

# Inclusión en la educación: enseñar con b-learning

**Rene Hernández, Joel Cobis, Joyrene Cobis**  
Grupo de Investigación Desarrollo Gerencial,  
Universidad del Zulia,  
Universidad Rafael Beloso Chacin.  
reneher@gmail.com

**Fecha de recepción: 23 - 05 - 2016    Fecha de aceptación: 12- 07- 2016**

## Resumen

El presente estudio se centra en una investigación cuyo objetivo fue determinar la importancia de la innovación como elemento clave en la educación, a través de la enseñanza con b-learning. La metodología empleada fue de tipo descriptiva, considerando una muestra representativa de estudiantes de las universidades públicas y privadas del Estado Zulia en Venezuela. Entre los resultados, se obtuvo que las unidades de información manifestaron la necesidad de incorporar nuevas estrategias de

enseñanza basadas en el b-learning así también que debe incorporarse tecnología de punta en el proceso de enseñanza aprendizaje, en función de desarrollar competencias para la gestión y el manejo de tecnologías en la formación gerencial. Se concluye que es necesario fomentar las competencias para el manejo de la innovación tecnológica en la formación gerencial, en aras de promover el desarrollo y consolidación de la denominada cultura de innovación en las universidades venezolanas para el alcance de las metas del milenio propuestas por las Naciones Unidas recién-

temente, así también que se promueve la inclusión en función de abarcar una mayor cantidad de estudiantes atendidos a través de esta modalidad de estudios. Se recomienda en tal sentido promover la incorporación de tecnologías educativa de punta, que considere el b-learning como modalidad de educación formal, propiciando así espacios virtuales para la enseñanza promoviendo la inclusión.

**Palabras clave:** Innovación; inclusión social; b-learning; estrategias de aprendizaje inclusivo

# Inclusion in education: teaching with b-learning

## Abstract

The present study focuses on a research whose objective was to determine the importance of innovation as a key element in education, through teaching with b-learning. The methodology used was descriptive, considering a representative sample of students from the public and private universities of Zulia State in Venezuela. Among the results, it was obtained that the information units expressed the need to incorporate new teaching strategies based on b-learning,

and also that state-of-the-art technology should be incorporated into the teaching-learning process, in order to develop competencies for the management and Management of technologies in managerial training. It is concluded that it is necessary to promote competencies for the management of technological innovation in management training, in order to promote the development and consolidation of the so-called culture of innovation in Venezuelan universities for the achievement of the Millennium Development Goals pro-

posed by the Nations. United recently, as well as promoting inclusion in order to cover a greater number of students served through this type of studies. It is recommended in this sense to promote the incorporation of state-of-the-art educational technologies, which considers b-learning as a formal education modality, thus promoting virtual spaces for teaching by promoting inclusion

**Key words:** Innovation; social inclusion; b-learning; inclusive learning strategies

## Introducción

La transformación de las organizaciones ante la llamada sociedad de la información ha repercutido en todos sus cimientos, en los que la necesidad de adecuarse a la velocidad de las tecnologías 2.0, la interoperabilidad, el teletrabajo entre otros retos; generan la necesidad de búsqueda de nuevas tendencias organizativas que faciliten la gestión de estos procesos.

Estos procesos de cambio los cuales permean a la cultura organizacional, demandan nuevas tendencias gerenciales, las cuales requieren nuevos perfiles y liderazgos capaces de fomentar innovación en las organizaciones, para adecuarse a los paradigmas emergentes en entornos cada vez más competitivos e inciertos.

Específicamente las organizaciones demandan comportamientos nuevos, ante lo cual sugiere Kuczumski (1997) que se debe tomar el tiempo suficiente para calcular la mezcla correcta de los miembros del equipo, el líder apropiado para el grupo y las destrezas y habilidades necesarias para realizar el trabajo en las diferentes áreas funcionales. En este sentido es necesario hacer énfasis en la interacción de las estudiantes de las diferentes escuelas con estrategias de enseñanza del nuevo milenio, centradas en una verdadera cultura de innovación.

Es así como los elementos que se requieren en las organizaciones para generar cultura de innovación, entendido como todo aquello que los individuos hacen para generar cosas nuevas, deben destacarse como determinantes de la

capacidad de cambio, adaptación, flexibilidad y éxito empresarial en el contexto actual, en el cual la capacidad de la organización para el compendio de este conocimiento, procesos, productos o servicios innovadores debe ser obra de un gestor de la innovación.

Ante lo expuesto surge una interrogante ¿Existe en la formación gerencial que se imparte en las universidades actualmente una cultura de innovación?, cuya respuesta se encuentra en la reflexión que se presenta a continuación.

### **Innovación elemento novedoso para el colectivo.**

Autores como Cadena, Waissbluth y Solleiro (2000) establecieron que la definición de innovación se asocia a un proceso que conjuga oportunidades técnicas con necesidades, integrando un paquete tecnológico cuyo eje es introducir o modificar productos, procesos o servicios, donde subyace un proceso de comercialización. Se plantea desde allí la necesidad de una guía o conducción de este proceso en las organizaciones; el cual requiere de una gestión efectiva.

Sánchez (2008) en torno a la innovación hace hincapié en que diversas definiciones han ido evolucionando con el tiempo, por lo que se centra en conceptos básicos, entre los cuales destaca el del Libro Verde de la Innovación de la Comisión Europea (2005) según la cual:

**“... la innovación se considera como fenómeno para producir, asimilar y explotar con éxito una novedad, en las esferas**

**económico y social, de forma que aporte soluciones inéditas a los problemas y permita así responder a las necesidades de las personas y la sociedad...”**

Este planteamiento se asocia a una concatenación de acciones bajo la supervisión o gestión de quien permite en si la generación de la innovación en las organizaciones o fomento de una cultura de innovación, por lo que Bijker (2000) concibe a la cultura de la innovación como un proceso negociado socialmente entre una serie de actores o grupos sociales, por lo que siendo un proceso que genera cambios y complejidad, amerita de la gestión de la innovación.

La gestión de la innovación desde la época de Roberts (1996) se definió como la gestión de los recursos, tanto humanos como económicos con el fin de aumentar la generación de nuevos conocimientos; la generación de ideas técnicas que permitan obtener nuevos productos, procesos y servicios o mejorar los ya existentes. La orientación desde entonces es hacia la generación de transformaciones, por lo que se hace necesario preguntarse acerca de ¿cómo generar este conocimiento transformador desde la enseñanza de la formación gerencial, entendiéndose esta como la experiencia, conocimientos, formación profesional y características personales de los gerentes desde las universidades?

Como parte de esta reflexión, se hace necesaria la aprehensión de dos tipos de conocimiento cerca de la innovación, el cual abarca tanto el epistemológico (de donde proviene y hacia donde evoluciona la innovación) y el conocimiento

pragmático (habilidades para generar innovación).

Particularmente, a juicio de los autores, la inserción del aspecto pragmático es urgente en los contenidos programáticos de la formación gerencial y de nuevas estrategias centradas en la interacción de los estudiantes y participantes con nuevas modalidades y estrategias de enseñanza, presenciales y semipresenciales; los cuales se han venido dando con el advenimiento de la sociedad de la información y del conocimiento. A ello responde que instituciones académicas como las universidades tengan como orden prioritario su transformación, con el fin de adaptarse a las nuevas exigencias por ser éstas las gestoras naturales del conocimiento.

En este sentido la Organización de las Naciones Unidas para la Ciencia, la Educación y la Cultura (UNESCO) desde 1995 ya había tomado en cuenta esta situación, abordándola en su documento para el “Cambio y el Desarrollo de la Educación Superior” con la propuesta de reconversión universitaria; en este informe se señala la tendencia de la educación superior hacia el abordaje de aspectos tales como: la masificación del conocimiento, la diversificación de las estructuras, las restricciones financieras y el uso intensivo de la tecnología de información y comunicación como herramienta de acción.

Al considerar que las Tecnologías de Información y Comunicación (TIC) conforman el conjunto de recursos y herramientas de orden: técnico, económico y humano, utilizados con la finalidad de facilitar y satisfacer las necesidades de

información y comunicación de las organizaciones en general, pero con mayor énfasis en las del tipo virtual, Fernández (2003) advirtió que estas tecnologías surgen precisamente para coadyuvar en el proceso de toma de decisiones, e impulsar la flexibilidad, el manejo de las distancias, la optimización del tiempo y por lo tanto, favorecer la competitividad y el crecimiento organizacional.

Es así como la UNESCO en el 2005 en su informe “Hacia las Sociedades del Conocimiento” plasma el requerimiento de la construcción de estas Tecnologías de Información y Comunicación (TIC) para lo cual insta a los gobiernos del mundo a ampliar la educación para todos y fomentar el acceso comunitario a las TIC, así como a mejorar el aprovechamiento del conocimiento científico compartido, en el nivel internacional, para avanzar al desarrollo humano sostenible.

Dos cimientos conforman la sociedad de la información, estas se observan en el Figura 1: Elementos de la Sociedad de la Información Fuente Propia.

La educación superior en Venezuela no es ajena a esta realidad de carácter mundial, donde la tecnología se presenta como una herramienta dinamizadora de la transformación y la virtualidad dentro de una modalidad que permita evolucionar de manera rápida hacia las metas a lograrse, sobre todo en la función académica por tratarse ésta el área medular de las universidades; sin embargo, a criterio de algunos autores tales como Castell (1998), Rojas y Arape (1999), Dávila y Rojas (2000), esta evolución trae consigo cambios tanto en los procesos que se llevan a cabo en

estas instituciones educativas, como en la manera de ser gestionados, lo que sugiere entonces el surgimiento de nuevas competencias de la función gerencial.

## Conclusiones

Al realizar el análisis de los contenidos expuestos, se concluye que es necesaria la incorporación de nuevas estrategias de enseñanza que permitan la interacción con las nuevas tecnologías tanto de docentes como de estudiantes, de manera tal que le permitan adaptarse a las nuevas exigencias que trae consigo en este particular, la incorporación de las llamadas tecnologías 2.0 y otras que han venido evolucionando; ello con la finalidad de brindar un adecuado manejo de los procesos organizacionales y el fomento de la cultura de innovación; mas aun cuando ello integra a los actores sociales en diferentes espacios,

Las universidades han demostrado a lo largo de su existencia poseer un gran conocimiento, el cual es requerido por la sociedad en general, lo que replantea que este conocimiento sea enriquecido y actualizado con los nuevos paradigmas de hacer la ciencia, ante lo que ha demostrado el postmodernismo hacer imprescindible el manejo y la adopción de los nuevos escenarios para hacer la ciencia, la apropiación de nuevas tecnologías; ello para fomentar la inclusión de los actores sociales.

Así también es importante destacar que se hace necesario, la inversión en nuevos equipos y redes de aprendizaje fundamentados en las tecnologías vigentes en la sociedad del conocimiento, en aras de preparar al nuevo individuo.

## Referencias Bibliográficas

- Bijker D.(2000). Lo fundamental y lo Mas Efectivo acerca del Cambio. Editorial Mc. Graw Hill. España.
- Cadena, Waissbluth y Solleiro (2000). Lineamientos Gerenciales para el Siglo XXI. [www.microsoft.com](http://www.microsoft.com)
- Castells, M. (1998). Globalización, tecnología, trabajo, empleo y empresa [Electronic Version]. La Factoria. Retrieved Octubre 1998 from [www.lafactoriaweb.com/articulos/castells7.htm](http://www.lafactoriaweb.com/articulos/castells7.htm).
- Davila Urrieztieta, S. C., Rojas Vera, Luis Rodolfo (2000). Organización Virtual, Identidad y Gerencia. Telos, 2(1), 93-106. Fernández M.(2003) Modelo de Comportamiento de la Organización Virtual: Una aplicación Empírica a los sistemas de Franquicia. Tesis doctoral. Universidad de las Palmas de la Gran Canaria. España.
- Libro Verde de la Innovación de la Comisión Europea (2005) Kuczmarski (1997) Innovación: estrategias de liderazgo para lograr la ventaja competitiva. Mc Graw Hill. Colombia.
- Rojas, L. R., Elizabeth, A. C., Miguel, M., Ramón, R., Ofelia, L. C. C., Efrain, D., et al. (1999). Comunicación, Gerencia y Futuro: Una interpretación posmoderna. Revista Venezolana de Gerencia, 51-69.
- Sánchez y Vega (2008). El Control de gestión en la Educación Virtual Universitaria. Revista Compendium Nro.20. Universidad Centro Occidental Lisadro Alvarado (UCLA). Barquisimeto, Venezuela.