicar un método determinado por su valor psicométrico o un ejercicio de cálculos numéricos y ponderaciones. Se trata de documentar evidencias explícitas sobre el desempeño docente para identificar aquellas competencias desarrolladas y las que requieren ser fortalecidas. Demanda información de diferentes fuentes, un juicio profesional y una toma de decisiones por consenso de expertos. Por tanto, la evaluación de desempeño docente no es una acción en un momento concreto, es un proceso con una estrategia bien planificada, ejecutada, evaluada y retroalimentada.

Y en relación: ¿quién debe evaluar el desempeño docente? (Loredo, 2015) afirma que son los estudiantes; aunque, las opiniones de los alumnos pueden ser subjetivas e influidas por diversos factores; sin embargo, es una excelente fuente de información, porque pasan la mayor parte del tiempo con el profesor, perciben la intención positiva o negativa, la ausencia o presencia de la planeación del curso, las habilidades de comunicación, la coherencia y la justeza en la evaluación; son observadores naturales in situ, es decir, los únicos que pueden observar lo que sucede en aula con plena confianza y espontaneidad; son los usuarios y los convierte en informantes de primera mano e irremplazables.

Formación Docente

La formación docente es aquella que posibilita el desarrollo de competencias propias del ejercicio profesional en los diferentes niveles y modalidades del sistema. Se entiende por formación docente, el conjunto de cursos o eventos académicos con validez oficial, que tienen por objeto habilitar la práctica y/o actualizar a quienes realizan funciones de docencia, en las teorías, procedimientos y técnicas para impartir la enseñanza (*Nova, 2011*).

Desempeño docente

El Desempeño docente es el eje que moviliza el proceso de formación dentro del sistema educativo formal. Se hace necesario el análisis y la evaluación del desempeño docente desde la cotidianidad, de un modo concreto y encarnado, para esto se eligió como población a los docentes de la Unidad Educativa Bejuma, situada en Valencia-Venezuela. Esta evaluación se realizó desde la perspectiva de los alumnos. Sin embargo, en este ensayo se presentan los presupuestos teóricos que fundamentan el ser del desempeño docente, o si se prefiere el —deber ser de la tarea educativa, con la finalidad de sustentar los

resultados de cualquier investigación en torno al hecho educativo. (Segura, 2003)

Fuentes, et al. (2016) dice que el docente para desarrollar todos los aspectos implícitos en el proceso de enseñanza - aprendizaje, debe planificar, organizar, dirigir y controlar todo lo concerniente a su desempeño y a la de los componentes curriculares que forman parte del mencionado proceso.

Es conveniente destacar, continua Pérez, que la administración de la cual se habla se refiere a la micro administración que se efectúa antes del desarrollo de las actividades pedagógicas en el salón de clase. En este sentido, el docente debe:

Planificar, ella supone actividades como el diagnóstico de la situación de los educandos, del ambiente universitario, para formular los componentes curriculares que permitirán realizar las actividades de enseñanza - aprendizaje de manera sistemática, evitando la improvisación y la consiguiente pérdida de tiempo y recursos. Es determinar anticipadamente que es lo que se va a hacer, todo proceso administrativo se inicia con una planificación, ya que es aquí donde se determinan los objetivos y la mejor forma de ser alcanzados. Lo primero que debe hacer el docente es seleccionar las metas, fijar objetivos y programar para alcanzarlas en forma sistemática, de manera tal que el proceso de aprendizaje sea productivo. (Barraza, 2017).

Es la función a través de la cual el docente organiza las actividades, conocimientos, habilidades, destrezas que deberán adquirir o realizar los educandos, involucrando estrategias que estimulen el logro del aprendizaje, con el fin de garantizar el éxito en la labor educativa al eliminar al máximo la improvisación. Así, por ello es importante considerar los siguientes aspectos: ¿A quién enseñar?, ¿Por qué enseñar?, ¿Qué enseñar y Cómo?, ¿Cómo verificar y evaluar? De allí que, debe caracterizarse por permitir realizar reajustes sin que por ello altere su continuidad, además debe estar fundamentada en condiciones reales e inmediatas de lugar, tiempo y recurso.

Organizar se refiere a la disposición en forma adecuada de sus componentes. Trata de colocar cada parte en el lugar que le corresponde, pero no en función de esa parte sino en función de las necesidades de los educandos. Se ordenan, los objetivos, éstos se relacionan con los contenidos, estrategias y los recursos para el aprendizaje necesarios para el logro de los objetivos educacionales. Es la segunda etapa del proceso gerencial, que consiste básicamente en determinar las actividades que se realizarán, quienes las realizarán y de qué forma. Es el proceso de determinar y establecer la estructura, los

procedimientos y los recursos necesarios para el logro de los objetivos establecidos en la planificación. De allí que el docente debe seleccionar junto con los educandos las actividades, definir las actividades y sus responsables, entre otras. (Sanabria, Álvarez, & Peirats, 2017)

Dirigir es poner en funcionamiento cada uno de los componentes curriculares. Aquí el docente debe interrelacionar cada componente pensando no en función de su persona, sino en la de los educandos que deben constituirse en el centro de atención del proceso de enseñanza - aprendizaje. Es el elemento de la administración en el que se logra la realización efectiva de todo lo planeado, por medio de la autoridad del administrador, ejercida a base de decisiones, ya sea tomada directamente, y con más frecuencia, delegando dicha autoridad, y se vigila simultáneamente que se cumpla en la forma adecuada todas las órdenes emitidas. La parte esencial y central de la organización, a la cual se debe regir todos los elementos es precisamente la dirección. En este orden el educador debe dirigir de un modo muy apropiado.

Controlar todas las fases descritas para retroalimentar constantemente el proceso y formular las correcciones de ser necesarias. En este proceso, no sólo se evalúa al docente, se evalúa la actuación del alumno y la eficacia de los demás elementos del currículo. Sólo de esta manera, es como se puede eliminar uno de los aspectos que ha caracterizado al proceso de enseñanza - aprendizaje, la improvisación, es decir, con el cumplimiento cabal de cada una de las fases descritas se evita el derroche de energía, la pérdida de tiempo y de recursos materiales y humanos (Rueda, 2009).

MÉTODOS Y TÉCNICAS

En la presente investigación se fundamenta en la modalidad cuali-cuantitativo descriptivo, a través del empleo de los métodos inductivo-deductivo y analítico-sintético para su respectivo análisis de las variables cultura educativa y desempeño académico de los docentes, estudiantes y padres de familia de la escuela de Educación Básica "Eugenio Espejo", Recinto la Cadena, cantón Valencia, año 2016.

De igual forma se consideró una población de la Escuela de Educación Básica "Eugenio Espejo" que cuenta con 533 estudiantes, 375 padres de familia, 16 docentes, 1 directivos y 1 administrativos, para demostrar el reconocimiento, análisis y reflexión por parte de los Directivos y Docentes sobre los estados de ánimo de las personas y además conocer las fortalezas de la personalidad humana que se pueden aplicar en el momento de enfrentar **dificultades tanto en la familia, institución y sociedad;**

además para que estos problemas no afecten en las relaciones interpersonales dentro de la Institución y mucho menos en la aplicación curricular y ejercicio docente y eficiencia académica, esto se verá reflejado en el mejoramiento de la calidad educativa dentro de la Escuela de Educación Básica Eugenio Espejo y por ende diferenciar que hay aspectos culturales transitorios que llegan y pasan, pero también hay permanentes que radican y principalmente suceden con la familia y que marcan la personalidad de cada persona al momento de relacionarse con los demás.

Análisis de datos

De la encuesta aplicada a toda la comunidad educativa se toma como referencia la encuesta realizada a los 16 docentes, por cuanto nos permitió analizar los factores que influyen en el desempeño académico de la práctica docente, para ello se cita los gráficos estadísticos con los resultados:

Encuesta dirigida a los docentes:

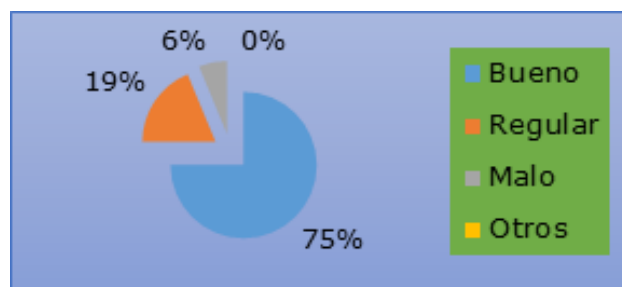


Gráfico 1: Ambiente de trabajo

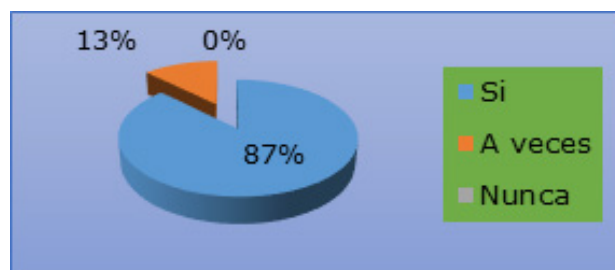


Gráfico 2: Puntualidad en clases

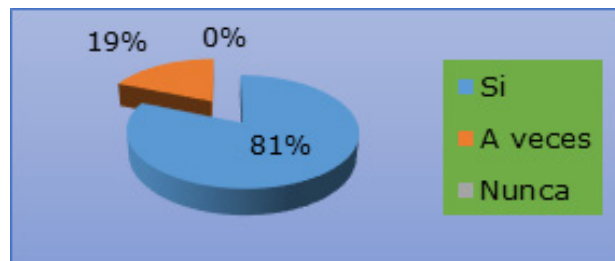


Gráfico 3: Desarrolla estrategias

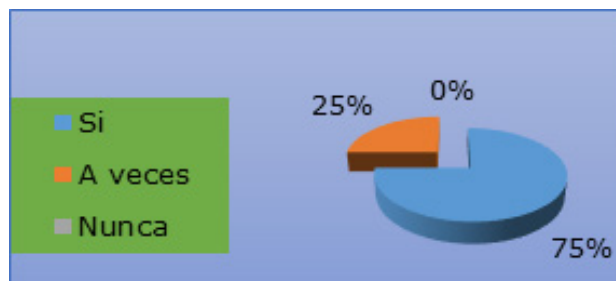


Gráfico 4: Actitud crítica

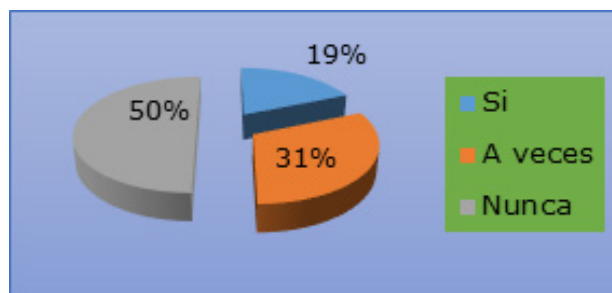


Gráfico 5: Clima de liderazgo

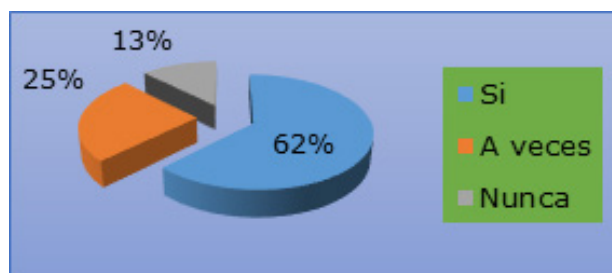


Gráfico 6: Talleres pedagógicos

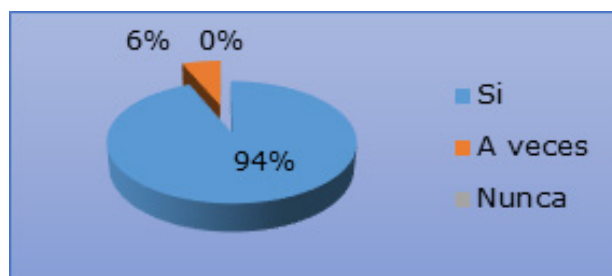


Gráfico 7: Equipo de trabajo

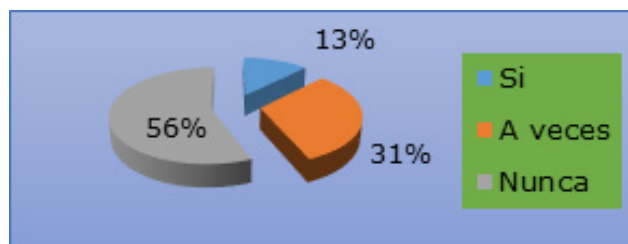


Gráfico 8: Cultura institucional

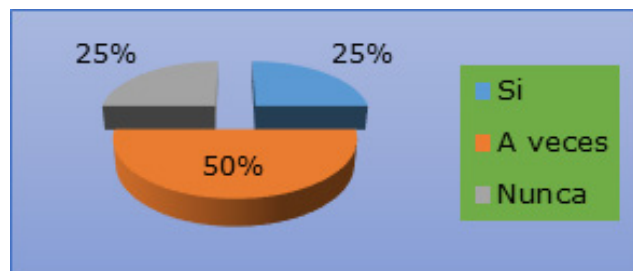


Gráfico 9: Participación docente

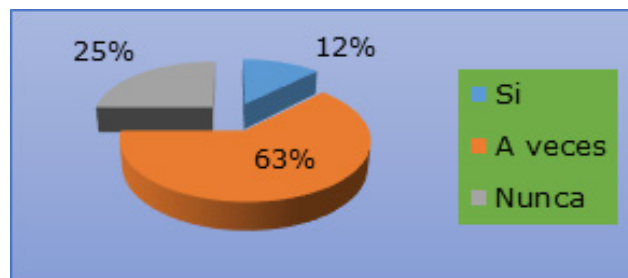


Gráfico 10: Cumple con las normas y reglamentos

En relación con los gráficos se determina que, ambiente de trabajo, puntualidad, desarrollo de estrategias, talleres pedagógicos y trabajo en equipo son expresados favorablemente, lo que significa que se cumplen mayoritariamente, en relación con cultura institucional, participación docente y cumplimiento de normas consideran porcentajes inadecuados, por tal razón influye directamente la cultura educativa en el desempeño de los profesores.

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

Los resultados obtenidos en un proceso de corte inductivo se conceptualizaron en categorías que respondieron al fenómeno de estudio en la institución, estas mostraron a partir de la teoría construida desde los aportes de estudiantes, padres de familia y docentes, que las prácticas que responden con la variable de bajo desempeño se enmarcan principalmente en el conflicto familiar en el que se incluye el estudiante, el desinterés de los padres por el logro académico de sus hijos, el trabajo infantil que desempeñan los niños y jóvenes en el campo conocido como “jornaleo” y el consumo de alcohol en los estudiantes desde temprana edad, actividad a la cual tienen acceso fácil en los establecimientos y en la que cuentan con el acompañamiento de sus padres.

Finalmente, la cultura institucional innovadora ejecutada por los directivos del centro educativo no está orientada a consolidar en beneficio de los miembros de la comunidad educativa respetando sus costumbres y tradiciones como tal, creando un ambiente impositivo de normas y costumbres de cumplimiento o incumplimiento, para ello

es necesario Inserción de los de los padres de familia en proyectos de prevención y rescate de nuestras costumbres ancestrales, diversidad social y ante todo la responsabilidad de defensa del medio ambiente.

CONCLUSIONES

La presente investigación es un estudio descriptivo de las principales variables que permiten identificar los factores culturales que influyen directamente a en el desempeño académico de los docentes de la Escuela de educación básica “Eugenio Espejo” del Recinto la Cadena del cantón Valencia, lo que permite establecer las siguientes conclusiones:

Que el liderazgo de los directivos y clima organizacional está por debajo de los estándares de calidad, es decir no es el óptimo, variable que influye en el desempeño académico de los profesores de este centro educativo.

Que la cultura Institucional entre sus miembros es un factor determinante, siendo necesario mejorar la calidad educativa en la mayoría de las áreas de estudios, pues sus creencias y rituales prevalecen sobre el desempeño académico al momento de impartir los conocimientos en las aulas de clases.

Que el cumplimiento de las Normas y Reglamentos de directivos y docentes a nivel institucional no es en el ciento por ciento.

La participación directa de los docentes, estudiantes y padres de familia es deficiente, perdiendo, desmejorando el nivel de liderazgo de los docentes y directivos, porque se debe retomar el compromiso y trabajo en equipo.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Barraza, V. H. (2017). Las competencias emocionales del docente y su desempeño profesional. *Alternativas en psicología*, 37, 79-92.
- Ecuador. Asamblea Nacional Constituyente, (2008). Constitución de la República. Registro Oficial N. 449: https://www.oas.org/juridico/pdfs/mesicic4_ecu_const.pdf
- Fuentes, Y. Y., González, A. C., Graus, M. E. G., & Rodríguez, G. O. (2016). Alternativa didáctica para contribuir al perfeccionamiento de la planificación del proceso de enseñanza-aprendizaje de la Matemática en la carrera Licenciatura en Educación Matemática-Física. *Revista Boletín Redipe*, 5(5), 147-164.
- Goodson, I. F., & Numan, U. (2002). Teacher's life worlds, agency and policy contexts. *Teachers and teaching*, 8(3), 269-277.

- Lira, Y., Vela Álvarez, H. A., & Vela Lira, H. A. (2014). La educación para la paz como competencia docente: aportes al sistema educativo. *Innovación educativa (México, DF)*, 14(64), 123-144.
- López, N. F. (2005). Metodología participativa en la enseñanza universitaria. Madrid: Narcea.
- Loredo Enríquez, J. (2015). Examinar la evaluación de la docencia: un ejercicio imprescindible de investigación institucional. Comentarios y reflexiones. *Revista de la educación superior*, 44(174), 157-165.
- Morán-Barrios, J. (2016). La evaluación del desempeño o de las competencias en la práctica clínica. 1. a Parte: principios y métodos, ventajas y desventajas. *Educación Médica*, 17(4), 130-139.
- Moreira, M. A. (2005). Aprendizaje significativo crítico (Critical meaningful learning). *Indivisa. Boletín de estudios e investigación*, (6), 83-102.
- Nova, A. P. (2011). Formación docente: hacia una definición del concepto de competencia profesional docente. *Revista electrónica interuniversitaria de formación del profesorado*, 14(1), 67-80.
- Padilla, K., & Garritz, A. (2014). Creencias epistemológicas de dos profesores-investigadores de la educación superior. *Educación química*, 25(3), 343-353.
- Ricardo, J. E., Vera, D. A. C., Galeas, J. D. R. V., & Jacomé, V. A. R. (2016). Participación de los estudiantes en el proceso de enseñanza-aprendizaje en la educación superior de Ecuador. *Magazine de las Ciencias: Revista de Investigación e Innovación*, 1(2), 35-50.
- Rueda Beltrán, M. (2009). La evaluación del desempeño docente: consideraciones desde el enfoque por competencias. *Revista electrónica de investigación educativa*, 11(2), 1-16.
- Sanabria, A. L., Álvarez, Q., & Peirats, J. (2017). Las políticas educativas en la producción y distribución de materiales didácticos digitales. México: Revista Latinoamericana de Tecnología Educativa, 16(2), 63-77.
- Segura, M. (2003). *Perspectivas Teóricas para transformar la Gestión Docente en la Universidad de Carabobo* (Doctoral dissertation, Tesis doctoral). Universidad de Carabobo. Mimeo.