

Análisis del proceso de gestión universitaria para el desarrollo de la inteligencia cultural

Analysis of the university management process for the development of cultural intelligence

<https://doi.org/10.5281/zenodo.8355858>

AUTORES: Wilson Roberto Briones Caicedo^{1*}

DIRECCIÓN PARA CORRESPONDENCIA: wbriones@utb.edu.ec

Fecha de recepción: 04 / 07 / 2023

Fecha de aceptación: 13 / 09 / 2023

RESUMEN

En una sociedad de la información y conocimiento, las instituciones de educación requieren de procesos de gestión que integren de forma continua en sus modelos educativos nuevas estrategias para el perfeccionamiento de sus actividades esenciales. El propósito principal del estudio es realizar un análisis del proceso de gestión universitaria para el desarrollo de la inteligencia cultural; de manera específica se buscó identificar los procesos de gestión desde la fundamentación teórica, además de analizar la relación de la inteligencia cultural con las funciones sustantivas para proponer un modelo sistémico de gestión para la inteligencia cultural en las instituciones públicas de educación superior en la provincia de Los Ríos – Ecuador. En la investigación analítica de corte mixta se utilizó el método hipotético-deductivo; para el trabajo de campo se aplicó 120 encuestas online con escala Likert a docentes que cursan programas de estudios doctorales a nivel internacional, cuyos principales hallazgos evidencian frágiles procesos de interacción de los elementos metacognitivos, cognitivos, emocionales y conductuales en la producción académica, científica y labor extensionista integrados a los planes, programas y proyectos que impulsan las instituciones en el territorio, debido a la compleja realidad la labor del

^{1*} Docente-Investigador Universidad Técnica de Babahoyo-Extensión Quevedo

docente, como investigador, funcionario y/o directivo. En conclusión, los procesos de gestión universitaria integrados en un modelo sistémico permiten la construcción de escenarios sostenibles con metodología de enseñanzas dinámicas participativas entre los actores que interviene con la finalidad de mejorar la calidad de vida de población.

Palabras claves: *Procesos de gestión, inteligencia cultural, educación superior*

ABSTRACT

In an information and knowledge society, educational institutions require management processes that continuously integrate new strategies into their educational models to improve their essential activities. The main purpose of the study is to carry out an analysis of the university management process for the development of cultural intelligence; Specifically, we sought to identify the management processes from the theoretical foundation, in addition to analyzing the relationship of cultural intelligence with the substantive functions to propose a systemic management model for cultural intelligence in public institutions of higher education in the province of Los Rios – Ecuador. In the mixed-cut analytical investigation, the hypothetical-deductive method was used; For the field work, 120 online surveys with a Likert scale were applied to teachers who are studying doctoral study programs internationally, whose main findings show fragile processes of interaction of metacognitive, cognitive, emotional and behavioral elements in academic, scientific and extension work integrated into the plans, programs and projects promoted by the institutions in the territory, due to the complex reality of the work of the teacher, as a researcher, civil servant and/or manager. In conclusion, university management processes integrated into a systemic model allow the construction of sustainable scenarios with participatory dynamic teaching methodology among the actors involved in order to improve the quality of life of the population.

Keywords: *Management processes, cultural intelligence, higher education*

INTRODUCCIÓN

En un momento de profunda transformación en un entorno globalizado donde la educación asociada a los factores tecnológicos juega un papel decisivo; se evidencia la necesidad de integrar estrategias efectivas en los procesos de gestión desde la planificación, ejecución y

difusión de las funciones sustantivas con las dimensiones de la inteligencia cultural, como propuesta a las necesidades educativas en entornos y escenarios cambiantes.

La investigación se sostiene en los principios promovidos por la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO) de aprovechar la riqueza cultural de los entornos y situaciones en los que la cultura juega un papel importante hasta dinamizar las políticas públicas para procesos de desarrollo efectivos, teniendo en cuenta los principios de la diversidad cultural, a partir de sus pilares básicos en la búsqueda de formar profesionales integrales con inteligencia cultural para la vida

Además de dinamizar los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), con mayor énfasis 1 y 4 basados en la erradicación de la pobreza y la educación de calidad, así como también amparado en el artículo 1 de la Constitución de la República del Ecuador “país intercultural y plurinacional” y la Ley de Organización de la Educación Superior (LOES) entre otros reglamentos y normas e indicadores de calidad emitidos por organismos de control como el Consejo para la Calidad de la Educación Superior (CACES), que regulan la gestión de las universidades en la región en la búsqueda de mejoras continua para una educación de calidad y calidez.

En ese sentido, el estudio, desde una mirada holística e integral está orientado hacia el desarrollo de competencias y habilidades de los participantes, demostrando en donde, la investigación acción permite la interactuación con diversas culturas, como expresan Blanco et. al (2022) la gestión pública desarrolla diversos procesos que encuadran en un contexto ideológico y cultural que condiciona de manera directa el estilo de gestión, con los cuales se da apertura para la construcción de horizontes teóricos de acuerdo con cada región y a cada sector social.

El proceso de gestión universitaria dinamiza los subsistemas elementales de la institución de educación superior de acuerdo con los donimios, líneas y sublíneas de investigación de las instituciones, que respondan con pertinencia a los planes programas y proyectos en la busque de impulsar el desarrollo de la inteligencia cultural de sus miembros con una mirada a la internacionalización.

Para Salgado & Aguilar (2021) Las instituciones en la actualidad requieren de nuevas formas de pensar y actuar, en donde la educación es fundamental para el desarrollo sostenible de los pueblos. Esto implica grandes desafíos a nivel nacional e internacional

desde la formación continua de los docentes en diversos escenarios culturales, que integren procesos de investigación como aprendizaje social participativo para comprender situaciones complejas que admitan una acción, debate, análisis para la toma de decisiones, con la finalidad de integrar estrategias en ambientes complejos.

En ese sentido, la evolución a lo largo del tiempo de los procesos de gestión universitaria ha permitido transformar la sociedad y mejorar la calidad de vida de grupos sociales vulnerables, como indica Ceron (2015) la gestión educativa debe implementar estrategias y planes de mejoramiento basados en los resultados obtenidos en los procesos con los estudiantes y se plantea un ciclo de reconstrucción de experiencias positivas y negativas para solucionar las posibles dificultades.

Por tanto, el accionar transformacional y participativos de sus miembros son fundamentales en la búsqueda de un aprendizaje organizacional que conduce a la mejora continua, lo cual implica cambios de paradigmas interpretativos, con nuevos enfoques, modelos, tendencias al uso y transferencia del conocimiento para la producción con creatividad. De acuerdo con Reyes & Cantos (2018) es un camino que conduciría a la calidad y calidez para fortalecer los servicios educativos atendiendo las realidades locales y culturales.

En efecto, integrar las necesidades instituciones a los planes y programas de formación continua es una estrategia válida para el cumplimiento de los objetivos estratégicos, tácticos y operativos, plasmados en las planificaciones estratégicas institucionales, en donde, se contemplen acciones y estrategias para desarrollo de la inteligencia cultural entre los miembros de la comunidad universitaria al interactuar en culturas diferentes, además de evidenciar con pertinencia la sinergias de las actividades pedagógicas, científicas y proyección social mediante el desarrollo de la inteligencia cultural, desde áreas formativas como proyectos formáticos y científicos, afianzado en las herramientas tecnológicas mediante la sistematización de los procesos con resultados e impactos relevantes.

Por otra parte, Briones (2022) en época compleja las organizaciones requieren de procesos de gestión dinámicos, ágiles, flexibles, en donde el rol de dirección estratégica, es fundamental, desde la motivación a los miembros y el estilo de liderazgo, hasta fortalecer las habilidades técnicas, conceptuales, humanas, que respondan al cumplimiento de la misión, visión, cultura corporativa, alineados a los objetivos estratégicos. En donde, el proceso de gestión externo es un esfuerzo conjunto de toda la comunidad universitaria, con

una visión compartida se obtendrán nuevas medidas de gestión que reduzcan la vulnerabilidad de los sistemas.

Es decir, la educación superior exterioriza innumerables desafíos en la proyección internacional, al fomentar desde la gestión acciones validas para la movilidad de los docentes mediante la formación continua , apegados a los principios éticos, con resultados que promueven desarrollo científico y tecnológico para mejorar la calidad de la población, mediante el proceso de enseñanzas, además de promover la producción científica a partir de interacciones académicas, investigativas y labor extensionista de calidad en los procesos de gestión.

Inteligencia Cultural

La inteligencia cultural constituye un sistema de conocimientos y habilidades que interactúan vinculados a través de la metacognición cultural, la capacidad de monitorear y regular consciente y deliberadamente los procesos cognitivos y los estados afectivos en relación con objetivos precisos, los aspectos culturales que permiten las personas a adaptarse, elegir y configurar su entorno, y el factor final es la función de enlace entre el conocimiento cultural y las habilidades que configuran el sistema metacognitivo.

De acuerdo con Daft & Marcic (2010) citado Earley & Mosakowski (2004) la capacidad para utilizar el razonamiento y la habilidad de observación para interpretar gestos y situaciones no familiares e idear respuestas conductuales apropiadas se la puede definir como inteligencia cultural. Mientras Haros & Mata, (2021) es la capacidad que desarrollan las personas para funcionar eficazmente en distintos tipos de culturas, ya sean nacionales, étnicas u organizacionales.

Para Moyano et al., (2015) comprender por qué algunos individuos se adaptan más eficazmente que otros a contextos sociales culturalmente diferentes se ha convertido en un objetivo con implicaciones para la educación, el reclutamiento y la prevención de conflictos sociales, a partir del desarrollo de habilidades y destrezas personales para adaptarse efectivamente a nuevos contextos culturales, involucrando cuatro factores dimensionales inferidos en desarrollo de la inteligencias cultural que representa el deseo y la confianza de fomentar y reafirmar las relaciones con individuos de diferentes culturas cuya aplicabilidad

objeto de múltiples investigaciones aplicado en el campo operacional integral en una interacción cultural.

Manifiestan Soledispa y otros (2021) que la interacción reflexiva y funcional de saberes (cognitivos, procedimentales, actitudinales y metacognitivos) enmarcada por la motivación de los docentes por aprender y desarrollarse como personas que puedan actuar en distintos contextos y transformar su entorno a partir de la inteligencia cultural, en la búsqueda generar nuevos aportes a la ciencia mediante la interacción cultural en la preservación de las costumbres y tradiciones autóctonas de las comunidades intervenidas desde el abordaje expresiones culturales al interactuar en otros países, para lograr establecer escenarios sostenibles que facilite la dinámica integral entre Gobierno, Universidad, Empresas y Sociedad.

En decir, las dimensiones de la inteligencia cultural a partir del estudio fomenta un aprendizaje colaborativo, reflexivo y crítico al recoger elementos cognitivos asociados a la búsqueda de captar indicios para comprender las habilidades de observación y aprendizaje de una persona, aspectos emocionales, los cuales parten de la motivación y confianza en uno mismo y; elementos físicos, entendiéndose como la capacidad de una persona para cambiar sus patrones de lenguaje, sus expresiones y su lenguaje corporal para estar en armonía con las personas de culturas diferentes.

Por tanto, la labor docente es fundamental, como transformadores de cambio; personas verdaderamente competentes a través de las culturas y habilidades, su filosofía de enseñanza sobre la interculturalidad y la formación intercultural, desde la comprensión de la diversidad hasta las identidades, pertenencia cultural, la inclusión en condiciones de equidad, respeto y reconocimiento de sus necesidades, como factores claves en las organizaciones que aprenden y apuestan por la innovación como gestión del cambio.

El fenómeno de la globalización y su impacto en la cotidianidad de las relaciones individuales y grupales permite observar la diversidad cultural en relación con el acontecer social e institucional de la época, más allá de los límites del conocimiento y las normas imperantes. En fin, la capacidad de autorregulación y autorreflexión frente a la diversidad, mecanizada a través de la inteligencia cultural reflexiva motivada, debe entrar en juego en la instrucción de formación de los futuros líderes militares que buscan aumentar la apreciación de los diversos orígenes culturales.

Es decir, la comprensión interlingüística que involucra diferentes antecedentes socioculturales es una dificultad implícita en el entorno de enseñanza, lo que sugiere que la interculturalidad tiene sus raíces en la educación, especialmente en los programas educativos dirigidos a minorías étnicas que viven en sociedades multiculturales, independientemente de su nacionalidad. aspecto importante de la cultura intercultural.

En donde, se requieren docentes con conocimientos culturales, interculturales, pluriculturales y multiétnicos para reconocer la diversidad cultural y étnica que existe en el país y fuera de este. De acuerdo con Flores & Hidalgo (2017) La educación en el Ecuador, como en la mayoría de las civilizaciones, juega un papel protagónico en el aspecto social, cultural y étnico de sus educandos. Por tanto, las expresiones culturales, las expresiones lingüísticas, los relatos históricos y el conocimiento de las raíces culturales de una nación fomentan e identifican el desarrollo de la inteligencia cultural entre sus miembros. De esta forma, experimentando, reconociendo, respetando y valorando las diferentes prácticas culturales, Es decir, se evidencia que la diversidad no es sólo diferencia, sino también ocasión o pretexto para la comunicación entre diferentes formas de vida.

Por otro lado, la mayor conciencia y sensibilidad cultural permite adoptar comportamientos (verbales y no verbales) adecuados a cada situación. En fin, las dimensiones de la inteligencia cultural a partir de la metacognición y la motivación tendían a ser más altas en los individuos que interactuaban con amigos y/o familiares de otras nacionalidades. La frecuencia de la exposición intercultural se relaciona positivamente la inteligencia cultural. En este sentido, la inteligencia cultural debe surgir para hacer frente a estos desafíos, dado que las organizaciones necesitan diversidad para ser más creativas y receptivas al cambio, con herramientas que puedan integrar, acoger y gestionar la diversidad cultural, mediante estrategias que promuevan el compromiso con otras culturas para desarrollar este atributo con el objetivo de mejorar el desempeño, la creatividad y la innovación de sus recursos humanos y equipos en entornos interculturales.

La competencia intercultural se ha convertido en una habilidad esencial para comprender a personas de diferentes orígenes culturales, tanto en lo personal como en lo profesional, es una habilidad esencial para vivir y trabajar en un mundo globalizado, ya que la diversidad cultural es cada vez más común en el mundo profesional. Sin embargo, los conceptos y

componentes asociados a tales competencias son diversos y varían ampliamente, lo que dificulta su identificación y evaluación.

Dada la complejidad del proceso de internacionalización de una organización, se debe priorizar la gestión de los recursos humanos de manera que se identifiquen y desarrollen los talentos y habilidades interculturales de todos los colaboradores involucrados en el proceso como hacen referencias los autores Daft & Marcic (2010) elemento cognitivo implica las habilidades de observación y aprendizaje de una persona y la habilidad de captar indicios para comprender, en virtud que la carencia de habilidades interculturales aumenta los problemas de comunicación, crea más conflictos.

Desde esta perspectiva, el estudio presenta un análisis del proceso de gestión universitaria asociados a las dimensiones que aborda la inteligencia cultural, como hacen referencias Mato et al., (2017) estos también deben incluir elementos cognitivos, motivacionales, afectivos, metacognitivos, evolutivos y sociales en el contexto real de la educación. Identifica la relación de las actividades formativas con los componentes motivacionales abordados en la diversidad cultural y estudiar los factores asociados a la labor comunitaria universitaria y demás elementos conductuales participantes en una interacción cultural, en consecuencia, la realidad interpretada y sus constructos en una dinámica cultural, activo y participativo, está íntimamente relaciones con las proyecciones sociales, para finalmente, recoger todos elementos abordados y proponer un modelo sistémico de gestión universitaria para la inteligencia cultural.

METODOLOGÍA

Para determinar el tamaño de la muestra se optó por considerar el muestreo probabilístico estratificado, es decir, “se considerarán segmentos o grupos de la población, o lo que es igual: estratos” (Hernández-Sampieri et al., 2014, p.180)

Es decir, todos los participantes estarán en la posibilidad de ser elegidos en las mismas condiciones, por tanto, se consideró una muestra al azar de los docentes que cursan programas de estudios doctorales a nivel internacional, para ello se aplicó la siguiente fórmula estadística:

$$n = \frac{N}{(E^2 \times N - 1) + 1}$$

Donde:

n = Tamaño de la Muestra.

N = Población

E = Error (+/- 5%)

$$n = \frac{170}{(0.052 \times 170 - 1) + 1}$$

$$n = \frac{170}{(0.0025 \times 169) + 1}$$

$$n = \frac{170}{1.4225}$$

$$n = 119,50 \quad n = 120$$

$$n = \frac{n \times p}{N}$$

$$n = \frac{120 \times 82}{170} \quad n = 57,88 \quad n = 58 \text{ Docentes (UTB)}$$

$$n = \frac{120 \times 88}{170} \quad n = 62,11 \quad n = 62 \text{ Docentes (UTEQ)}$$

De manera que, se aplicó un cuestionario estructurado tipo Likert (online) con opciones de respuestas a una muestra de 120 docentes que cursan programas de estudios doctorales a nivel internacional, distribuidos en 58 docentes de la Universidad Técnica de Babahoyo (UTB) y 62 de la Universidad Técnica Estatal de Quevedo (UTEQ), cuyos resultados y hallazgos se enmarcarán en el paradigma interpretativo como señala (Sampieri, 2017) desde el entendimiento de las acciones humanas para encontrar el sentido de los fenómenos en función de los significados que las personas les otorguen.

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

Instituciones públicas de educación superior		Relación Laboral		Género	
		Titulares	Contratados	Masculino	Femenino
UTB	51%	26%	25%	30%	21%
UTEQ	49%	25%	24%	18%	31%

Tabla 1. Instituciones, relación laboral y género

Fuente: Encuestas a los docentes

Elaboración: Propia

Análisis e interpretación:

En la tabla 1 se observa que el 51% de los encuestados pertenecen a la Universidad Técnica de Babahoyo mientras que el 49% son de la Universidad Técnica Estatal de Quevedo, con porcentajes similares entre titulares y contratados, con relación a la variable de género se evidencia con un 52% la participación de las mujeres en la docencia universitaria, con un promedio de más de seis años servicios en las instituciones de educación superior. Hace varias décadas, eran más hombres que mujeres cursando programas de estudios doctorales como indican Heath y Jayachandran (2016) en la mayoría de los países en desarrollo y en proceso se evidencia con mayor frecuencia la participación de las mujeres en diversos espacios asumiendo roles y funciones en cargos estratégicos, directivos y operativos, aunque aún se viene trabajando en superar los problemas relacionado con el sexismo y discriminación que permita lograr con efectividad la igualdad de género como lo exige la Constitución del Ecuador y la Ley Orgánica de Educación Superior.



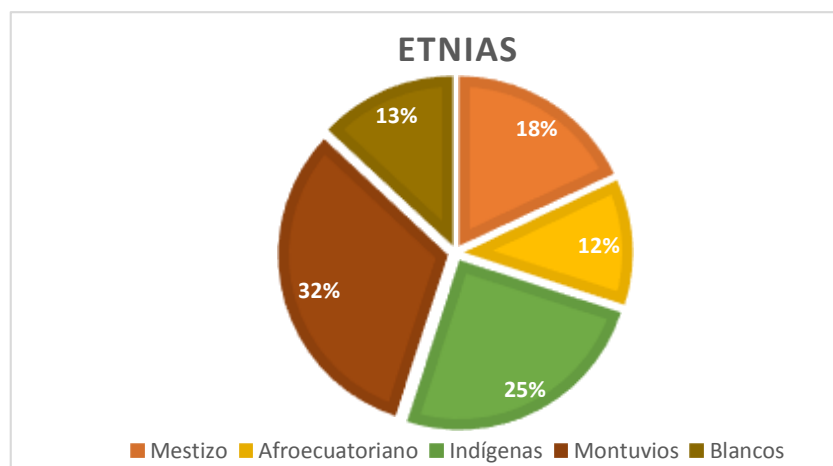
Figura 1. Países donde cursan estudios de formación continúa

Fuente: Encuestas a los docentes

Elaboración: Propia

Análisis e interpretación:

En la figura 1 se observa que el 84% de los encuestados optan por continuar sus estudios en países sudamericanos como: Colombia, Perú, Bolivia, Argentina, Brasil y otros, mientras un 16% realizan sus estudios en países centroamericanos como México y Cuba, es evidente la preferencia de los doctorados en elegir países vecinos para cursar sus estudios de formación continua por innumerables motivos asociados a la movilidad y factor económico. En la sociedad del conocimiento como paradigma de los sistemas productivos actuales plantea que los doctores juegan un papel clave en la generación y transferencia de conocimiento a través de los vínculos entre las instituciones que promueven la Investigación y Desarrollo y la sociedad.

**Figura 2.** Etnias**Fuente:** Encuestas a los docentes**Elaboración:** Propia**Análisis e interpretación:**

Según su último censo realizado en el año 2010 en el Ecuador se identifican 35 grupos étnicos auto-identificación de acuerdo a sus costumbres y tradiciones de sus miembros. En la figura 2 se presenta que el 75% de los encuestados se identifican con las etnias montubia, mestiza e indígena, mientras el 25% restante manifestaron ser afroecuatorianos y blancos, además es importante señalar que el 70% de los docentes expresaron que la

mayor carga horaria se centra en las actividades académicas e investigativas, mientras un 30% afirma que en acciones de gestión y vinculación con la sociedad.

La presencia la culturas montubia, mestiza e indígena con mayor frecuencia en la provincia de Los Ríos, se debe a la ubicación geográfica como polo de desarrollo económico, en donde, las costumbres y tradiciones autóctonas de los pueblos plasmados en las actividades que realizan en el campo son temáticas de gran interés para grandes audiencias , como señala Rodríguez (2016) en sociedad de información y el conocimiento de cambios profundos en contextos demográficos, sociales y culturales han puesto en contacto a personas de múltiples culturas, lo que ha evidenciado la necesidad de optimizar las habilidades profesionales adecuadas para la comunicación y la interacción intercultural de los docentes universitarios.

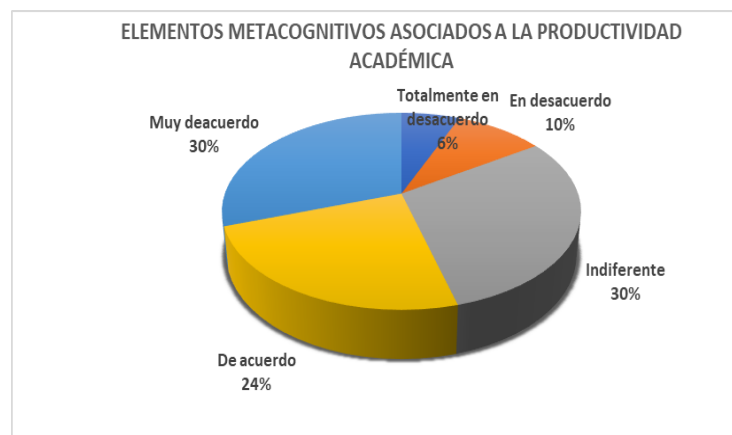


Figura 3. Elementos meta cognitivos asociados a la productividad académica

Fuente: Encuestas a los docentes

Elaboración: Propia

Análisis e interpretación:

La figura 3 muestra que el 46% de los encuestados indicó que, además de la diversidad cultural, eran indiferentes a los factores que afectan la capacidad reflexiva del proceso de pensamiento y el estilo de aprendizaje de la construcción del conocimiento, y estaban parcial o totalmente en desacuerdo. La aplicación de conocimientos en interacciones culturales y formas relacionadas de interactuar con personas de diferentes orígenes

culturales en actividades de formación; mientras el 54% indicó que está muy de acuerdo en promover la práctica académica basada en la interacción cultural y las relaciones con personas de diferentes orígenes culturales, esto requiere un énfasis sobre el uso apropiado del conocimiento cultural en la enseñanza para mejorar la productividad y la creatividad. En dicho contexto, se demuestra la esencia de la labor docente en la difusión de la información para la construcción del conocimiento, de forma participativa en los entornos y escenarios culturales diversos, esta dinámica permite aportes relevantes en la forma como se desarrollan las actividades fundamentales en la educación pública superior.

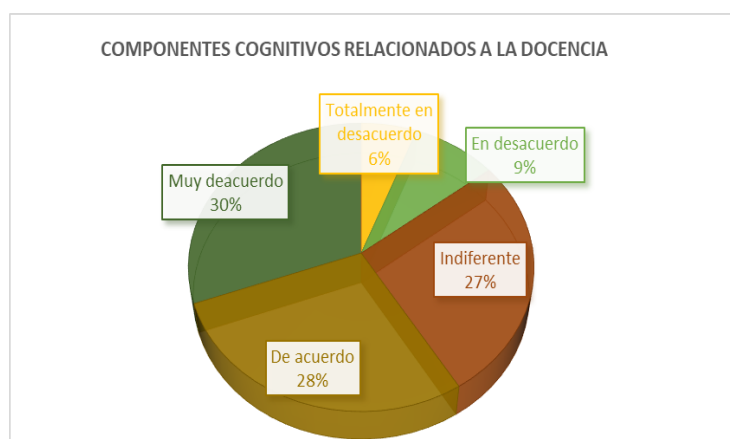


Figura 4. Componentes cognitivos relacionados a la docencia

Fuente: Encuestas a los docentes

Elaboración: Propia

Análisis e interpretación:

En la Figura 4, el 58% de los encuestados estuvo muy de acuerdo en la importancia de comprender los sistemas legales y económicos de otras culturas y su aplicabilidad en la enseñanza; interesados en conocer las leyes, vocabularios, normativas y rituales de otras culturas para facilitar las actividades académicas además de promover el respeto entre sus miembros por el conocimiento de los valores culturales y creencias religiosas de otras culturas; afirmar el conocimiento sobre los sistemas culturales al interactuar con otros; promover y aprender sobre las artes y profesiones de otras culturas a través del trabajo docente; entre otras expresiones no verbales de la cultura y el lenguaje para replicarlas en

las actividades docentes, mientras que el 42% expresó indiferencia y desacuerdo con las variables involucradas en la investigación

En este sentido, los resultados concretan la necesidad de articular planes de acción que busquen actividades de mejora continua para desarrollar la inteligencia cultural de los miembros de la comunidad universitaria.

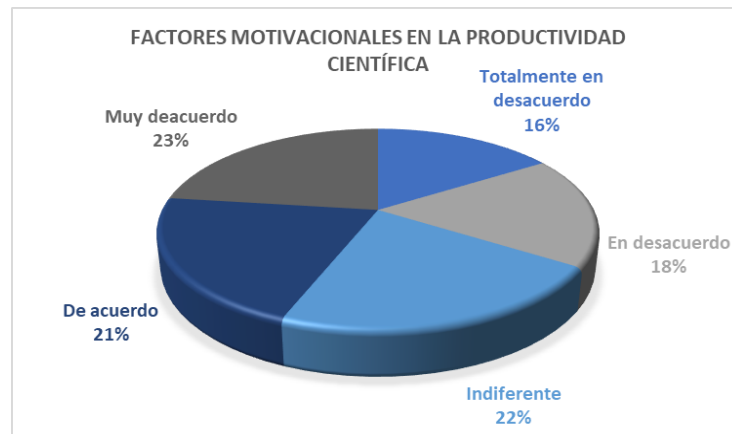


Figura 5. Factores motivacionales en la productividad científica

Fuente: Encuestas a los docentes

Elaboración: Propia

Análisis e interpretación:

En la Figura 5, el 56 % de los participantes respondieron que estaban indiferentes, en desacuerdo parcial o totalmente, sobre la empatía al interactuar con personas de diferentes culturas durante las actividades de investigación y se preocuparon por mejorar sus habilidades sociales para garantizar la compenetración entre los residentes. con culturas desconocidas para mí; mantener una buena resistencia a la presión de adaptarme a nuevas culturas en actividades científicas; convivir satisfactoriamente con diversas culturas desconocidas al realizar trabajos de investigación, y en definitiva poseer herramientas personales y/o motivadoras, condiciones que me permitan adaptarme a diferentes culturas.

Por otra parte, algunos docentes expresaron que no dispone horas académica asignada para dicha actividad, mientras otros coinciden con González (2012) al referirse que se los contrata como investigador, se le remuneran como profesor, lo tratan como funcionario y le

exigen como directivo, situación que se presenta con mayor frecuencia en las entidades públicas en el territorio.

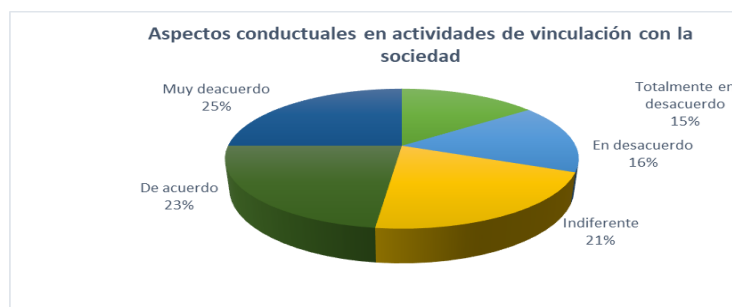


Figura 6 Aspectos conductuales en actividades de vinculación con la sociedad

Fuente: Encuestas a los docentes

Elaboración: Propia

Análisis e interpretación:

En la Figura 6, el 52% de los docentes entrevistados se mostraron indiferentes y en desacuerdo parcial o totalmente sobre la postura corporal, la actitud, el comportamiento y el habla cuando el diálogo intercultural requerida en una práctica comunitaria, desde el uso efectivo de pausas y silencios para acomodar diferentes contextos culturales en el trabajo social comunitario; Diferenciar la expresión y pronunciación cuando se requiere diálogo cultural en trabajo de extensión; Controlar cuando se requiere diálogo intercultural en interacciones comunitarias lenguaje corporal; hasta controlar las expresiones faciales en conversaciones transculturales en las interacciones sociales, mientras que el 48% expresó la opinión opuesta, afirman que la actividad es fundamental para cultivar elementos ambientales para que las actividades comunitarias sean efectivas en un entorno cambiante.

Por tanto, el aprovechar los factores asociados a la inteligencia cultural en los procesos de vinculación es uno de los factores clave de éxito, considerando que una efectiva gestión garantiza la calidad de los procesos, al tiempo que admita grupos interactivos, dinámicos, flexibles que fomenten la generación indicadores impactos relevantes.

Para finalmente, en la figura 7 se propone un modelo sistémico de gestión universitaria para la inteligencia cultural como un eje transversal en el desarrollo de las actividades de gestión, docencia, investigación y vinculación con la sociedad.

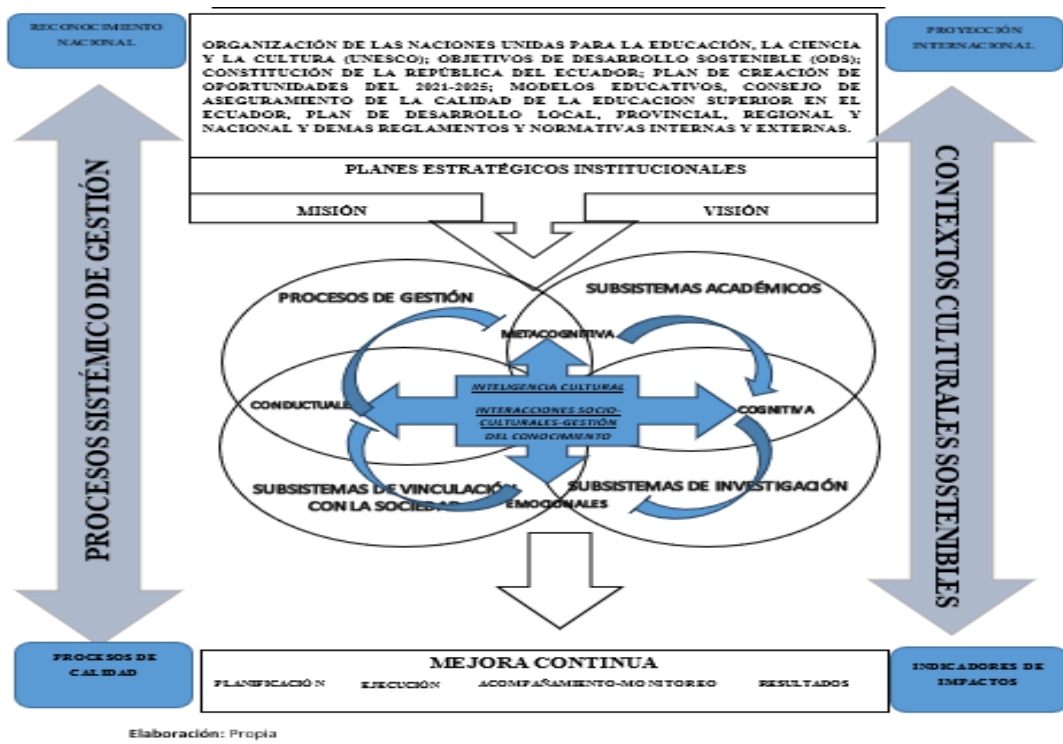


Figura 7. Modelo sistémico de gestión universitaria para la inteligencia cultural

El modelo propuesto está orientado a demostrar la sinergia e interacción de los subsistemas esenciales de la educación superior a partir de una planificación estratégica en la búsqueda de mejorar la calidad de vida de las personas, además identificar los indicadores generadores valor desde la productividad con creatividad alineados a los objetivos estratégicos organizacionales.

CONCLUSIONES

A manera de conclusiones se evidencian frágiles procesos de gestión para el desarrollo de la inteligencia cultural en el territorio, a partir del análisis de los diversos entornos y escenarios que participan los docentes que cursan programas de formación continua a nivel internacional.

Las dimensiones de la inteligencia cultural relacionadas con los subsistemas esenciales de la educación superior no demuestran de manera clara la sinergia del uso del conocimiento cultural para la producción con creatividad, aunque están considerados de forma explícita

en el propósito misional, y aprovechamiento de elementos metacognitivos, cognitivos, conductuales y emocionales en la formación holística e integral de los profesionales.

En definitiva, integrar los componentes de gestión, docencia, investigación y vinculación con la sociedad con el desarrollo la inteligencia cultural, se torna un tema complejo, aunque existen convenios interinstitucionales que fomenta la movilidad entre los miembros de comunidad, en algunos casos los objetivos estratégicos, tácticos y operativos están desarticulados, y otras acciones reglamentos y normativas internas que regulan el proceso lo cual limita el desarrollo de la inteligencia cultural entre los miembros de la comunidad universitaria.

Para mejorar los futuros procesos se recomiendan:

Planificación de acciones para articular, de manera focalizada, la sinergia de funciones sustantivas y dimensiones de la inteligencia culturales con el plan estratégico institucional, cuyos programas, programas y proyectos promuevan un espacio colaborativo multidisciplinario, multiétnico, de intercambio y movilidad social en la región.

Programación de jornadas de formación continua para becas, investigación y extensión, incluyendo métodos, técnicas y estrategias didácticas en aprendizaje colaborativo o en diferentes contextos culturales.

En definitiva, el proceso sistemático de gestión universitaria combinado con la dimensión de la inteligencia cultural requiere de grupos de investigación predeterminados para construir escenarios de desarrollo sostenible facilitando programas de formación continua e intercambios culturales a nivel regional, nacional e internacional, medidas e indicadores de impacto basados en el enfoque de tendencia longitudinal.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Blanco, T. Y., Zuleta, P. M., & Vásquez, M. M. (2022). Modelos de gestión pública en educación. Verticalidad versus horizontalidad. *Revista Venezolana de Gerencia*, 1405-1422.

Briones, W. R. (2022). Constructos teóricos para el diseño de un modelo sistémico de gestión universitaria: una mirada hacia la internacionalización. *Journal of Science and Research*, 7(CININGEC II), 1285–1304

- Ceron, V. E. (2015). "Educación Inclusiva": una mirada al modelo de gestión de la Institución Educativa Departamental General Santander sede Campestre. Universidad Libre: Recuperado de: <https://hdl.handle.net/10901/7859>, 1- 118.
- Daft, L. R., & Marcic, D. (2010). *Introducción a la Administración*. México: Cengage Learning Editores, S.A.
- Flores, B. P., & Hidalgo, A. O. (2017). Escaso contenido en los textos de educación básica en el área de lengua y literatura y estudios sociales de ministerio de educación del Ecuador relacionado al estudio de la etnia afroecuatoriana propuesta a cambio curricular. Instituto Tecnológico Superior Simón Bolívar, 1-10
- González M. S., (2012). *Las necesidades de formación de los docentes universitarios*. Bogotá: Universidad Distrital Francisco José de Caldas.
- Heath, R. y Jayachandran, S. (2016). *Las causas y consecuencias del aumento de la educación femenina y la participación laboral en los países en desarrollo*. Cambridge: Oficina Nacional de Investigación Económica.
- Hernández Sampieri, R. Fernández Collado C. Baptista Lucio, P. (2017). *Metodología de la Investigación*. McGraw-Hill / Interamericana Editores, S.A. de C.V
- Mato, V. D., Espiñeira, E., & López, C. V. (2017). Impacto del uso de estrategias metacognitivas en la enseñanza de las matemáticas. *Perfiles Educativos*, 91-111
- Moyano, M., Taberner, C., Melero, R., & Trujillo, H. (2015). Versión en español de la Escala de Inteligencia Cultural (CQS) / Versión española de la Escala de Inteligencia Cultural (EIC). *Revista Internacional de Psicología Social Revista de Investigación Científica*, 1-8.
- Reyes, R. J., & Cantos, O. M. (2018). *El nuevo modelo de gestión educativa y su impacto*
- Rodríguez, I. R. (2016). *Creencias acerca de la interculturalidad y las prácticas educativas interculturales de los estudiantes universitarios de educación*
- Salgado, E. G., & Aguilar, F. M. (2021). *Hacia la transformación de los estudiantes: un proceso transdisciplinario para la educación superior*. *Revista Iberoamericana para la investigación y el desarrollo educativo*
- Soledispa, R. X., Sumba, B. R., & Yoza, R. N. (2021). *Articulación de las funciones sustantivas de la Educación Superior y su incidencia en las competencias de la formación del profesional*. *Dominio de las Ciencias*, 1009-1028.