

## PLAN ESTRATÉGICO DE M-LEARNING PARA LA FORMACIÓN EN LÍNEA DE DOCENTES UNIVERSITARIOS

### *(M-LEARNING STRATEGIC PLAN FOR THE ONLINE TRAINING OF UNIVERSITY TEACHERS)*

Pedro Luis Pérez Gómez

MSc. en Gerencia y Liderazgo en Educación (UFT), Profesor en Informática (UPEL). Ingeniero en Informática (UNET) Docente Instructor de la Universidad Santa María. Barinas - Venezuela.  
[pelupego@gmail.com](mailto:pelupego@gmail.com)

Autor de correspondencia: Pedro Pérez. Email: [pelupego@gmail.com](mailto:pelupego@gmail.com)

**Recibido:** 22/03/2022 **Admitido:** 12/05/2022

#### RESUMEN

El reciente estudio tiene como propósito desarrollar un Plan Estratégico de M-Learning para la formación en línea de Docentes Universitarios, donde se presenta una propuesta con un sustento teórico que permite identificar y caracterizar las experiencias del m-learning, a partir de la utilización de varias características, para lo cual se realizó una investigación cuantitativa apoyada en una investigación de campo de nivel descriptivo, consultando diferentes autores e investigadores sobre los contenidos clave del estudio. En cuanto a los aspectos teóricos se exponen diferentes concepciones sobre la temática y algunos antecedentes vinculados al objeto de estudio, que incluyen trabajos de grado, que desarrollan investigaciones en torno al M-Learning, la Formación y Capacitación en Línea de Docentes, que constituyen la plataforma teórica sobre la cual se sustenta la investigación. Obteniendo como conclusión que se quiere generar la prospectiva de las herramientas y modas gerenciales más notables de los últimos años, para luego caracterizar dichas prácticas según su impacto principal en la acción gerencial: la información, la tecnología y el talento humano. En donde su objetivo es utilizar estas tecnologías creativas e innovadoras para aumentar la motivación del profesorado y de esta forma mejorar, en consecuencia la formación en línea de Docentes Universitarios.

**Palabras Clave:** Plan estratégico, M-Learning, Formación en Línea, Docentes Universitarios.

#### ABSTRACT

The purpose of the recent study is to develop an M-Learning Strategic Plan for the online training of University Teachers, where a proposal is presented with a theoretical support that allows identifying and characterizing the m-learning experiences, based on the use of several characteristics, for which a quantitative research supported by a descriptive field research was carried out, consulting different authors and researchers on the key contents of the study. Regarding the theoretical aspects, different conceptions on the subject and some antecedents linked to the object of study are presented, including degree works, which develop research on M-Learning, Online Teacher Education and Training, which constitute the theoretical platform on which the research is based. The conclusion is that we want to generate the prospective of the most notable managerial tools and fashions of the last few years, and then characterize these practices according to their main impact on managerial action: information, technology and human talent. The objective is to use these creative and innovative technologies to increase the motivation of the teaching staff and, consequently, to improve the online training of university teachers.

**Keywords:** Strategic Plan, M-Learning, Online Training, University Teachers.

## INTRODUCCIÓN

Hoy en día, las transformaciones en las empresas requieren cambios en la coherencia, las creencias, las actitudes, los valores, las estructuras organizativas y las personas que los diseñan. Por tanto, es una búsqueda de cambio que afecta a toda la organización (niveles y personas) y refuerza su existencia. De allí pues, los entornos innovadores de negocios, dan pie al nacimiento de organizaciones en las que un nuevo enfoque arrope a quienes hacen vida activa del proceso productivo-operativo de las mismas, donde una gerencia efectiva sea el enlace directo entre los recursos humanos, financieros, físicos y tecnológicos, para de esta manera, engendrar organizaciones inteligentes consientes del papel que juegan dentro de la sociedad y la responsabilidad hacia sus entornos internos y externos.

Ante tal escenario, el gerente moderno se ve inmerso en una gerencia cada vez más exigente de procesos novedosos de planeación, organización, dirección y control de las actividades empresariales, sin dejar de reconocer a su vez, la temporalidad de los conceptos prácticos aplicados en el momento, situación que conlleva a establecer una constante búsqueda de estrategias prácticas-gerenciales orientadas y armonizadas a las características únicas vividas y exigidas por la sociedad actual

Desde este accionar, disertar sobre la nueva realidad de la educación superior, va más allá de una tendencia creciente al constructivismo y el

aprendizaje significativo convirtiendo al maestro en facilitador. Al poner al alumno en el centro, en lugar de los contenidos que hace cambiar todo el esquema educacional. Este contexto lleva asociado por tanto un cambio en la actitud de los profesores hacia el proceso de enseñanza, en especial en las áreas de la tecnología. Aquí radica la importancia de la preparación del profesorado de modo que se pueda llevar a cabo la conversión hacia el aprendizaje de nuevos entornos virtuales basados en el alumno.

Por ende, los planteamientos anteriores ponen en relieve la importancia de contribuir a la preparación del profesorado en altas y nuevas tecnologías de la información y la comunicación, no solo como destrezas y habilidades para la formación de los educandos, sino tener como prioridad de atención el impulso de un modelo pedagógico asociado al Mobile Learning, sin desvirtuar la formación en valores y principios éticos de toda instituto universitario de educación superior, de esta manera es necesario ampliar nuestros esfuerzos para entender que los principios existen pero las estrategias pueden cambiar, pensar en lo que hay en educación y en lo que se construirá sobre ella, e invitarnos a repensar

Dado que el enfoque de M-Learning ha cambiado en los últimos años, el desarrollo de redes de datos inalámbricas ha permitido la conexión de dispositivos como, tabletas electrónicas y teléfonos inteligentes a la red de internet con la capacidad de acceder a

contenidos educativos en todo momento, sin necesidad de encontrarse físicamente en un aula; este fenómeno da origen a una nueva modalidad de aprendizaje a distancia denominado “aprendizaje móvil” (conocido en inglés como m-learning).

Según Elkheir y Mutalib (2015) definen al m-learning como una combinación de e-learning y cómputo móvil que mezcla la tecnología móvil e inalámbrica para brindar experiencias de aprendizaje. Bajo estas premisas, se entiende que el m-Learning, requiere re conceptualizar el cómo aprendemos. De esta manera la era inicial de e-learning, aún se soportaba con modalidades TIC multimedia y constructivismo dado su naturaleza estática, sin embargo, en la era m-Learning, esto cambia notablemente, por lo tanto los métodos de aprendizaje cambian radicalmente, dada la naturaleza dinámica del alumno. Dado que en el contexto actual, el aprendizaje se basa en la relación hacer- tener la experiencia, actividades que se aprecian en el uso de apps, basadas en los dispositivos móviles.

Ante estos escenarios, para Hamidia (2010:13), la inserción de las tecnologías en el campo educativo, demanda educar a personas que tengan la capacidad de adaptarse a los cambios y que puedan aprender de una manera distinta, en el caso de los docentes, estos deben debatir las prácticas pedagógicas con una sensibilidad que les permita reflexionar acerca de las profundas modificaciones que estas tecnologías estimulan en los procesos

cognitivos. Dados los desafíos que representa el m-Learning a las tradicionales teorías de aprendizaje, se le considera una innovación disruptiva, nunca antes experimentada que genera diversos potenciales como el uso, por ejemplo, de realidad aumentada móvil para la capacitación, convirtiendo al aprendizaje en un conjunto hágalo usted mismo, sin necesidad de tener un horario fijo o planificado.

En este sentido, las universidades venezolanas, ya sean de carácter público o privado, enfrentan en estos momentos un conjunto de desafíos que se consideran críticos entre los cuales se puede señalar; la necesidad de reconocer que la tecnología no es un fin, sino un medio. Como herramienta puede facilitar al docente a enseñar y a aprender, a los alumnos les permite ubicar con mayor eficiencia información, a su vez les motiva dedicar mayor tiempo a sus tareas y actividades académicas las cuales son fundamentales en su proceso de aprendizaje.

Desde este accionar, la formación del profesor universitario tal como lo describe González y González (2007:03) “es un proceso educativo potenciador del desarrollo profesional en el ejercicio de la docencia que transcurre a lo largo de la vida y que le posibilita un desempeño profesional competente, autónomo y comprometido”. Significa una concepción diferente de la formación docente universitaria producto de la complejidad del nuevo rol, pues trasciende conocimientos, habilidades

profesionales para impregnarle valores, motivación como también ética en su actuación profesional tal vez más compleja en sus dimensiones técnicas y morales, vinculado a las competencias profesionales, habilidades y destrezas relacionadas con el saber, con el saber hacer, con el saber ético, con el convivir.

En este orden de ideas, la presente investigación se centra en generar o diseñar un plan estratégico para la formación que dice tener un docente universitario en el uso de las Tecnologías (m-Learning) en ambientes educativos, cuyo fin sea optimizar su proceso gerencial educativo. Para cumplir con esta propuesta se tomara como centro de acción a los docentes de pregrado de la Universidad Santa María de la Facultad de Ingeniería del Núcleo Barinas. Cabe resaltar, que estos docentes o facilitadores no tiene una cultura tecnológica e informática que les permita acoplarse en forma inmediata a estos cambios, de allí que estos avances y su aplicación en ambientes educativos demande en el desarrollo de nuevas habilidades y competencias para el docente de hoy, relacionado con el uso de ellas en las distintas actividades académicas dentro y fuera del aula de clases.

De esta manera, como objetivos de la investigación se pretende Diagnosticar los fundamentos que soportan un Plan Estratégico de M-Learning para la formación en línea de Docentes Universitarios. Diseñar un modelo de Plan Estratégico de M-Learning para la

formación en línea de Docentes Universitarios. Implementar el Plan Estratégico de M-Learning para la formación en línea de Docentes Universitarios. Evaluar los beneficios que aportará la implementación del plan estratégico para la formación en línea de Docentes Universitarios

Por ende, la incorporación del m-Learning al desarrollo profesional de los docentes es un imperativo, ya no se reduce solo a que los docentes conozcan y manejen equipos tecnológicos. El actual desafío esta, sobre todo, en conseguir que los profesores y futuros profesionales de la docencia reflexionen, investiguen y comprendan como los estudiantes de hoy están aprendiendo a partir de la presencia cotidiana de la tecnología.

Por tanto la formación del docente a través de un plan estratégico se convierte en un elemento clave para enfrentar el desafío dentro del nuevo modelo educativo por competencias; de no hacerlo probablemente continuaría repitiendo errores y fallas aprendidas durante el período de estudiantado. De esta manera, esta capacitación transformarán las creencias que tengan respecto al m-Learning como herramienta tecnológica, así como también les permitirá tomar decisiones para adaptar y buscar nuevas formas de utilización, y no ser meramente un reproductor de prácticas enseñanzas elaboradas por otros

En este contexto, la formación del Docente en el uso de M- Learning como metodología de

enseñanza en la educación en línea universitaria se encuentra acompañada del Microlearning o micro aprendizaje. Con el Microlearning, los contenidos didácticos se fragmentan en unidades pequeñas pero interrelacionadas. Por otro lado, hay que resaltar que el M- Learning permite que el conocimiento se genere en cortos períodos de tiempo y de esta forma pueda ser usado en todo momento o espacio para de esta manera facilitar un proceso correlativo de enseñanza y aprendizaje.

## **FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA**

### **ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN**

Narváez (2017) en su trabajo denominado Plan Estratégico de Formación como herramienta de apoyo del desempeño a través del M-Learning para optar al grado de Máster Profesionalizado de Educación y TIC de la Universitat Oberta de Catalunya Con la realización de este proyecto se ha conseguido establecer en la página web del grupo un espacio virtual denominado “Guías de Apoyo al Desempeño”, que constituye el primer resultado tangible obtenido con la realización de proyecto.

Al esbozar su problema de investigación referido Plan Estratégico de Formación como herramienta de apoyo del desempeño a través del M-Learning, a través de estudios de campo de carácter descriptivo, brindan un aporte fundamental a este trabajo quien enfila sus esfuerzos metodológicos en la misma línea precisando así los aspectos particulares que

hacen de esta investigación un enriquecedor aporte para otras producciones científicas.

Cordero Y. (2018) en su Tesis Doctoral titulada plan estratégico para el fortalecimiento de la comunicación organizacional en el liderazgo directivo de los docentes. Por ello, la presente investigación tuvo como objetivo fundamental proponer un plan estratégico para el fortalecimiento de la comunicación organizacional en el liderazgo directivo de los docentes de la Universidad Nacional Experimental “Francisco de Miranda” Núcleo Académico Churuguara. La misma estuvo orientada en la línea de investigación: Planificación y Comunicación Estratégica Corporativa. Los planteamientos finales de esta investigación se relaciona de manera directa con este estudio, debido a que en el ámbito de las universidades venezolanas se busca reorientar el clima organización y gerencial, a través de un Plan Estratégico basados en modelos de gerencia estratégica, cuyo plan se estructura tomando en consideración todos los aspectos relevantes para el desarrollo del mismo.

Arteaga, (2019) en su Tesis Doctoral, titulada; “Entorno Virtual para el Aprendizaje, enseñanza y aplicaciones prácticas, en la Universidad Internacional de la Rioja en España (UNIR) donde los estudiantes realizan sus actividades académicas a distancia, excepto la presentación y defensa de la tesis que se hace de manera presencial. La UNIR permite la posibilidad de que estudiantes de cualquier parte

del mundo opten a un sistema de enseñanza universitario reglado, gracias al uso de la tecnología. La principal relación existente entre la investigación de Arteaga y la actual es que ambas pretenden demostrar la factibilidad de una opción a través de la educación virtual en sus respectivos países, observando en Venezuela una mayor receptividad hacia los estudios a distancia que los resultados arrojados por el investigador.

### **PLAN ESTRATÉGICO**

En las organizaciones una vez definida la situación externa e interna de la organización, fijados los objetivos y metas organizacionales, y elegidas las estrategias de actuación por el gerente el resultado inmediato es un plan estratégico. En palabras textuales de Paris (ob.cit. P. 51), podría afirmarse que: “el plan estratégico es el producto resultante de la aplicación en la misma de un proceso de planificación estratégica” De tal forma que a través de la gerencia estratégica se evidencia el uso del plan como guía de los gerentes para clarificar los objetivos y lograr consolidar las metas establecidas dentro de la organización. Los planes estratégicos son aquellos que se diseñan para alcanzar las metas generales de una organización y muestra de forma general el uso de los recursos a fin de garantizar su optimización en un largo período.

En este sentido, como reflexión en torno al concepto de plan estratégico hace que muchos gerentes lo consideren en exceso complejo y

amplio, por ende no aplicable en las organizaciones en las que se desenvuelve, asumen que es costoso y que se aplica a grandes organizaciones únicamente. En contrapartida con los pensamientos que pudieran tener algunos gerentes en determinados momentos, podría resumirse que un plan estratégico más que caro, complejo o lujoso es útil. Por ese motivo, el producto final del proceso será como más adecuado y práctico vaya a resultar a la organización, el plan estratégico de una organización deportiva debe ser ante todo eficaz.

### **M-LEARNING**

Citando a Ally y Samaka (2016) agregan a la definición de m-learning que “se considera como m-learning cualquier tipo de aprendizaje que se produce cuando el alumno no se encuentra en una ubicación fija y predeterminada; o de aprendizaje que se produce cuando el alumno aprovecha la oportunidad que ofrece el aprendizaje mediante las tecnologías móviles”. Por ende, los visionarios consideran que m-learning ofrece a los alumnos un enorme acceso a información relevante, con reducida carga cognitiva ayudando a moldear culturalmente las experiencias sensitivas del aprendizaje y un mejor medio para captar la información que se genera día con día en el mundo. En este sentido, el aprendizaje móvil no consiste solamente en unir las tecnologías a la formación, también permite la construcción de nuevos modelos de aprendizaje y la resolución de diversos problemas para generar habilidades

autónomas apoyadas en una educación On Line a través de dispositivos móviles.

### **FORMACIÓN DEL DOCENTE EN LÍNEA**

De acuerdo a Grau 2008, la expresión 'formación On Line' es quizás la fórmula más extendida para referirnos a soluciones de formación a distancia que usan Internet como canal de comunicación principal. Se trata de una modalidad de formación que contempla habitualmente un uso extensivo de las tecnologías de la información y la comunicación (TIC), que explota los diferentes recursos tecnológicos ofrecidos por Internet y que tiene como principales características distintivas el hecho de que se desarrolla en un espacio virtual y que la comunicación entre los participantes de las actividades se realiza a través de este espacio y/o a través de e-mail.

La realidad que hoy protagoniza el nivel de Educación Universitaria requiere abordar ciertos cambios y transformaciones vertiginosas para poder adentrarse en las exigencias y necesidades de la sociedad actual. Las organizaciones requieren cumplir los propósitos para los cuales fueron constituidas; para ello necesita contar con un personal altamente calificado a fin de enfrentar los retos propuestos con altos niveles de calidad y eficiencia. No obstante, esto no es una labor fortuita que se alcanza producto del azar o los buenos deseos; dichas instituciones deben generar adecuadas alternativas para el mejoramiento del desempeño de sus trabajadores.

A esto se le llama formación permanente, de allí que su formación es un proceso fundamental para brindar continuamente herramientas que le adiestren en el óptimo cumplimiento de su labor. Pero llama la atención la multiplicidad de perspectivas existentes en el diseño de un programa de formación permanente para la educación universitaria; quizás porque, de igual forma, falta congruencia en la precisión de las tareas que se deben cumplir. Existen organizaciones en las que se resalta al mejor docente como el que más sabe (dominio en el conocimiento de su especialidad); en otras, el sobresaliente profesor es el que tiene más experiencia y contactos en el ámbito laboral y, de este modo, son diferentes las premisas que surgen para determinar criterios de excelencia.

### **METODOLOGÍA**

La presente investigación está en marcada en el paradigma cuantitativo apoyada en una investigación de campo de nivel descriptivo, porque en el diagnóstico de los datos se recolectarán de los Docentes de Pregrado de la Facultad de Ingeniería de la Universidad Santa María Núcleo Barinas. Las técnicas e instrumentos de recolección de datos, se incorporan a lo largo de todo el proceso de investigación, en función del problema y de los objetivos que han sido definidos. De acuerdo a lo expresado por Lerma (2015) las técnicas de recolección de datos "son todos aquellos procedimiento que se emplean para recabar

información y puede ser encuesta, entrevista, grabaciones filmicas...” (p. 45).

En esta investigación se utilizara la técnica de la encuesta, la cual Arias (ob.cit), la define como “una técnica que pretende obtener información que le suministra un grupo o muestra de sujetos acerca de si mismos o en relación a un tema determinado” (p. 72). Esta será la técnica utilizada, dado a que el estudio se enmarcara en la investigación de campo y esta basa su acción en la recopilación de datos precisos, obtenidos de la realidad, para poder dar respuesta a los objetivos formulados en el planteamiento de la investigación.

Por otro lado, esta técnica permitirá el diseño de un cuestionario, en donde Hernández y Cols. (2010), sostiene en relación al cuestionario lo siguiente “consiste en un conjunto de preguntas respecto a una o más variables a medir” (p. 391). Es decir, el instrumento mide las variables del estudio. Por lo que se elaborara un instrumento, el cual tendrá una carta de presentación. El mismo constara de ítems con respuestas cerradas, (SI y NO), resaltando a los encuestados que la información que puedan suministrar para llevar a cabo la investigación será tratada de manera confidencial. Redactados de manera clara a fin de evitar confusión en las respuesta de los sujetos.

Asimismo para Hernández, Fernández, Baptista. (2012), Una población “es el conjunto de todos los casos que concuerdan con una serie de especificaciones. En este enfoque se debe

establecer con claridad las características de la población, con la finalidad de delimitar cuáles serán los parámetros muestrales”. (p 321). En razón a lo señalado, la población para la cual fueron válidas las conclusiones del estudio, corresponde a cincuenta (50) Docentes. Debido a que la población no es extensa se considera lo expuesto por Vara, A. (2015). "Si la población es pequeña y se puede acceder a ella sin restricciones, entonces se trabajará con toda la población" (p. 18).

## RESULTADOS PRELIMINARES

Del análisis de la información, se desprende que desde el paradigma cuantitativo se puede estudiar el desarrollo riguroso, sistemático, claro y organizado de la información brinda una oportunidad de hacer investigaciones diagnósticas que puedan ser reproducidas a nivel nacional para optimizar los procesos sistémicos que en materia académica desarrolla la organización.

Los resultados preliminares en este sentido, vienen a ser heterogéneos pues varían según el uso dado al recurso. Es interesante precisar que la necesidad de diseñar un modelo de plan estratégico de m-learning se encuentra en el hecho de usarlo como un objeto de estudio en tópicos relacionados con su funcionamiento, como entorno de aprendizaje que contribuye a la administración curricular completamente a distancia o como herramienta de mediación.

En este sentido, se podrá observar que la implementación de un Plan Estratégico de M-



Learning para la formación en línea de Docentes Universitarios ayudara a promover el uso del m-learning en la recolección de datos y búsqueda eficiente de información en bases de datos especializadas, promocionar el uso de software especializado.

## CONCLUSIÓN

En este orden de ideas, la investigación propuesta presenta una lógica de trabajo precisada con base en el método deductivo (Padrón 1994; Padrón 1998); esto implicó la propuesta de un Modelo Integrativo para un Modelo Didáctico del Conocimiento en la Educación Universitaria, cimentándose en un proceso de razonamiento. Es importante recordar que, con base en esta perspectiva, el valor del conocimiento se genera desde su capacidad de generalizar; es decir, partiendo de una visión que tiene su origen en situaciones nada particulares (percibidas como universales), se estima al razonamiento como la base para la derivación de enunciados generales a unos específicos.

Esto implica el acercamiento y conocimiento de la realidad partiendo desde la producción de representaciones vastas de conocimientos, los cuales serán contrastados con hechos observables. Por las razones expuestas anteriormente, y sumando a esto el hecho de que en la actualidad las personas viven su vida cotidiana mientras se están desplazando, Aprender dentro del contexto, en el momento en que se necesite, explorando y solicitando la

información precisa que se desea saber, es un cambio de paradigma fundamental para la forma en la cual se concibe a la educación hoy en día.

Por todo lo expuesto anteriormente se evidencia un aporte que tiene relevancia científica no solo por las contribuciones brindadas, sino por la amplia gama de oportunidades de investigación que se abren al paso dentro las nuevas organizaciones educativas o empresariales.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Ally, M., & Samaka, M. (2016). Guidelines for Design and Implementation of Mobile Learning. In B. H. Khan (Ed.), *Revolutionizing Modern Education through Meaningful E-Learning Implementation* (p. 443). USA: McWeadon Education.
- Arteaga, L. (2019). Entorno Virtual para el Aprendizaje, enseñanza y aplicaciones prácticas. Trab. Grd para optar al título de Doctor. Universidad Internacional de la Rioja en España (UNIR).
- Cordero (2018) plan estratégico para el fortalecimiento de la comunicación organizacional en el liderazgo directivo de los docentes. Trab. Grd para optar al título de Doctor Universidad Nacional Experimental "Francisco de Miranda" Núcleo Académico Churuguara. Venezuela
- Elkheir, Z., & Mutalib, A. (2015). Mobile Learning Applications Designing Concepts and Challenges: Survey. *Research Journal of Applied Sciences, Engineering and Technology*
- González, Rosa María & González, Viviana. (2007). Diagnóstico de necesidades y estrategias de formación docente en las Universidades. *Revista Iberoamericana de Educación* N° 43, 46-15.

- Grau-Perejoan 2008 Formación on line On line learning. Revista Scielo. Educación Médica. REVISIÓN EN FORMACIÓN MÉDICA CONTINUADA. vol.11 no.3.Versión impresa ISSN 1575-1813, España
- Hamidia, B. (2010). Usos y necesidades de formación en tecnología de información y comunicación de los docentes de la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales (Universidad de Carabobo). (Tesis doctoral inédita) Universidad de Sevilla
- Narváez (2017). Plan Estratégico de Formación como herramienta de apoyo del desempeño a través del M-Learning. Trab. Grd para optar al título de Máster Profesionalizador de Educación y TIC Universitat Oberta de Catalunya. España.
- Padrón, J. (1994). ¿Qué es teoría? Caracas. Publicaciones Decanato de Post-Grado Universidad Simón Rodríguez. Caracas, Venezuela.
- Padrón, J. (1997). Organización, Gerencia de Investigación y Estructuras Investigativas. Maracaibo. Seminario de Filosofía de la Ciencia. Universidad Rafael Belloso Chacín.
- Paris, F. (2005). La Planificación Estratégica en las Organizaciones Deportivas. Barcelona, España: Editorial Paidotribo.