

Liderazgo electrónico: la experiencia del diseño de entornos virtuales de aprendizaje para estudiantes de MBA en época de covid-19

E-leadership: the experience of designing virtual learning environments for MBA students in times of the COVID-19 pandemic

[Innovación]

Franklin Deiber Buitrago Echeverry

Universidad Santo Tomás

franklin.buitrago@usantotomas.edu.co

<http://orcid.org/0000-0001-5543-3282>

Recibido: 05/07/2021

Aceptado: 01/09/2021

Ilda Quevedo Barbosa

Universidad Santo Tomás

ildaquevedo@usantotomas.edu.co

<http://orcid.org/0000-0002-1348-5794>

Citar como:

Buitrago Echeverry, F. D. y Quevedo Barbosa, I. (2022). Liderazgo electrónico: la experiencia del diseño de entornos virtuales de aprendizaje para estudiantes de MBA en época de covid-19. *CITAS*, 8(1).

<https://doi.org/10.15332/24224529.7566>



Resumen

El covid-19 llegó para cambiar el mundo y, en especial, los procesos de enseñanza y aprendizaje tanto en el ámbito empresarial como en el educativo. Las universidades en sus programas presenciales tuvieron que recurrir a herramientas tecnológicas, que permitieran mediar la interacción entre estudiantes y docentes; esto representó un desafío para los docentes al incorporar en sus procesos de transferencia de conocimiento el uso de los entornos virtuales de aprendizaje. Se necesita de un liderazgo electrónico que ayude y promueva la adaptabilidad de esta nueva forma de trabajo en la educación superior. Este artículo tiene como objetivo describir la experiencia de diseño de entornos virtuales de aprendizaje para las asignaturas de Aprendizaje Organizacional y Gestión del Conocimiento e Innovación en el primer y segundo periodo académico de 2020. El texto se desarrolla a través de la narrativa del profesor y estudiantes, sobre el uso y apropiación de conceptos del liderazgo electrónico para el proceso de enseñanza en el aula virtual de aprendizaje.

Palabras claves: liderazgo electrónico, equipos virtuales, entornos virtuales de aprendizaje, entorno digital.

Abstract

The COVID-19 came to change the world and, in particular, the teaching and learning processes in both business and education. Universities in their face-to-face programs had to resort to technological tools to mediate the interaction between students and teachers; this represented a challenge for teachers to incorporate the use of virtual learning environments in their knowledge transfer processes. An electronic leadership is needed to help and promote the adaptability of this new way of working in higher education. This article aims to describe the experience of designing virtual learning environments for the subjects of Organizational Learning and Knowledge Management and Innovation in the first and second academic period of 2020. The article is developed through the narrative of the teacher and students, on the use and appropriation of e-leadership concepts for the teaching process in the virtual learning classroom.

Keywords: e-leadership, virtual teams, virtual learning environments, digital environment.

Introducción

En el último año, el desarrollo de actividades académicas experimentó cambios debido a la pandemia, lo que provocó modificaciones en las prácticas y metodologías de enseñanza y aprendizaje. La educación se enfrentó a un método de aprendizaje flexible que no está limitado por el tiempo, la ubicación, el tipo de tecnología de comunicación y el uso de la información. Este artículo describe la experiencia y resultados del diseño y desarrollo a través de entornos virtuales de aprendizaje de los módulos presenciales de Aprendizaje Organizacional y Gestión del Conocimiento e Innovación en 2020 para la Maestría en Administración MBA de la Universidad Santo Tomás. Este documento se desarrolló en tres partes, la primera presenta la conceptualización del liderazgo electrónico, sus aportes, beneficios, los retos que tienen los líderes en el manejo de entornos digitales, y las características que se deben apropiar para ejercer influencia a través de las tecnologías de la información y comunicación (TIC); la segunda describe los entornos virtuales de aprendizaje, sus herramientas y utilidades para el proceso de enseñanza y aprendizaje, y la tercera hace referencia al diseño desarrollado para impartir los módulos para la maestría.

Finalmente, se presentan los hallazgos del proceso de formación llevado a cabo a través de la mediación tecnológica.

Liderazgo electrónico

El liderazgo electrónico representa un desafío para los docentes en el aula de clase, ellos se deben transformar para lograr que los procesos de enseñanza, a través de los entornos virtuales de aprendizaje, cumplan con los objetivos académicos de las asignaturas impartidas y que los estudiantes aprovechen al máximo las ventajas que trae consigo las tecnologías de la información y comunicación TIC.

Hablar de liderazgo electrónico es hablar de Tecnologías de la Información y Comunicación (TIC), es entender y comprender que el mundo de las organizaciones cambia constantemente y es preciso mencionar que parte de los grandes cambios son las TIC. Es por ello que en el ejercicio de la enseñanza y aprendizaje se hace necesario que las personas que lideran diferentes procesos en formación tengan la capacidad de adaptarse a las nuevas tecnologías y, con ello, a los retos y cambios que ellas traen. Los líderes deben ser capaces de combinar sus competencias y potencializarlas a través de los medios de comunicación para mejorar y obtener más rápidamente los resultados y objetivos académicos.

Algunos de los estudios pioneros que se aproximaron al tema fueron los de Sosik (1997); Sosik et ál. (1997); y Sosik et ál. (1998), con los que se presentaron resultados que dieron cuenta del impacto del estilo de liderazgo, el anonimato en la autoridad y la efectividad en ambientes de grupos de trabajo virtual. En estos estudios se identificó que los líderes desempeñan un rol importante, pues influyen significativamente en la percepción y apropiación de las TIC. Por otra parte, los miembros de grupos virtuales y el estilo del líder se relacionan con el compromiso y apropiación de las tareas. Con estos primeros hallazgos y discusiones, se propuso una definición inicial y se comenzó a emplear el término liderazgo electrónico.

Como resultado de los estudios, se obtuvieron algunas observaciones y descripciones que guiaron la identificación de características del liderazgo electrónico, entre las que se destacan que este puede ocurrir en cualquier nivel de jerarquía, que involucra interacciones persona-persona y persona-grupo, que la tecnología permite construir estructuras organizacionales de las cuales el líder hace parte, pero que también estas estructuras pueden ser transformadas por la acción del liderazgo sobre la tecnología (Esguerra, 2016).

Cowan (2014) propuso que el liderazgo electrónico efectivo debe caracterizarse por generar confianza con cada miembro del equipo y establecer una “presencia” virtual evitando que la distancia se convierta en una barrera. Del mismo modo, los líderes electrónicos deben abordar las necesidades socioemocionales de los equipos y sus miembros y promover equipos saludables a través de interacciones (Contreras et ál. 2020).

En la actualidad, la inclusión de las TIC juega un papel fundamental en el desarrollo y crecimiento de las organizaciones, es por ello que los líderes deben acoplarse e introducir dentro de sus estrategias de liderazgo la inclusión de las nuevas formas de comunicación que les permitan llegar efectivamente a sus colaboradores de una forma precisa y coherente con los planes y propósitos establecidos. Por lo tanto, es relevante estudiar la forma en que las tecnologías avanzadas de información están transformando las organizaciones y cómo estas están configurando nuevas formas de relación, generando cambios en el

ejercicio del liderazgo y en los procesos que el líder facilita para la consecución de los resultados organizacionales.

Debido a los avances tecnológicos, los líderes electrónicos deben atender a grandes volúmenes de información y enfrentar un entorno que cambia de forma rápida e impredecible. A lo anterior se suma la necesidad de comunicarse con sus equipos de trabajo, ya no solo de la forma tradicional, cara a cara, sino a través de una comunicación mediada por computador (Avolio et ál.2000), la cual incluye medios de comunicación digital, videoconferencias, correos electrónicos, mensajes de texto y *software* de colaboración, a través de mensajes sincrónicos y asincrónicos (Avolio et ál.,2014), cuya efectividad va a depender de la capacidad de liderar adecuadamente bajo entornos virtuales de trabajo.

La acción del liderazgo en relación con el desarrollo, adopción y apropiación de uso de tecnologías de la información y comunicación, y la manifestación de las características del liderazgo en espacios, redes y equipos de trabajo virtuales, vienen reportando la constante dinámica de modernización de sistemas. La digitalización de la información y la comunicación virtual en muchas de las interacciones de relación social y laboral ha conducido a proponer un tópico de investigación relativamente novedoso denominado liderazgo electrónico.

La identificación de las necesidades de formación del capital humano de una organización es uno de los elementos fundamentales para lograr la incorporación, uso y apropiación de las TIC en la misma. La incorporación de las TIC se refiere no solo a la posibilidad de acceder a los recursos tecnológicos y a la capacitación o formación en las TIC, sino también al cambio de actitud y mentalidad del capital humano frente al uso y ventajas de las mismas. Esto implica un cambio en la cultura organizacional (Lengua, 2016), ya que se generan retos tanto para la adquisición de nuevos aprendizajes como para la gestión del conocimiento al interior de la organización.

Los equipos virtuales ofrecen efectivamente enormes ventajas competitivas. Entre ellas, la enorme posibilidad de construir equipos efectivos formados por personas con diferentes experiencias, de diversas culturas y conocimientos de diferentes campos, independientemente del tiempo y la distancia (Contreras et ál., 2020).

Entornos virtuales de aprendizaje

El covid-19 aceleró los procesos de transformación digital que las universidades estaban llevando a cabo, en este sentido, las metodologías que se venían utilizando en la educación virtual tomaron especial relevancia al ser utilizadas en los programas presenciales como herramientas para facilitar el trabajo académico.

En este contexto, las tecnologías de la información y la comunicación (TIC) permiten a las personas desarrollar sus tareas en cualquier momento y casi en cualquier lugar (Müller y Niessen, 2019). La implementación exitosa de esto requiere apoyo tecnológico, social y organizacional, específicamente en la forma de prácticas de liderazgo electrónico donde la aparición de la tecnología digital ha facilitado los procesos de comunicación (Contreras et ál., 2020).

Los procesos de educación han evolucionado y cada vez integran más componentes para facilitar la interacción entre estudiantes y docentes, en consecuencia, el reto para hacer más amigable y

comprensible el proceso de aprendizaje es un desafío y es donde se deben buscar integrar diferentes tecnologías educativas ágiles y flexibles para propiciar la apropiación del conocimiento. Un entorno virtual brinda oportunidades para interactuar y establecer conexiones con personas de todo el mundo (Cortellazzo et ál., 2019).

Las actividades de aprendizaje se realizan mediante la incorporación de recursos Web 2.0 y Web 3.0 al entorno virtual de aprendizaje. Entre los recursos que se utilizan se encuentran los foros virtuales, el chat en WhatsApp, las plataformas de videollamadas, entre otros. La utilización pertinente de los recursos educativos media, los momentos sincrónicos y asincrónicos durante el desarrollo de los módulos (Buitrago, 2020).

Los entornos virtuales de aprendizaje se desarrollan sobre una plataforma educativa en la que convergen distintas generaciones de la educación a distancia, mediante la incorporación de material didáctico, el aula virtual de aprendizaje y las tutorías académicas de tal manera que, con base en los principios de interacción social e interactividad, constituye un entorno social de aprendizaje de carácter socioconstructivista. (Ágamez et ál., 2018, p 530)

Para comprender y apoyar el uso eficiente de las TIC, se debe atender al menos a cuatro fenómenos: el *conocimiento docente* sobre las tecnologías, la *autoeficacia* de las TIC en sus prácticas, las *concepciones pedagógicas* que construyen los docentes sobre aprender y enseñar y, por último, la *cultura escolar* que favorece o dificulta esta incorporación. Con ello, la innovación educativa con TIC ha de atender a estos cuatro elementos sustantivos para que se instale, permanezca y provoque aprendizajes apropiados para la era digital (Arancibia y Galaz, 2019).

Dentro del proceso de la mediación existen características significativas para ser efectivos a la hora de valorar los procesos de avance de aprendizaje; por ejemplo, ser específico con el logro o meta que se quiere alcanzar, buscar la manera de facilitar la interacción entre los estudiantes, tener en cuenta la estructura y concepciones de un enfoque pedagógico, proveer los contenidos necesarios para alcanzar los logros, incluir recursos tecnológicos, tener en cuenta elementos propios del contexto y de la cultura, y no dejar de lado las experiencias, las prácticas cotidianas, profesionales y disciplinares (Flórez et ál., 2016).

A través de la práctica pedagógica y la interlocución con diversos entornos de aprendizaje, se logra la consolidación de material educativo digital que, a su vez, despliega estrategias de aprendizaje con el uso de herramientas digitales. Es justamente el uso de herramientas digitales lo que logra la consolidación de material educativo digital que proporcionó el componente de la innovación en los entornos virtuales de aprendizaje.

El aula virtual de aprendizaje es un entorno transversal, en ella convergen el entorno de una teleconferencia (encuentro sincrónico), y el entorno de la tutoría académica (encuentro asincrónico). Así, se integran espacios sociales y espacios académicos que ayudan a fortalecer las relaciones que se configuran en los entornos de aprendizaje y que son determinantes para hacerlo efectivo (Buitrago, 2020). En las aulas virtuales confluyen profesores, estudiantes y conocimientos de carácter conceptual, procedimental y actitudinal, los cuales se integran y movilizan para generar alternativas de solución a las actividades académicas.

Los entornos virtuales de aprendizaje son todos los medios digitales que se utilicen para fines de transferencia de conocimiento entre docentes y estudiantes. Además, permiten la interacción en tiempo real sin importar el lugar donde se encuentren los participantes y alienta a la presencialidad a usar la tecnología.

En la actualidad, las organizaciones están dependiendo cada vez más de distintas formas de comunicación digital; muchos de sus procesos se desarrollan en línea y cuentan con las enormes ventajas que ofrecen las nuevas tecnologías de la información y la comunicación para alcanzar los objetivos estratégicos. De no aprovechar tales ventajas, las organizaciones quedarían relegadas, perdiendo importantes oportunidades de inserción en el mundo de los negocios, el cual es cada vez más global (Esguerra y Contreras 2016).

Bajo esta perspectiva resulta fundamental para cualquier sistema educativo hacer uso eficiente de la tecnología en los espacios de aprendizaje. De esta forma, los docentes se enfrentan a un desafío para introducir a sus estudiantes a este nuevo paradigma pedagógico que ha provocado la incorporación de las TIC en los espacios de aprendizaje (Fuentes et ál., 2019).

Diseño del entorno virtual de aprendizaje para el módulo Aprendizaje Organizacional

El módulo de Aprendizaje Organizacional se impartió en junio de 2020 como una electiva para estudiantes de cuarto semestre de la Maestría en Administración MBA. Este curso tenía una duración de 20 horas académicas presenciales que se impartieron con el uso de las tecnologías de la información en modalidad asistida por tecnología.

Para el desarrollo de los contenidos, se diseñó un entorno virtual del aprendizaje a través de la plataforma Moodle- Modular Object Oreinted Dynamic Learning Enviroment o Entorno Modular de Aprendizaje Dinámico Orientado a Objetos. El diseño del Aula Virtual de Aprendizaje se desarrolló para cumplir un plan de trabajo académico como se muestra a continuación.

Tabla 1. Plan de trabajo

Contenidos	Competencia	Lecturas de referencia	Actividades de aprendizaje	Fecha de inicio	Fecha de cierre
Aprendizaje Organizacional	Ubica, en el contexto de la Gestión del Conocimiento, los procesos de aprendizaje organizacional.	Zapata, L. (2011). <i>Aprendizaje organizacional</i> (2.ª ed.). McGraw-Hill Interamericana. http://ebooks7-24.com.crai-ustadigital.usantotomas.edu.co/?il=929	Podcast - ¿Qué es Aprendizaje Organizacional?	19 de junio de 2020	19 de junio de 2020
Administración del Aprendizaje Organizacional	Ubica los subprocesos inherentes al proceso de administrar el aprendizaje en las organizaciones.	Zapata, L. (2011). <i>Aprendizaje organizacional</i> (2.ª ed.). McGraw-Hill Interamericana. http://ebooks7-24.com.crai-ustadigital.usantotomas.edu.co/?il=929	Video - Mi factor diferencial.	20 de junio de 2020	20 de junio de 2020
Relación entre plan estratégico y aprendizaje organizacional	Comprende las tendencias actuales de Construcción de Modelos pedagógicos Empresariales.	Rueda, I. y Acosta, B. (2016) Relación entre el plan estratégico y el aprendizaje organizacional como elemento de la gestión del conocimiento en las instituciones de educación superior. <i>Revista economía y negocios Universidad Tecnológica Equinoccial</i> , 7(1), 84-95. https://doi.org/10.29019/eyn.v7i1.254	Descripción o propuesta del plan de Aprendizaje para tu empresa.	26 de junio de 2020	26 de junio de 2020
Gestión del Cambio y transformación Organizacional	Aplica la concepción de aprendizaje desde lo individual a lo organizacional y ve como se impacta desde el conocimiento, las estrategias empresariales	Ferrer Dávalos, R. M. (2015). La influencia del factor humano, el liderazgo y la cultura de las organizaciones en los procesos de implementación y gestión del cambio organizacional. <i>Revista Internacional de Investigación en Ciencias Sociales</i> , 11(1), 102-114. https://doi-org.crai-ustadigital.usantotomas.edu.co/10.18004/riics.2015.julio.102-114	Ensayo aprendizaje Organizacional para Gestionar el Cambio.	27 de junio de 2020	27 de junio de 2020
Facultad de Administración de Empresas					
Maestría en Administración de Empresas MBA					

Fuente: Maestría en Administración, Facultad de Administración de Empresas, Universidad Santo Tomás (2020).

Se desarrollaron cuatro sesiones en donde los estudiantes utilizaron el Aula Virtual de Aprendizaje para descargar las lecturas, los casos de estudio y consultar la bibliografía en línea de las bases de datos de la universidad.

Previo a cada sesión, los estudiantes preparaban sus trabajos y los enviaban a través del aula virtual de aprendizaje en su respectivo buzón de tareas. Así, todo el material elaborado por los estudiantes quedó registrado en la plataforma.

Los encuentros presenciales fueron mediados por videoconferencia; en este caso, se utilizó Google meet, por medio del cual se realizaron las sesiones medias por tecnología con la ventaja de quedar grabadas y disponibles en el aula virtual de aprendizaje.

El entorno virtual de aprendizaje de teleconferencia ayudo a realizar todas las actividades académicas propuestas, por ejemplo, la exposición temática de contenidos, los debates sobre los temas propuestos, la exposición de estudiantes, los trabajos en grupo de los estudiantes, los talleres, debates, tutorías, retroalimentación de trabajos y evaluaciones.

El esquema utilizado para la construcción del Entorno Virtual de Aprendizaje recoge elementos del Modelo de Entornos Convergentes MEC-Complexus (Ágamez Triana et ál., 2018).

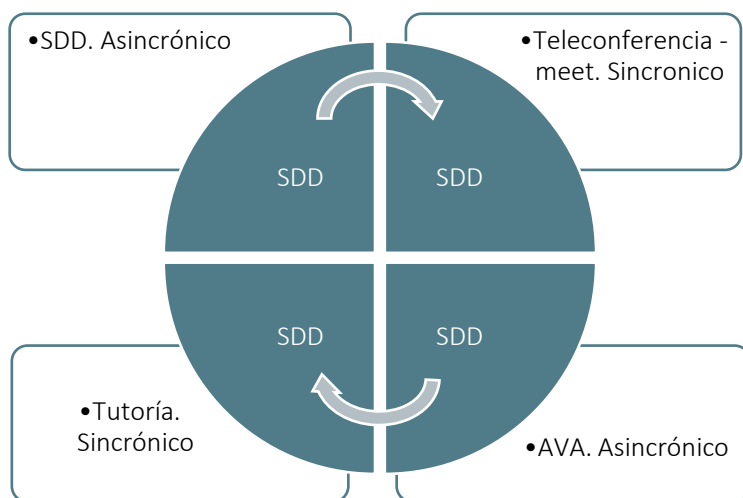


Figura 1. Esquema del Entorno Virtual de Aprendizaje

Fuente: Departamento de Estudios a Distancia, Grupo de investigación SEAD UAM. Universidad Autónoma de Manizales (2019).

Las actividades de aprendizaje se diseñaron siguiendo algunos aspectos de secuencias didácticas digitales.

En el MEC-Complexus, las secuencias didácticas digitales emergen como resultante de la integración significativa de las TIC, mediante una adaptación sinérgica, es decir, es el proceso por el cual confluyen los entornos de aprendizaje (material didáctico, televisión escolar y aulas virtuales de aprendizaje) en virtud del principio de flexibilidad espaciotemporal. La dinamización de la SDD se realiza a partir de cinco momentos que se desarrollan gradual y continuamente, posibilitando trazar alternativas de rutas para la consecución de las intenciones formativas. (Ágamez et ál. 2018, p 541).

La construcción de los entornos virtuales de aprendizaje para este módulo facilitó el desarrollo de las actividades académicas propuestas, en consecuencia, el acceso a herramientas tecnológicas, el diseño pedagógico didáctico del docente, las actividades medias en entorno digital, pusieron a prueba el liderazgo en el aula de clase; es de resaltar que no solo con las herramientas tecnológicas disponibles se logra la transferencia del conocimiento, se necesitan de docentes calificados y que desarrollen las actitudes y aptitudes necesarias para movilizar a los estudiantes con el propósito de alcanzar los objetivos propuestos, se necesitan de docentes que desarrollen el liderazgo electrónico.

Diseño del entorno virtual de aprendizaje para el módulo Gestión del Conocimiento e Innovación

La situación continuaba exigiendo el distanciamiento social y el reto suponía logra cautivar a los estudiantes de primer semestre a través de los entornos virtuales de aprendizaje. El curso se desarrolló en cinco secesiones académicas como se muestra en el plan de trabajo.

En el segundo periodo académico del 2020 se desarrolló el módulo de Gestión del Conocimiento e Innovación para estudiantes de primer semestre de la Maestría en Administración MBA. Este curso tiene una duración de 24 horas presenciales que se desarrollaron bajo entornos virtuales de aprendizaje previamente diseñados y que permitieron la correcta transferencia del conocimiento a los estudiantes.

Al igual que el módulo de Aprendizaje Organizacional, este curso tuvo las mismas herramientas para su desarrollo, contó con las mismas características de diseño y se utilizaron los mismos recursos de enseñanza y aprendizaje.

Tabla 2. Plan de Trabajo

Contenidos	Competencia	Lecturas de referencia	Fecha de inicio	Fecha de cierre
Gestión del Conocimiento	Ubica en el contexto de la Gestión del Conocimiento los procesos de aprendizaje organizacional.	Farfán, D, Garzón, M, (2006) La gestión del conocimiento. Editorial Universidad del Rosario, Administración. Serie Documentos, Borradores de Investigación; 29	05 de septiem bre de 2020	05 de septiemb re de 2020
Aprendizaje Organizacional	Ubica los subprocesos inherentes al proceso de administrar el aprendizaje en las organizaciones.	Zapata, L. (2011). Aprendizaje organizacional. (2a. ed.) McGraw-Hill Interamericana. http://ebooks7-24.com.crai-ustadigital.usantotomas.edu.co/?il=929	11 de septiem bre de 2020	11 de septiemb re de 2020
Relación entre plan estratégico y aprendizaje organizacional	Comprende las tendencias actuales de Construcción de Modelos pedagógicos Empresariales.	Rueda, I. y Acosta, B. (2016) Relación entre el plan estratégico y el aprendizaje organizacional como elementó de la gestión del conocimiento en las instituciones de educación superior. Revista economía y negocios Universidad Tecnológica Equinoccial. Facultad de Ciencias Administrativas. https://doi.org/10.29019/eyn.v7i1.254	12 de septiem bre de 2020	12 de septiemb re de 2020
Innovación Organizacional	Comprende los conceptos del aprendizaje y la gestión de innovación	Oberto, A. (2005). Gestión de conocimiento para la innovación organizacional: una visión desde Ibero América. Enl@ce: Revista Venezolana de Información, Tecnología y Conocimiento, 2(1),11-29.	18 de septiem	18 de septiemb

Contenidos	Competencia	Lecturas de referencia	Fecha de inicio	Fecha de cierre
	en las estratégicas organizacionales	https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=823/82320102	bre de 2020	re de 2020
Gestión del Cambio y transformación Organizacional	Aplica la concepción de aprendizaje desde lo individual a lo organizacional y ve como se impacta desde el conocimiento, las estrategias empresariales	Ferrer Dávalos, R. M. (2015). La influencia del factor humano, el liderazgo y la cultura de las organizaciones en los procesos de implementación y gestión del cambio organizacional. Revista Internacional de Investigación En Ciencias Sociales, 11(1), 102-114. https://doi-org.crai-ustadigital.usantotomas.edu.co/10.18004/riics.2015.julio.102-114	19 de septiem bre de 2020	19 de septiemb re de 2020
Facultad de Administración de Empresas				
Maestría en Administración de Empresas MBA				

Fuente: Maestría en Administración, Facultad de Administración de Empresas, Universidad Santo Tomás (2020).

A continuación, se mencionan algunos elementos del diseño del aula virtual de aprendizaje:

- *Información general*: es una pestaña en la cual se consigna información general del curso, saludo, información del profesor, estrategias de aprendizaje y estrategias de evaluación.
- *Plan de trabajo*: allí se consigna todos los contenidos del módulo con fechas y textos sugeridos para cada sesión.
- *Sesiones*: por cada sesión se diseña en el aula una pestaña en donde se consigna la introducción del tema, fundamentos y conceptos, las actividades de aprendizaje y los recursos didácticos como casos de estudio y grabaciones de los encuentros sincrónicos. Para el caso de este módulo de gestión del conocimiento e innovación se prepararon cinco sesiones.
- *Bibliografía*: en esta última pestaña se relaciona toda la bibliografía del curso con los respectivos enlaces del Centro de Recursos para el Aprendizaje y la Investigación [CRAI] de la universidad. Este elemento ayuda a hacer uso por parte de los estudiantes de los recursos electrónicos disponibles en las bases de datos especialidad de la universidad.



Figura 2. Aula Virtual de Aprendizaje - Gestión del Conocimiento e Innovación

Fuente: Maestría en Administración, Facultad de Administración de Empresas, Universidad Santo Tomás (2020).

Como actividad final del módulo, los estudiantes entregaron una revisión bibliográfica de modelos de gestión en movilidad insumo que utilizaron para representar a la universidad en la convocatoria de Movilab de la Secretaria de Movilidad de la Alcaldía de Bogotá.

Esta actividad se desarrolló a lo largo de la asignatura y fue el insumo para la propuesta de Modelo de Negocio de Ciclo Parqueaderos, propuesta que siguió su curso con diferentes docentes de la maestría en sus correspondientes módulos bajo el liderazgo de la directora del MBA. Esta experiencia llevada a través de los entornos virtuales de aprendizaje refleja el éxito de configurar procesos pedagógicos con mediación de TIC y el liderazgo de docentes que motiven y movilicen a los estudiantes a participar no solo en los cursos desarrollados, sino también en actividades académicas fuera del Aula Virtual de Aprendizaje.

El diseño y preparación de estos módulos es un desafío para el docente quien tiene la responsabilidad de hacer uso adecuado de las herramientas tecnológicas que la universidad pone a disposición para hacer la mediación académica. Fue un reto también para los estudiantes al adaptarse a este nuevo entorno de aprendizaje, se convirtió en un cambio inmediato del entorno presencial al entorno virtual.

Conclusiones

La pandemia por covid-19, sin duda alguna, aceleró los procesos de transformación digital a los cuales se enfrenta el sector educativo, pues tanto docentes como estudiantes cambiaron la forma en la que tradicionalmente desarrollaban sus actividades académicas, se plantearon nuevos desafíos en la forma de pensar de las personas y se fusionó la presencialidad con las herramientas tecnológicas para buscar soluciones a las restricciones presentadas por el covid-19.

La integración de herramientas tecnológicas como la videoconferencia, la Internet, el material didáctico digital, los videos académicos, la bibliografía en línea y los casos empresariales, hacen que la transferencia de conocimientos en los estudiantes tome realmente sentido y comprendan de forma pertinente la importancia de estudiar y aplicar lo aprendido en el aula de clase en el sector real (Buitrago, 2020). Esta

CITAS

e-ISSN: 2422-4529 |  <https://doi.org/10.15332/24224529>

Vol. 8 N.º 1 | enero-junio del 2022

integración se convierte en entornos virtuales de aprendizaje que facilitan las actividades académicas en procesos de formación presencial mediados por la tecnología.

El diseño de entornos virtuales de aprendizaje es un constructo amplio que va más allá de simplemente describir qué se debe hacer en un aula de clase o cómo el estudiante y profesor hacen uso de las tecnologías de la información y comunicación TIC. Es por ello que se necesita del liderazgo electrónico para mejorar los procesos de enseñanza y aprendizaje; no obstante, la pandemia ha acrecentado la necesidad de aumentar nuestro conocimiento sobre cómo liderar de manera efectiva y construir equipos virtuales altamente funcionales. A pesar de haber sido reconocido mucho antes, existe un conocimiento limitado sobre el liderazgo electrónico y ninguna teoría específica para dicho liderazgo (Contreras et ál., 2020).

Sin embargo, lo demostrado a lo largo de la pandemia y los resultados obtenidos a través de la mediación de las tecnológicas de la información y comunicación TIC, nos van mostrando como los procesos de liderazgo tradicional deben ir migrando a los estilos de liderazgo electrónico porque es la nueva realidad a la que se enfrenta el mundo. Desde la perspectiva teórica, estudios posteriores deberían ayudar a construir una teoría del *e-leadership* que sea común para todos los investigadores en este tema. De esta manera, se pueden contrastar los hallazgos en todo el mundo, lo que contribuirá a construir un cuerpo sólido de conocimiento sobre cómo liderar en entornos virtuales (Contreras et ál., 2020).

Para el caso específico del sector educativo se debe continuar en el estudio de este tipo de liderazgo electrónico, y el docente líder electrónico para ir contextualizando las ventajas y bondades que trae consigo este tipo de enseñanza y aprendizaje mediado por los entornos virtuales de aprendizaje.

Los diseños de entornos virtuales de aprendizaje se convierten, entonces, en temas de estudio asociados al liderazgo electrónico para validar la experiencia que se venía desarrollando en la educación virtual y cómo ello se convierte en una mediación tecnología para la presencialidad asistida por la tecnología.

Referencias

- Ágamez Triana, J., Rincón Rojas, A. y Silva Ferreira, L. (2018). Secuencias Didácticas Digitales en el Modelo de Entornos Convergentes (Mec-Complexus). *Memorias*, (1).
<https://hemeroteca.unad.edu.co/index.php/memorias/article/view/2894>
- Arancibia, M. y Galaz, A. (2019). Relaciones entre concepciones y prácticas pedagógicas: análisis de 13 Secuencias Didácticas de profesores de Historia usando tecnologías en el aula escolar. *Estudios pedagógicos (Valdivia)*, 45(1), 103-121. <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-07052019000100103>
- Avolio, B. J., Kahai, S. y Dodge, G. E. (2000). E-leadership: Implications for theory, research, and practice. *The Leadership Quarterly*, 11(4), 615-668. [https://doi.org/10.1016/S1048-9843\(00\)00062-X](https://doi.org/10.1016/S1048-9843(00)00062-X)
- Avolio, B. J., Sosik, J. J., Kahai, S. S. y Baker, B. (2014). E-leadership: Re-examining transformations in leadership source and transmission. *The Leadership Quarterly*, 25, 105-131.
<https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2013.11.003>
- Buitrago Echeverry, F.D. (2020). Experiencia del diseño de secuencias didácticas digitales en la asignatura Investigación de Mercados. *Virtu@lmente*, 8(1), 25-41. <https://doi.org/10.21158/2357514x.v8.n1.2020.2748>
- Contreras, F., Baykal, E. y Abid, G. (2020) E-Leadership and Teleworking in Times of COVID-19 and Beyond: What We Know and Where Do We Go. *Frontiers in Psychology*, 11, 590271.
<https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.590271>
- Cortellazzo, L., Bruni, E. y Zampieri, R. (2019). The role of leadership in a digitalized world: a review. *Frontiers in Psychology*, 10-1938. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2019.01938>

- Cowan, L. D. (2014). E-Leadership: Leading in a virtual environment-Guiding principles for nurse leaders. *Nursing Economics*, 32(6), 312.
- Esguerra, G. A. (2016). Liderazgo electrónico (e-liderazgo): Conceptualización, desarrollo y perspectivas de Investigación. En M. P. Grueso-Hineztroza (Ed.). *Organizaciones Saludables y procesos organizacionales e individuales: Comprensión y retos* (pp. 147-162). Editorial Universidad del Rosario.
- Esguerra, G. y Contreras, F. (2016). Liderazgo electrónico, un reto ineludible para las organizaciones de hoy. *Estudios Gerenciales*, 32(140), 262-268. <https://doi.org/10.1016/j.estger.2016.08.003>
- Flórez, R. Gómez, D. Pinzón, M. Valencia, L. y Rojas, L. (2016). Las mediaciones tecnológicas en la escuela: una experiencia de construcción de Secuencias Didácticas Digitales en Bogotá, D. C. *Instituto para la Investigación Educativa y el Desarrollo Pedagógico IDEP* (pp. 145-194). Aerie de investigación IDEP. https://repositorio.idep.edu.co/bitstream/handle/001/1429/Aprendizaje_y_cognicion_p_145-194.pdf?sequence=1
- Fuentes, A., López, J. y Pozo, S. (2019). Análisis de la Competencia Digital Docente: Factor Clave en el Desempeño de Pedagogías Activas con Realidad Aumentada. REICE. *Revista iberoamericana sobre calidad, eficacia y cambio en educación*, 17(2). <https://doi.org/10.15366/reice2019.17.2.002>
- Lengua, C. (2016). Realidades y usos de las tecnologías de la información y comunicación en las instituciones educativas del municipio de Sincelejo. *Rev. Fac. Cienc. Tecnol.* (39), 103-120. http://www.scielo.org.co/scielo.php?pid=S0121-38142016000100006&script=sci_abstract&lng=es
- Müller, T. y Niessen, C. (2019). Self-leadership in the context of part-time teleworking. *J. Organiz. Behav.* 40, 883-898. <https://doi.org/10.1002/job.2371>
- Sosik, J. J. (1997). Effects of transformational leadership and anonymity on idea generation in computer-mediated groups. *Group & Organization Management*, 22, 460-487. <https://doi.org/10.1177/1059601197224004>
- Sosik, J. J., Avolio, B. J. y Kahai, S. S. (1997). The impact of leadership style and anonymity on group potency and effectiveness in a GDSS environment. *Journal of Applied Psychology*, 82, 89-103. <https://psycnet.apa.org/doiLanding?doi=10.1037%2F0021-9010.82.1.89>
- Sosik, J. J., Avolio, B. J., Kahai, S. S. y Jung, D. I. (1998). Computer-supported work group potency and effectiveness: The role of transformational leadership, anonymity, and task interdependence. *Computers in Human Behavior*, 14, 491-511. [https://doi.org/10.1016/S0747-5632\(98\)00019-3](https://doi.org/10.1016/S0747-5632(98)00019-3)