

Cultura organizacional - asertividad - empoderamiento de saberes en la comunidad del programa de enfermería en la universidad de Santander campus Cúcuta.

Organizational culture - assertiveness - empowerment of knowledge in the community of the nursing program at the Universidad de Santander Cúcuta campus.

Leydi Diana Villamizar-Barrera¹, Marta Zulay Gualdron²

^{1,2}Universidad de Santander, Cúcuta – Colombia

ORCID: ¹[0000-0001-7006-8252](https://orcid.org/0000-0001-7006-8252), ²[0000-0001-9803-5241](https://orcid.org/0000-0001-9803-5241)

Recibido: 20 de junio de 2023.

Aceptado: 08 de agosto de 2023.

Publicado: 01 de septiembre de 2023.

Resumen- La cultura organizacional, se ha convertido en un elemento significativo en las diferentes organizaciones de cualquier tipo, en este caso enmarcado en la vinculación que se presenta con el programa de enfermería de la Universidad de Santander del campus de Cúcuta; pues dentro de las tendencias e innovaciones gerenciales se plantea la necesidad de manejar los diversos conceptos y teorías que en la actualidad hacen mención a la cultura organizacional para brindar a los profesionales de la enfermería herramientas y por supuesto componentes que les permita una mejor formación, capacitación y desempeño profesional. Razón que converge en plantear el siguiente objetivo general: Analizar el Mediador Pedagógico Sobre la Cultura Organizacional Para la Asertividad y el Empoderamiento de Saberes en la Comunidad Académica del Programa de Enfermería en la Universidad de Santander Campus Cúcuta. La metodología empleada se enmarcó en los enfoques mixtos, (cuantitativo y cualitativo), donde se trabajó un análisis documental y una descripción de las variables, más la apreciaciones de los informantes claves, lo cual condujo a asumir un conjunto de conocimientos referidos al mediador pedagógico con estrategias hipertextuales e hipermediales, que permitieron dinamizar los procesos académicos, optimizar el tiempo, los recursos y fortalecer la cultura organizacional para lograr la asertividad y empoderamiento de saberes en la comunidad; lo que dejó estructurado los diversos componentes ontológicos, epistemológicos y gnoseológicos que permitieron el fortalecimiento de la formación de los profesionales de enfermería, en función de los requerimientos que exige la sociedad hoy en día.

Palabras clave: cultura organizacional, asertividad, empoderamiento, programa de enfermería y Universidad de Santander.

Abstract— Organizational culture has become a significant element in different organizations of any kind, in this case framed in the linkage that is presented with the nursing program at the University of Santander Cúcuta; because within the trends and managerial innovations arises the need to handle the different concepts and theories that currently make mention of organizational culture to provide nursing professionals with tools and of course components that allow them a better education, training and professional performance. Reason that converges in the following general objective: To analyze the Pedagogical Mediator on the Organizational Culture for the Assertiveness and Empowerment of Knowledge in the Academic Community of the Nursing Program of the University of Santander Campus Cúcuta. The methodology used was framed in mixed approaches (quantitative and qualitative), where a documentary analysis and a description of the variables were worked, plus the appreciations of the key informants, which led to assume a set of knowledge referred to the pedagogical mediator with hypertextual and hypermedial strategies, which allowed dynamizing the academic processes, optimizing time, resources and strengthening the organizational culture to achieve the assertiveness and empowerment of knowledge in the community; which left structured the different ontological components.

Keywords: organizational culture, assertiveness, empowerment, nursing program and University of Santander.

*Autor para correspondencia.

Correo electrónico: ley.villamizar@mail.udesa.edu.co (Leydi Diana Villamizar Barrera).

La revisión por pares es responsabilidad de la Universidad de Santander.

Este es un artículo bajo la licencia CC BY (<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>).

Como citar este artículo: L. D. Villamizar-Barrera y M. Z. Gualdron, "Cultura organizacional - asertividad - empoderamiento de saberes en la comunidad del programa de enfermería en la universidad de Santander campus Cúcuta", *Aibi revista de investigación, administración e ingeniería*, vol. 11, no. 3, pp. 52-60 2023, doi: [10.15649/2346030X.3265](https://doi.org/10.15649/2346030X.3265)

I. INTRODUCCIÓN

La cultura organizacional se forma como pilar fundamental en las Instituciones de Educación Superior (IES), esta permite el fortalecimiento de los procesos, pues genera un crecimiento de clientes internos, permitiéndole, a su vez generar empoderamiento de saberes como elemento relevante para poder decir que cada integrante de una institución es ficha clave y asertiva para su ejecución respecto a los programas que desarrollen; los procesos de un registro calificado o la acreditación de una IES, la comunidad académica como actor fundamental para el establecimiento de procesos de mejora continua, debe asumir una cultura organizacional que, en el caso de Colombia, está contemplada y referida en el Decreto 1330 del 2019; este documento refiere trabajar con calidad la educación, dado a su importancia que entretenga atributos articulados, interdependientes, dinámicos y contruidos por la comunidad académica. Estos son referentes y responden a las demandas sociales, científicas, culturales y ambientales, adicionalmente, dichos atributos permiten hacer valoraciones a las IES con el fin de promover la transformación y el desarrollo permanente de labores formativas, investigativas, docentes y de extensión.

La panorámica descrita sobre la cultura organizacional, demandada por la calidad, los saberes y el desarrollo de los mismos programas académicos de una IES, se logran cuando una comunidad académica se apropia de los procesos para dar continuidad y crecer hacia la excelencia por medio del empoderamiento y la asertividad de saberes. No así, cuando una comunidad académica como reflejo de la IES y del programa, abordan conjunto de problemas donde las debilidades y los riesgos, aparecen y se hacen permanentes al existir desconocimiento, apatía y ausencia sobre la esencia de la cultura organizacional.

La cultura organizacional es un tema que en términos de calidad educativa, se enarbola desde la mitad del Siglo XX, pues la necesidad emergente va conjugada al mejoramiento de la capacidad competitiva de las empresas, instituciones, organizaciones, corporaciones, entre otras, dado un aseguramiento para la supervivencia y entendiendo de los sistemas tradicionales de comunicación del talento humano en educación superior, pues en la modernidad, del siglo XXI, hacen hincapié en el empoderamiento y asertividad de saberes que se presenten en el marco contextual tecnológico educativo por medio del mediador pedagógico.

Es así, que se hace pertinente analizar el impacto del mediador pedagógico para un empoderamiento y asertividad de conocimientos será parte de la condición de autoevaluación para la acreditación de la institución, la cual se logrará a través de la revisión, reconocimiento, reflexión e intervención en su programa académico hacia una cultura organizacional que dicte su propio ritmo de cambio [1]. Así, el desarrollo de la calidad en el proceso académico fortalece la cultura organizacional a través de una de las condiciones adoptadas en este estudio, como es la autoevaluación, la cual, ofrece la posibilidad de asegurar condiciones de calidad en el proceso cultural organizacional que impregna la docencia universitaria con una perspectiva calificada a través de la calidad académica.

En el caso de Colombia, la Universidad de Santander se encuentra en vía del desarrollo e implementación del eje de innovación y tecnología; estas acciones hacen parte de los momentos de implementación, cuya presencia permite evidenciar que, el tiempo transcurrido en el desarrollo de los semestres académicos, son parte del conocimiento y conciencia en los procesos institucionales y en la implementación del propio programa, lo que conlleva a la correcta cultura organizacional necesaria en el contexto del empoderamiento y asertividad efectiva. Así pues, se busca en los procesos educativos una consolidación de crecimientos o empoderamientos de saberes en la comunidad académica, que permita establecer una herramienta ágil e innovadora que aporte a la consolidación de la cultura organizacional y del empoderamiento de cada uno de los actores de la comunidad académica por medio del uso del mediador pedagógico, donde este último abre brecha a una productividad investigativa de calidad en las tareas intelectuales. [2].

El presente proyecto de investigación se desarrolla a través del mediador pedagógico, garantiza la puerta de acceso principal que generará conocimiento básico y primordial al docente y discente de los diferentes procesos, políticas institucionales y del programa de enfermería, generando en esta comunidad académica el conocimiento a través de canales de comunicación pertinentes, lógicos y sencillos que en su aplicación generen asertividad y empoderamiento, como ya se ha mencionado, dos elementos fundamentales para fortalecer la cultura organizacional. Considerando que mencionada cultura se encuentra vinculada con lo que es el apropiamiento conceptual y teórico en relación a lo que es los aportes del presente abordaje teórico que parten del análisis de todo lo que encierra el mediador pedagógico.

Finalmente, la cultura organizacional responde a la parte gerencial de las organizaciones y por ello es necesario; tener en cuenta que al aplicarla a la educación superior es pertinente tener en cuenta que se deben cubrir dos vertientes como lo es la parte administrativa y lo correspondiente a la parte académica que sin duda alguna son las que van a dar pie para gerenciar acciones que vayan en función del diagnóstico, la planeación, la organización, la ejecución y el control y desde esa mirada es preciso tener claro que allí se conjugan los diversos elementos con el escenario donde se este aplicando la cultura organizacional, por esa razón se concreta lo que es la forma de canalizar acciones y reflexiona en torno a lo que se vincula con la formación y capacitación de los estudiantes y futuros profesionales.

II. MARCO TEÓRICO

En relación al marco teórico es importante señalar que se plantean tres aspectos fundamentales a saber: el marco conceptual, las bases teóricas y el marco contextual, donde se muestra lo concerniente al acercamiento teórico que define lo que es el objeto de estudio planteado, es por ello que se hace un recorrido de algunos elementos enmarcados en lo que es analizar el mediador pedagógico sobre la cultura organizacional para el asertividad y el empoderamiento de saberes en la comunidad académica del programa de enfermería en la Universidad de Santander Campus Cúcuta; en tal sentido, se muestra un conjunto de conocimientos y elementos teóricos que se reflejan en lo que es la cultura organizacional. Desde esa perspectiva se logra evidenciar algunos aportes que es necesario tener en cuenta para un acercamiento al objeto de estudio, de hecho, se establecen los siguientes:

Marco conceptual:

La cultura organizacional desde una perspectiva moderna es vista como la concepción epistémica de un conjunto axiológico, inmerso en normativas que se conjugan en las percepciones de la vida del ser humano y sus conocimientos dentro de los procesos productivos de las organizaciones [3] Por lo tanto, todo conocimiento epistémico es parte de una cultura organizacional y puede ser expresado o representado en

Cultura organizacional - asertividad - empoderamiento de saberes en la comunidad del programa de enfermería en la universidad de Santander campus Cúcuta documentos normativos, formales e informales, la cual rige el comportamiento cotidiano de los miembros de una empresa, organización o corporación, cuya finalidad es gestionar el comportamiento y la consecución de objetivos con el máximo entendimiento entre los miembros. Por ello, [3] señalan que:

La cultura organizacional es el espejo de la compañía, en ella se reflejan sus principios, valores, mentalidad, estilo de vida, normas, comportamientos, reglas, filosofía y clima organizacional (...) Quienes hacen parte de la Cultura de una organización son las personas, sin ellas no existirían las organizaciones, son ellas el motor de una compañía, quienes reúnen sus esfuerzos para alcanzar el éxito de la empresa (...) Dentro del capital humano que constituye una organización, existen cabezas visibles o líderes que guían al resto de personas en el desempeño de sus distintas funciones, estas cabecillas son el timón de la empresa, poseen la capacidad de influir en los demás y muchos de sus actos y decisiones son trascendentales para la organización (p.23).

Desde la cultura organizacional se deja visualizar un conjunto de elementos enmarcados en lo que es los elementos organizaciones y eso conlleva a tener claro que el empoderamiento, se entiende como la convicción de autonomía laboral para una mejor calidad de gestión, compromiso y motivación, es decir, habrá una disposición laboral de ser parte a las necesidades por convicción corporativa efectiva y generar mayor productividad en el desarrollo de la organización; por su parte, la asertividad es aquella donde la vida laboral expresa confianza, respeto, trabaja en equipo para el éxito de objetivos por fidelidad y compromiso a las organizaciones, es decir, conduce a los miembros de una organización a obtener la mejor toma de decisiones mediante habilidades laborales. El empoderamiento es un proceso liderado por los gerentes y directores para equilibrar las ideas y deseos del talento humano desde la perspectiva de la organización en cuanto a la adopción de la episteme organizacional, es decir, ser el receptor de las políticas y mecanismos de la organización, con las ideas y deseos de los empleados. [4].

A ello se une lo que es el mediador tecnológico que responde a brindar herramientas en función de buscar una formación y capacitación adecuada para los profesionales de la enfermería, es importante destacar que de acuerdo lo que se necesita la universidad brinda recursos tecnológicos para que se logre una formación y capacitación adecuada apoyándose en los recursos que se emplean en la integración de distintas áreas del conocimiento para adquirir habilidades generales de información y comunicación, elemento esencial en el fortalecimiento de la cultura organizacional y mejoramiento de los procesos propios del proceso de enseñanza y aprendizaje, generando con ello cambios y transformaciones en función de los saberes que se asumen en la cultura organizacional.

Al aplicar la concepción de cultura organizacional se logra determinar de acuerdo a su aplicación y funcionalidad en el proceso de enseñanza, teniendo en cuenta que las educación en su esencia deja ver lo que es toda una organización que incluye infinidad de elementos como por ejemplo lo que es la planeación donde se toma en consideración los diseños curriculares y se juega con la experiencia de los docentes que brindan sus recursos y estrategias para que se logre ver como la cultura organizacional se vincule con lo que es la forma de enseñar y de esa manera se constituya lo que es estructura de cada uno de los apartados que encierra lo que es la organización en del desarrollo de las actividades, de hecho con mencionados aspectos se logra concretar acciones en relación a una educación exitosa y de alta calidad que responde a las exigencias de las sociedad actual.

Bases Teóricas:

En relación a la parte gnoseológica es pertinente tener en cuenta que para la aplicabilidad de la concepción de lo que es la cultura organizacional se requiere del apoyo de algunas teorías relacionadas con lo que es la forma de canalizar acciones para enseñar y es así que en ese particular la cultura organizacional asume lo que es la forma y manera de organizar y llevar el conocimiento a los interesados y es así que se asume lo correspondiente a la inclusión de las teorías del aprendizaje sobre las cuales se levantan los postulados teóricos del hecho pedagógico y de acción didáctica, lo cual impulsa a los docentes a tener un fundamento teórico para la implementación de la cultura organizacional como un elemento practico en el desarrollo de las actividades académicas.

Partiendo desde esa posicionamiento teórico es conveniente tener en cuenta que se asumen algunas de las teorías de aprendizaje donde vale mencionar los postulados de la teoría del aprendizaje significativo que se asume desde los planteamientos de Ausubel que están citado por Jean Piaget (1896-1980), de hecho, se deja visualizar algunos elementos enmarcados en lo que es el gusto de los estudiantes por algunos contenidos, es así que a mencionados elementos se debe traer lo que aporta la teoría del constructivismo de Vygotsky que se encuentra enmarcada en lo que plantea [5] un aprendizaje enmarcado en lo que es los conocimientos previos de esa manera se concreta lo que es las bases de la utilización de la cultura organizacional, el empoderamiento de saberes y el mediador pedagógico que se logra develar como una opción para la enseñanza que va en busca de fortalecer conocimientos, habilidades y destrezas.

En efecto, al conjugar mencionadas teorías con la cultura organizacional se logra determinar que existe un conjunto de elementos donde surge el encuentro entre ambas partes de lograr concretar lo que es la cultura organizacional con las teorías del aprendizaje, en tal sentido; se conjugan ambos elementos entre lo que es todo lo correspondiente a la parte organizacional y las teorías del aprendizaje eso permite que el proceso de enseñanza se efectivo y de esa manera se garantiza lo que es un producto de alta calidad reflejado en los conocimientos que se facilitan a los implicados en los procesos de enseñanza, por lo tanto, se puede llegar a establecer la vinculación entre lo que es la cultura organizacional y las teorías de la enseñanza.

Ahora bien, es importante señalar que se toma se toma en cuenta lo relacionado con lo que es la teoría pedagógica de Celestin Freinet (1896-1966) de acuerdo con lo planteado por [6] es significativo mencionar que estos aspectos dejan ver el cómo influye lo que es la cultura organizacional en relación al empoderamiento que busca fortalecer lo que es aprendizaje a través del mediador pedagógico que se convierte en un recurso instruccional que responde a lo que puede ser extrapolado al mundo educativo actual, donde es habitual encontrarse con numerosas situaciones educativas que se relacionan con al menos una teoría pedagógica determinada. Desde esa postura teórica se busca fortalecer la cultura organizacional desde la mirada de la comunidad académica en el programa de enfermería de la Universidad de Santander; de hecho, [7] se deja ver el propio funcionamiento de la organización que debe generar mecanismos que les permitan optimizar y acelerar los procesos, de allí la esencia en reducir incertidumbres frente a la resistencia al cambio; para ello, debería haber mayor flexibilidad en el entorno actual de una institución educativa, cuya cultura organizacional permita lograr las metas documentadas desde la plataforma tecnológica y asegurar el cumplimiento de los objetivos sobre el empoderamiento y asertividad de conocimientos mediante la aplicabilidad de un mediador pedagógico que desarrolle los constructos del programa académico en enfermería de la Universidad de Santander.

Tabla 1: Teorías Pedagógicas que Sustentan el Marco del Mediador Pedagógico.

Autor	Aporte
Jean Piaget (1896-1980) Citado por el Instituto Bicultural Jean Piaget (2018)	Según la Teoría del Aprendizaje de Piaget, el aprendizaje es un proceso que sólo tiene sentido ante situaciones de cambio. Por eso, aprender es en parte saber adaptarse a esas novedades. Este psicólogo explica la dinámica de adaptación mediante dos procesos que veremos a continuación: la asimilación y la acomodación.
Ovide Decroly (1871-1932), citado por Toledo (2018)	Pedagogo de origen belga, quien desarrolló la Teoría Global, la cual parte del punto de que una determinada idea se construye de simples percepciones, las que posteriormente se asocian generando conceptos cada vez más complejos y más completos. Decroly defendió la idea de que los conceptos son los que se deben adaptar a los alumnos y no al contrario, con lo cual, se han de emplear palabras que logren captar la atención de los estos.
Lev Vygotsky (1896-1924) citado por Carrera y Mazzarella (2001)	Uno de los aportes de Vygotsky se relaciona con el uso de instrumentos mediadores (herramientas y signos) para entender los procesos sociales. La creación y utilización de signos como método auxiliar para resolver un problema psicológico determinado es un proceso análogo a la creación y utilización de herramientas. La analogía básica entre signos y herramientas descansa en la función mediadora que caracteriza a ambos.
Celestin Freinet (1896-1966) citado por Santaella y Martínez (2017)	La pedagogía Freinet tiene la intención de crear y reforzar hábitos entre el alumnado, que les haga crecer curiosos y críticos ante la vida. En este sentido, el alumnado se convierte en el centro de la escuela, el conocimiento se va construyendo a partir de la experiencia y la experimentación.
Paulo Freire (1921-1997) citado por Gomes y Martins (2017)	Freire reflexiona sobre la importancia de una educación que inicie de las necesidades populares como práctica de la libertad y de la emancipación de las personas y no desde categorías abstractas. Entre algunos elementos que requiere la educación, se encuentran: el cultivo de la curiosidad; las prácticas horizontales mediadas por el diálogo; los actos de lectura del mundo; la interconexión de los contenidos aprendidos; la acción de compartir el mundo conocido.

Fuente: Elaboración propia.

Nota. Información Tomada de Diferentes Autores Reseñados en Cada Celda. 2023.

No obstante, es de suma importancia tener en cuenta que a ello se suma el aumento de la autoestima de los estudiantes, asistida por el empoderamiento y asertividad y se convierte en base para la generación de saberes en todos los ámbitos académicos. Existe una mayor motivación en aquellos equipos de crecimiento continuo en las diferentes variables del saber a través del mediador pedagógico, tales como: compromiso, desarrollo de competencias, habilidades, destrezas, mejores resultados y optimización del tiempo y recursos en el contexto académico universitario, lo cual conlleva a que se pasó a las teorías de aprendizaje signados por la virtualidad, en tal sentido se toma en cuenta la educatrónica como un modelo educativo para efectuar un contexto educativo globalizado y ciber social a partir de tres elementos constitutivos; el e-learning, el e-training, y los dispositivos-entrenadores. Mencionados aspectos permiten lo que es apostar al mediador pedagógico con la intención de llegar a potenciar la cultura organizacional. [8].

El e-learning permite los procesos de enseñanza-aprendizaje de la teoría en la educación virtual, mediante los mediadores pedagógicos, los cuales pasan a suplir al del docente como dictador de clase, dándole un rol de tutor que guía en el proceso formativo facilitando la adquisición del conocimiento. Un mediador pedagógico es un material educativo digital, que tiene como propósito permitir al estudiante virtual la adquisición de competencias cognitivas, garantizando libertad de tiempo y espacio. Un mediador pedagógico debe estar diseñado para una era digital y para operar en entornos globalizados y de ciber sociedad, además debe definir una estrategia centrada en el estudiante, que potencialice la crítica y el análisis, que le defina los objetivos de aprendizaje, que lo motive y acompañe en el proceso de construcción del conocimiento.

El e-training permite la adquisición de competencias cognitivas en la educación virtual mediante la práctica digital, usando entrenadores digitales, los cuales deben incorporar hipermedialidad, ideografía dinámica, inteligencia conectada, e interacción. Mediante el uso de entrenadores digitales el estudiante desarrolla destrezas y habilidades en un tema que así lo requiera, en el caso de las matemáticas resulta muy útil teniendo en cuenta la influencia de la práctica para el dominio de los contenidos. [9].

Los dispositivos entrenadores permiten la adquisición de competencias instrumentales y están se realizan mediante el uso de dispositivos educatrónicos (Laboratorios móviles), creando espacios de práctica. Estos dispositivos le dan al docente un rol de facilitador del autoaprendizaje dirigido. La fórmula educatrónica e-learning + e-training + dispositivos entrenadores, nos brindan una alternativa didáctica a la problemática planteada, un nuevo paradigma educativo que transforma la dinámica del proceso enseñanza-aprendizaje. El tránsito de los modelos tradicionales al modelo educatrónico es un gran paso para lograr la transformación a una educación para una nueva era, la era digital.

Como se deja visualizar en la argumentación teórica se logra concretar el cómo se une la cultura organizacional con las teorías de enseñanza y estas se convierten en base fundamental para que se establezca lo que es una relación entre lo que se conoce y se debe enseñar desde esa perspectiva se logra evidenciar las acciones de los docentes para llevar el conocimiento de una manera efectiva enmarcado en lo que es la conjugación del quehacer pedagógico en función a lo que se debe hacer para que garantice una educación de calidad que confluya en lo que es una manera de enseñar desde los postulados de la cultura organizacional y su implicación en el proceso de enseñanza.

Marco Contextual:

El marco contextual dentro de una investigación trata todo lo concerniente al entorno y abarca, mediante ilustraciones, una orientación de ubicación de una organización. Mediante la estructura orgánica, desde la óptica representativa, permite ubicar quiénes están en el marco de una organización como lo es la UDES. Pero, en cuanto a la coordinación del programa, se ubican cada una de las dependencias constitutivas, debiéndose delinear y objetivizar los comités de prácticas. Donde se aprecia en la organización qué manera se encuentran ubicadas las coordinaciones, entre ellas:

- Docencia que tiene en su línea gerencial a la coordinación de laboratorio de simulación;
- Autoevaluación y calidad
- Práctica clínica
- Coordinación de práctica ambulatoria

Adicionalmente, en la estructura organizativa del Programa de Enfermería UDES, [8], indica en boletín informativo los departamentos que, aunque no son coordinaciones, son fundamentales como entes transversales en los procesos del programa:

- Docente líder de Investigación, que tiene a cargo los semilleros de investigación;
- Docente de Extensión y educación continua; y, por último, pero no menos importante,
- Gestor de Internacionalización quien está a cargo de difundir la política de movilidad institucional y los procedimientos para llevarlo a cabo en la comunidad académica.

También, se puede destacar de qué manera se distribuye y se cuenta el alcance del sistema de gestión de calidad, la cual comprende:

- La descripción de los procesos de formación académica
- La proyección social
- La gestión de docencia, investigación e internacionalización

Lo anterior permite establecer procesos unificados que simpaticen en el marco de los procesos de formación de calidad del cliente, tanto externo como interno. El sistema de gestión de calidad tiene como propósito documentar el sistema de gestión con base al cumplimiento de la NTC-ISO 9001:2008. De igual forma, permite establecer el papel preponderante de los lineamientos de trabajo, que se realizan a través de las caracterizaciones de los procesos identificados como misionales en el mapa de procesos, permitiéndole identificar actividades a ejecutar e indicadores que ayudan al seguimiento e implantación de acciones correctivas a lo largo de la aplicación de los procesos en pro de la mejora continua del programa.

III. METODOLOGÍA

El proceso metodológico utilizado por la investigadora en el presente estudio, se enmarcó en una metodología mixta [10] y responde a los enfoques cuantitativo (descripción estadística) y lo cualitativo, (análisis documental [11] es importante señalar que se centró en: el análisis de la información institucional (reseña histórica, misión, visión, principios y valores, normatividad y descripción general del Programa de Enfermería); seguidamente se estableció la estrategia de diseño, construcción y validación del contenido, en función del mediador pedagógico, el cual fue diseñado en un entorno informático usando medios electrónicos de información e hipertexto apoyado en recursos digitales, utilizando estrategias metodológicas y didácticas, las cuales ayudarán a los estudiantes a transformar las teorías del conocimiento significativo, adaptándose con habilidades cognitivas y la interacción como parte de una estrategia educatrónica. Se comenzó analizando el mediador pedagógico y se utilizó la información del mediador pedagógico, para la cultura organizacional de la comunidad académica del Programa de Enfermería UDES, como parte del proceso normativo institucional para ofrecimiento de programas académicos.

Como se puede apreciar el paradigma empleado recae en lo que es el interpretativo y desde esa postura se logra evidenciar [12] que la metodología logra un alto grado de rigurosidad científica; puesto que deja combinar los elementos cuantitativos con los cualitativos y eso representa un cúmulo de elementos enmarcados en conocimientos, habilidades y destrezas que asumen los estudiantes de enfermería, lo cual genera un acercamiento a la praxis y a la comprensión del objeto de estudio; pues es significativo mencionar que gracias a mencionados aspectos se logra establecer las bases teóricas de la presente investigación.

En función a lo anterior, se hace evidente mencionar que cada lexía se encuentra subdividida en varios subtemas de acuerdo con lo orientado por las temáticas que establece este mediador pedagógico, los subtemas del contenido hipermedial que están desarrollados con texto e imágenes en todos los subtemas, enriquecidos con videos e imágenes y con enlaces de apoyo al discente y el docente. Para este mediador debe haber una construcción en diferentes páginas que conforman las lexías, siguiendo pautas de color para las lecciones principales, secundarias, de evaluación, así como también se define la iconografía que permite una navegación fácil y rápida en el mediador. [13].

IV. RESULTADOS E INTERPRETACIÓN DE LA INFORMACIÓN RECOLECTADA

Al analizar la información del mediador pedagógico para la cultura organizacional de la comunidad académica, programa de enfermería de la UDES, se logró evidenciar que, efectivamente, dicho programa cuenta con un mediador pedagógico con información relevante a disposición del personal docente y población estudiantil, en cuanto a: planeación estratégica institucional (reseña histórica, misión, visión principios y valores), descripción general del programa de enfermería (incluyendo los contenidos programáticos por semestre), normatividad institucional y del programa, requisitos de ingreso, proceso de autoevaluación, perfil del graduado y, evaluación de retroalimentación. Sin embargo, es de aclarar que este mediador no se implementó en una plataforma “MOODLE”, ya que el programa de enfermería se encuentra en periodo de preparación para visita de renovación de registro calificado. Por lo tanto, es de suma importancia asumir lo relevante del mediador pedagógica para el empoderamiento de saberes; puesto que se logra consolidar conocimientos, habilidades, destrezas y fundamentos teóricos que al conjugarse entre sí se convierten en una base esencial para el empoderamiento de los saberes de los estudiantes de enfermería. De hecho, [14], deja ver que el tratamiento de la información responde a lo previsto en la ruta metodológica lo que genera una postura desde epistémica y procedimental de la investigación.

Ante dicha realidad, es pertinente tener presente que se aplicó un instrumentos con la finalidad de acercarse a lo que es un cúmulo de elementos teóricos que se originan desde los resultados que arrojo Google forms, teniendo en cuenta que es un proceso de validación del mediador pedagógico el cual responde a un conjunto de preguntas que permiten validar los elementos enmarcados en lo que es el mediador pedagógico, de hecho, se logró obtener resultados enmarcados en posicionamientos que se depende en cada una de las respuestas encontradas, es preciso señalar que de acuerdo con cada pregunta se deja visualizar las respuestas encontradas, es oportuno señalar que en el presente abordaje teórico solo se muestran las respuestas de algunas preguntas, por razones de espacio no se plantean todas, es así que se deja ver la parte cuantitativa que refleja el actuar de la población objeto de investigación tal cual se muestra en cada una de las preguntas realizadas en función de lo que acontece en el desarrollo de la investigación, tal cual se presenta a continuación:

Tabla 2: Preguntas Cuestionario Comité Curricular para Validación de Contenido del Mediador Pedagógico.

Evaluación de retroalimentación	
1.	¿En qué año se Creó el Campus Virtual UDES, CVUDES, Como una Estrategia Para el Diseño y Desarrollo del Modelo de Educación Virtual?
2.	Según la Plataforma Estratégica Institucional, en la Actualidad la Universidad Presenta una Amplia Oferta Educativa
3.	Qué Principios Configuran el Comportamiento de la Institución y Determinan sus Relaciones
4.	El Manual de Calidad Tiene Como Propósito
5.	Qué se Puede Evidenciar a Través de una Estructura Orgánico Administrativa
6.	Según los Contenidos Programáticos, el Objetivo que Plantea el Programa de Enfermería es
7.	El Estatuto Profesorado de la Institución, Enuncia el Desarrollo Personal, Profesional y el Proyecto Académico del Cuerpo Docente, de Forma Constructiva
8.	El Reglamento Académico UDES Garantiza el Desarrollo de la Academia en sus Valores y Competencias
9.	El Reglamento de Prácticas, Establece Disposiciones, Normas y Procedimientos, Sólo a los Estudiantes
10.	Autoevaluación se Define Como _____, el Cual Tiene en Cuenta las Condiciones de Calidad, las Cuales son Características de una Institución y Estas son Coherentes con la Naturaleza Jurídica, Tipología, Identidad y Misión Institucional Propias de Cada Modalidad, que Facilitan las Labores Académicas
11.	En el Enunciado: Plan de Estudios, Representado en Créditos y la Discriminación de Horas de Trabajo Independiente y las de Acompañamiento Directo, Hace Referencia a:
12.	Es Característica del Graduado UDES, Excepto:

Fuente: Elaboración propia.

Como se puede apreciar en la tabla antes descrita se plantean las preguntas asumidas para el análisis cuantitativo, es así que desde esa postura se realiza una interpretación a través de una descripción gráfica que responde a una revisión sistemática basada en las medidas de tendencia central. De estos argumentos permiten un acercamiento a la realidad [15] En efecto, mencionados elementos permiten dejar visualizar un cúmulo de elementos que se enmarcan en lo previsto en el desarrollo de la investigación, es así que desde ese posicionamiento se muestra lo que es la matriz que encierra cada una de las respuestas a saber, teniendo presente que el instrumento aplicado deja ver la intencionalidad de respuesta de cada uno de los informantes considerados en el desarrollo de la investigación, lo que conlleva a la generación de respuestas enfocadas en los elementos encontrados en la investigación; tal cual se muestra a continuación:

Tabla 3: Respuestas encontradas de acuerdo a las preguntas realizadas.

Ítems	Resp.	%	Análisis
1	B	100	Existe alto porcentaje de población que conoce el campus virtual creado en el año 2000.
2	A	71	Los usuarios conocen la plataforma estratégica basada en programas académicos.
3	C	43	La universalidad, excelencia, libertad intelectual, entre otros, son principios UDES.
4	B	86	La ideología de un sistema es el propósito del manual de calidad.
5	C	86	La estructura interna de una organización se evidencia en orgánico-administrativo.
6	B	100	Formar un profesional en enfermería con calidad depende contenido programático.
7	A	100	Un staff docente se gestiona desde con desarrollo al estatuto profesoral.
8	A	100	Se garantiza la academia en axiomas y competencias bajo reglamento académico.
9	B	71	Lineamientos de prácticas profesionales engloba directivos, docentes, estudiantes.
10	A	57	El proceso de autoevaluación genera condiciones de calidad académica.
11	A	43	Los contenidos curriculares se enuncian en el plan de estudios.
12	B	100	Un profesional independiente sin restricciones en el perfil del egresado UDES.

Fuente: Elaboración propia.

Nota: Compilación y procesamiento de la información. Google Form. 2023.

Como se logra apreciar en la tabla antes descrita se logra develar desde un posicionamiento cuantitativo que las preguntas realizadas dejan ver que las variables manejadas y que los porcentajes encontrados dejan a su paso un contexto que muestra elementos porcentuales que se vierten en función de lo encontrado en el mediador pedagógico que responde lo que es cultura organizacional para la asertividad y el empoderamiento de saberes en la comunidad académica del programa de enfermería en la Universidad de Santander Campus Cúcuta. Aspectos que sin duda alguna dan pie para revisar en profundidad algunos aspectos relacionados con lo cualitativo que se logra en la siguiente tabla:

Tabla 3: Preguntas y Respuestas, Entrevista a la Coordinadora Programa de Enfermería.

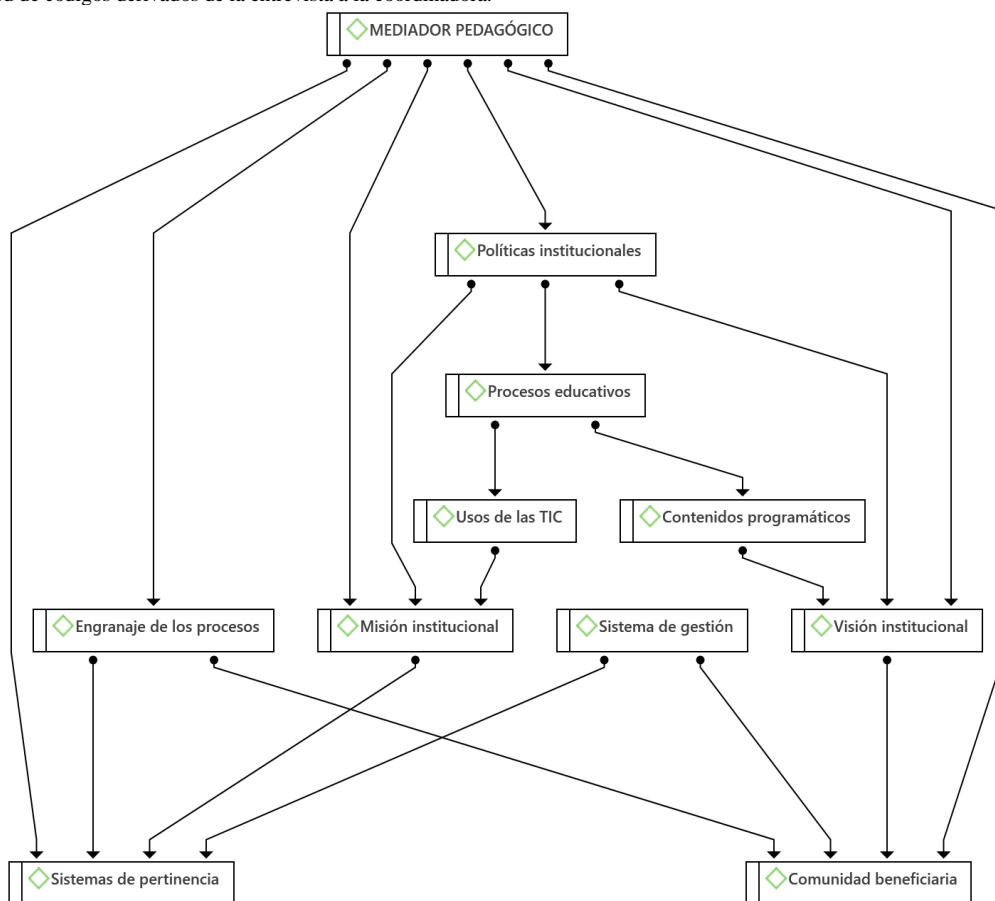
Ítems	Preguntas	Respuestas
1	¿Cree usted que el contenido que presenta el mediador pedagógico es pertinente y aporta al proceso de registro calificado del programa de enfermería?	“Considero que se evidencia pertinencia, así como un gran aporte para lograr un engranaje en los diversos procesos del sistema de gestión de calidad del programa de enfermería debido a que permite la interacción de la totalidad de la comunidad académica que lo conforma”.
2	¿Qué otra utilidad cree Ud., que el mediador pedagógico le puede brindar al programa de enfermería?	“El mediador pedagógico puede aportar al fortalecimiento del sentido de pertenencia, a los procesos de educación continua y de integración con la comunidad beneficiaria en el sector externo para aumentar los aportes que desde el programa se hacen a esta.”
3	¿Qué limitaciones cree Ud. que tiene el mediador pedagógico y por qué?	“La única debilidad posible es desconocimiento o baja apropiación de servicios TIC, así como el no contar con equipos que permitan el acceso al mismo”.
4	¿Tiene algún aporte para incluir al mediador pedagógico?	“Ninguno”.
5	¿Considera Ud., que el mediador pedagógico le permitirá al programa, fortalecer la Cultura Organizacional y por qué?	“El mediador pedagógico abarca todos los contenidos requeridos y se basa en las políticas institucionales en pro de lograr que se cumplan la misión y visión institucional. Además, se convierte en un producto innovador que apoyara la plataforma estratégica institucional y del programa.”

Fuente: Elaboración propia.

Nota: Compilación y procesamiento de la información, 2023.

La tabla antes descrita deja visualizar en cumulo de elementos que al ser codificados dejan una red semántica significativa, tal es el caso que se asume elementos de los informantes concretados en cada una de las preguntas realizadas, es así que se logra establecer una sistematización de la información siguiendo los códigos abiertos, axiales y selectivos que se dejan ver en la red derivada de mencionada información apoyada en el software ATLAS ti. Es significativo mencionar [16], lo cual conduce a tener claro lo que son las redes, tal cual se muestra a continuación:

Figura 1: Red de códigos derivados de la entrevista a la coordinadora.

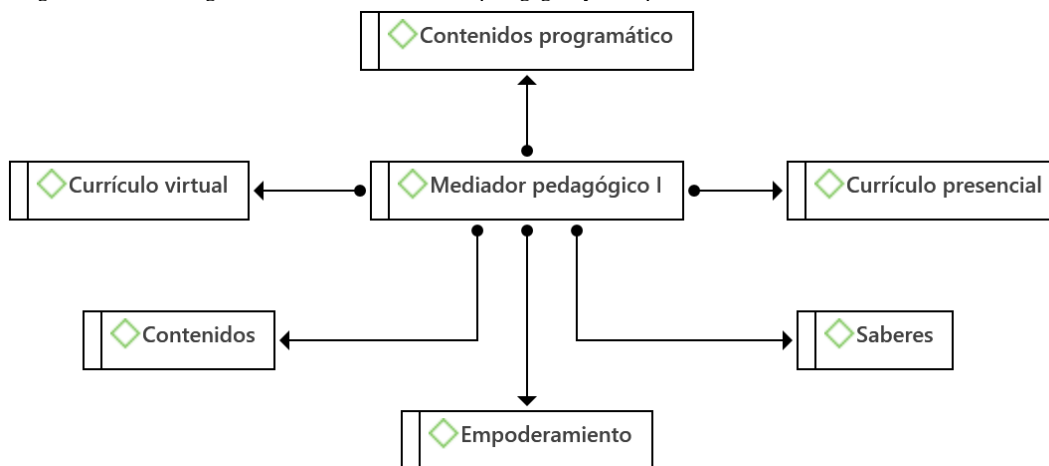


Fuente: Elaboración propia.

Nota: Compilación y procesamiento de la información, 2023.

De acuerdo con la red antes descrita deja visualizar el cómo el mediador pedagógico incide en los procesos educativos teniendo presente que se asumen diversos elementos, los cuales confluyen en un conjunto de acciones que se deben asumir con la intención que se logre obtener la información de una manera concreta; por lo tanto, es de suma importancia lograr extrapolar la información manejada a otros escenarios con la intención de poder evaluar y generar los cambios necesarios con la inclusión de las tecnologías a los procesos de enseñanza, es una experiencia que se puede llegar a aplicar y es allí donde emerge nuevos posicionamientos teóricos con respecto a lo que se viene planteando. Es así, que se asume lo concerniente a lo que es el análisis del mediador pedagógico, teniendo en cuenta que se logran establecer las bases de los saberes y el empoderamiento enfocado en lo que es la cultura organizacional [17] lo cual conlleva a que se establezca un modo de desenvolvimiento y desempeño en la sociedad. Aspectos que se logran ver en la siguiente red semántica.

Figura 2: Red de códigos enmarcados en el mediador pedagógico y el empoderamiento.



Fuente: Elaboración propia.

Nota: Compilación y Procesamiento de la información, 2023.

La figura antes descrita deja ver que el mediador pedagógico tiene incidencia sobre los contenidos que se van a establecer en función de lo que es el currículo presencial y el currículo virtual que al conjugarse con los recursos tecnológicos se logran concretar acciones que se enmarcan en saberes y contenidos, lo cual conduce a tener presente que la cultura organizacional responde al desempeño de los estudiantes de enfermería en la sociedad, es así que se constituye los elementos centrales para la creación de conocimientos, saberes y contenidos, lo cual conlleva a tener presente que en el abordaje teórico procedimental se logra concretar acciones en función de lo que es e empoderamiento.

Realidad que permite contrastar lo encontrado en la praxis vinculada a la cultura organizacional, lo cual responde a visualizar que se garantice el fortalecimiento de la cultura organizacional, como proceso primordial en la institución educativa; de allí que, es fundamental establecer e implementar procesos claros, sencillos y de continuidad a la comunidad académica, para generar adherencia a los diferentes procesos, políticas y lineamientos institucionales que impulsen el empoderamiento, la asertividad a los mismos encaminados en una cultura del mejoramiento continuo. [18] En vista de lo anterior, el proyecto busca dar respuesta a la necesidad de desarrollar un mediador pedagógico que contenga los diferentes procesos del Programa de Enfermería de la mano de las Políticas Institucionales, de manera que, la comunidad académica tenga acceso a esta información y pueda evaluar sus conocimientos y/o actualizar los mismos.

V. CONCLUSIONES

El análisis de la información institucional y del programa de enfermería sobre la cultura organizacional, determinó que. la comunidad académica, presenta nociones básicas, las cuales constituyen el ámbito universitario, sus entidades y el desglose de sus estructuras; sin embargo, la manera de socializar y transmitir la información no genera ningún aporte a la asertividad como paso para forjar empoderamiento y transformación de la cultura de la organización. [19] Dicho análisis muestra que, un mediador pedagógico puede ser la vía para consolidar una cultura organizacional con asertividad y lograr el empoderamiento de saberes.

Los elementos incorporados en el diseño del mediador pedagógico, enfocados en la educatrónica, permitirán que la comunidad académica tenga acceso rápido a los diferentes procesos del programa de enfermería, favoreciendo en los docentes y estudiantes las habilidades tecnológicas de información y comunicación. La construcción del mediador pedagógico con estrategias hipertextuales e hipermediales, permitirá dinamizar los procesos académicos, optimizar tiempo y recursos y fortalecer la cultura organizacional para lograr la asertividad y empoderamiento de saberes en la comunidad académica. [20].

La validación del mediador pedagógico, por parte del comité curricular, se convierte en un elemento fortalecedor en la planeación estratégica del programa de enfermería, al incorporarlo como herramienta para fortalecer la cultura organizacional, mediante el uso de las TIC. La importancia del fortalecimiento cultural de una organización es de interés global, porque genera dentro de una comunidad académica, aquellas variables de asertividad y empoderamiento, que, al lograrse su consolidación, abonan los saberes mediante las tecnologías, que entretejen al mediador pedagógico. [21] Finalmente, el mediador pedagógico como parte del programa de enfermería de la UDES, se convertirá en una herramienta para fortalecer la cultura organizacional, pues, asegura la integración, refuerzo y validación del conocimiento a través de cualidades holísticas, es decir, la integralidad del empoderamiento y asertividad de saberes.

VI. RECOMENDACIONES

Se recomienda al programa de enfermería de la UDES campus Cúcuta, implementar, a mediano plazo, el Mediador Pedagógico propuesto por las investigadoras, mediante la ejecución de las siguientes fases:

1. Consolidar la información actualizada del programa de enfermería, luego de la visita de Ministerio de educación para la asignación del nuevo registro calificado, ya que el programa se estará presentando como programa nuevo del campus Cúcuta. Estas estructuras deben dinamizar los procesos académicos cuyos impactos cognitivos no perturben los saberes, y sean mediante el uso de las tecnologías integrales con interacción didáctica del sistema de formación.
2. Consolidar en la plataforma de Moodle, el mediador para ser aplicado cada dos (02) periodos académicos por la comunidad académica (docentes y estudiantes) dentro de los tiempos indicados en el índice temático.
3. Se recomienda que cada vez que sea actualizado el mediador, el comité curricular del programa de enfermería de la UDES, Campus Cúcuta, valide la información teniendo en cuenta siempre el enfoque cognitivo del aprendizaje.
4. De acuerdo con esos señalamientos deja visualizar un cumulo de conocimientos que se pueden llevar a diversos escenarios de esa manera se puede difundir los productos alcanzados con la intención de acercarse a mostrar lo logrado que se puede implementar en otros lugares, es así que se logra que la información alcanzada permita un acercamiento al objeto de estudio y adicional a ello se pueda plantear acciones en función de lo que es diseñar un mediador pedagógico sobre la cultura organizacional para el asertividad y el empoderamiento de saberes.

VII. REFERENCIAS

- [1] E. Montecinos, «Cuarta revolución industrial y la administración pública en América Latina.,» Revista Venezolana de Gerencia de la Universidad del Zulia, vol. 26, n° 93, pp. 10-32, 2021.
- [2] L. García, Constructos Teóricos sobre la Acción Transformadora del Docente Universitario Andragogo, Universidad Bicentenario de Aragua., 2016.
- [3] C. Guerrero, «Influencia de la Cultura Organizacional en la Competitividad de las Empresas,» vol. 9, n° 1, pp. 18-23, 2011.
- [4] E. A. Espinosa Ríos, «Los mediadores pedagógicos en la enseñanza de las ciencias: la implementación de un programa educativo multimedia en la enseñanza del sistema circulatorio,» Revista el Hombre y la Máquina, n° 32, pp. 20-37, 2009.
- [5] O. D. Toledo, teoría global sobre el aprendizaje, 2018.

- Cultura organizacional - asertividad - empoderamiento de saberes en la comunidad del programa de enfermería en la universidad de Santander campus Cúcuta
- [6] Santaella, «La pedagogía Freinet como alternativa al método tradicional de la enseñanza de las ciencias,» Profesorado, vol. 4, n° 21, pp. 359-379, 2017.
 - [7] Cantillo-Guerrero, «Influencia de la Cultura Organizacional en la Competitividad de las Empresas,» Escenarios, vol. 1, n° 9, pp. 18-23, 2011.
 - [8] F. Kereki, Modelo para la Creación de Entornos de Aprendizaje basados en técnicas de Gestión del Conocimiento, 2013.
 - [9] E. Montero, «Tutor virtual a distancia: ¿gestor de información o gestor de conocimiento? Investigación, Sociedad y Desarrollo,» vol. 4, n° 1, pp. 2-27, 2016.
 - [10] R. F. C. y. B. P. Hernández, Metodología de la investigación, McGraw Hill., 2014.
 - [11] P. y. O. G. Páramo, «Investigación alternativa por una distinción entre posturas epistemológicas y no entre métodos,» Cinta moebio, n° 25, pp. 1-7, 2006.
 - [12] M. Martínez, La investigación cualitativa etnográfica en educación, Manual teórico-práctico. Texto SRL., 1991.
 - [13] C. F. Ortega Barba, «Cibertrónica. Aprendiendo con tecnologías de la inteligencia en la web semántica,» Revista de la Educación Superior, XLIII, vol. 2, n° 170, pp. 161-164, 2014.
 - [14] W. Iño, «Investigación educativa desde un enfoque cualitativo: la historia oral como método,» Voces de la educación, vol. 3, n° 6, pp. 93-110, 2018.
 - [15] E. y. T. D. Espinoza, Ediciones Ut, 2015.
 - [16] C. Calderón, «Evaluación de la calidad de la investigación cualitativa en salud: criterios, proceso y escritura,» Fórum Qualitative Social Research, 2009.
 - [17] C. S. J. y. M. G. Uzcátegui, «Cultura Organizacional Y Rendimiento Empresarial De La Pyme Turística De La Provincia De El Oro,» XI Congreso Virtual Internacional Turismo y Desarrollo/ VII simposio virtual Internacional Valor y Sugestión del Patrimonio Artístico y Cultural, 2017.
 - [18] U. d. S. UDES, «Facultad de Ciencias Médicas y de la Salud y Enfermería,» 2021.
 - [19] T. M. d. E. C. c. l. m. d. s. c. Wilson, «2000,» Barcelona: Gestión 2000.
 - [20] M. y. P.-C. L. F. Veciana-Pita, «Las TIC como instrumento de mediación pedagógica y las competencias profesionales de los profesores,» VARONA, n° 56, pp. 15-22, 2013.
 - [21] I. G. Torres Pacheco, «Aproximación Epistémica a la Cultura Organizacional Educativa Venezolana. Paradigma,» vol. 1, n° 37, pp. 61-75, 2016.