

[Cierre de edición el 01 de Diciembre del 2020]

<https://doi.org/10.15359/ree.24-S.7>
<https://www.revistas.una.ac.cr/index.php/educare>
educare@una.ac.cr

Ruta de la gestión educativa del CIDE ante el contexto COVID-19

CIDE's educational management route in the context of COVID-19

A rota de gestão educacional da CIDE no contexto do COVID-19

Ana Lidieth Montes-Rodríguez

Universidad Nacional

ROR: <https://ror.org/01t466c14>

Centro de Investigación y Docencia en Educación

División de Educación para el Trabajo

ana.montes.rodriguez@una.cr

 <https://orcid.org/0000-0002-9488-8738>

Evelyn Chen-Quesada

Universidad Nacional

ROR: <https://ror.org/01t466c14>

Centro de Investigación y Docencia en Educación

División de Educación para el Trabajo

evelyn.chen.quesada@una.cr

 <https://orcid.org/0000-0002-5280-3134>

Alba Hernández-Sánchez

Universidad Nacional

ROR: <https://ror.org/01t466c14>

Centro de Investigación y Docencia en Educación

División de Educación para el Trabajo

alba.hernandez.sanchez@una.cr

 <https://orcid.org/0000-0001-9813-256X>

Víctor Villalobos-Benavides

Universidad Nacional

ROR: <https://ror.org/01t466c14>

Centro de Investigación y Docencia en Educación

División de Educación para el Trabajo

victor.villalobos.benavides@una.cr

 <https://orcid.org/0000-0003-1290-3111>



<https://doi.org/10.15359/ree.24-S.7>
<https://www.revistas.una.ac.cr/index.php/educare>
educare@una.ac.cr

Resumen: Se presenta una propuesta innovadora de gestión educativa para atender los efectos del COVID-19, y que oriente las acciones hacia una cultura organizacional humana en el CIDE.

Palabras claves: COVID-19; gestión universitaria; liderazgo; talento humano; cultura organizacional.

Abstract: An innovative educational management proposal is presented to address the effects of COVID-19 and to guide actions towards a human organizational culture at CIDE.

Keywords: COVID-19; university management; leadership; human talent; organizational culture.

Resumo: Uma proposta inovadora de gestão educacional é apresentada para abordar os efeitos do COVID-19 e orientar ações em direção a uma cultura organizacional humana na CIDE

Palavras-chaves: COVID-19; gestão universitária; liderança; talento humano; cultura organizacional.

Recibido: 17/06/2020 **Aceptado:** 07/08/2020

Introducción

El Centro de Investigación y Docencia en Educación (CIDE), en el contexto del COVID-19, enfrenta desafíos que van desde la gestión del talento humano hasta aspectos curriculares, recursos físicos y financieros. Las personas han experimentado cambios en su estado emocional que provocan ansiedad, resistencia e incertidumbre, entre otros. Generadas por la situación global de pandemia y nutridas por la inseguridad en la toma de decisiones institucionales, fue imposible actuar de forma inmediata para atender la crisis y responder oportunamente a la situación de emergencia. Por lo tanto, es necesario propiciar una ruta de gestión educativa que oriente al CIDE en el quehacer relacionado con el talento humano, la cultura organizacional y los recursos, tanto físicos como presupuestarios, que se requieren para atender la situación en la coyuntura del COVID-19.

Desarrollo

Ante este panorama, el CIDE ha impulsado cambios en diversas aristas de su quehacer. En cuanto a la docencia, por ejemplo, generó modificaciones a la metodología propuesta en los programas de curso, migrando de la modalidad presencial a la remota, a pesar de que el manejo de herramientas tecnológicas era insuficiente tanto entre el personal académico y el estudiantado. Por otro lado, transitar del trabajo presencial al teletrabajo ha implicado la adaptación a nuevas condiciones laborales, lo que representa lentitud en la respuesta de trámites administrativos que deben ejecutarse en distintas instancias. En consecuencia, la falta

de directrices y protocolos claros, la entrega del equipamiento y materiales necesarios para la población estudiantil ha carecido de la debida coordinación y planificación.

Ante este panorama, el CIDE ve la necesidad de implementar estrategias para desarrollar el teletrabajo y las actividades académicas; para ello identifica factores de riesgo en salud presentes entre el personal. Asimismo, se construyen directrices para realizar ajustes metodológicos en los cursos mediante el apoyo de tecnologías digitales, así como la capacitación emergente para su uso en la mediación pedagógica con el acompañamiento de colegas que apoyan estos procesos de aprendizaje. También, se han valorado las posibilidades de acceso a internet y equipo tecnológico del personal y se brinda seguimiento a las necesidades del colectivo estudiantil. Según [Álvarez Marinelli \(2020\)](#) es necesario,

superar la dictadura de las cuatro paredes. La crisis ha demostrado que se puede aprender en otros entornos (virtuales, televisivos y radiofónicos) y espacios (hogares). Las restricciones de bioseguridad y distanciamiento físico invitan a repensar en modelos por alternancia y comprender mejor cómo y en qué ambientes aprenden mejor los estudiantes. (Párr.8)

La ruta de gestión propuesta se encamina hacia la generación de una cultura organizacional más humana, e insta a las jefaturas a propiciar espacios de reflexión para que el personal académico y administrativo, así como la comunidad estudiantil, cuenten con canales abiertos de comunicación. Esto permitirá expresar su sentir con la certeza de que se tiene también una escucha activa que valida y aclara las emociones; y en caso de requerirse, brinda alternativas de solución pertinentes ante las instancias universitarias a las que les compete. Para ello, la División de Educación para el Trabajo (DET) puede capacitar a las jefaturas para prevenir y atender situaciones de crisis.

Se requiere con carácter de urgencia, una gestión de riesgo integral en la que se articulen acciones desde las instancias competentes y en las que se cuente con protocolos institucionales para atender casos o eventos específicos, de acuerdo con el *Plan Nacional de Gestión del Riesgo 2016-2020*,

El ámbito de Reducción de Riesgo está orientado al desarrollo de una cultura de prevención en el país, por medio de programas, proyectos y medidas de regulación que transversalicen la gestión del riesgo en la planificación y las prácticas sociales y económicas para evitar, mitigar, transferir y retener el riesgo operando en el ámbito de las causas directas y los factores subyacentes. ([Comisión Nacional de Prevención de Riesgos y Atención de Emergencias \[CNE\], 2016, p. 9](#))

El CIDE, además, debe organizarse con anticipación para la apertura paulatina de espacios físicos, una vez que se regule el trabajo presencial. En este sentido, la nueva cultura organizacional

<https://doi.org/10.15359/ree.24-S.7>
<https://www.revistas.una.ac.cr/index.php/educare>
educare@una.ac.cr

debe promover espacios seguros que velen por el aforo adecuado, el distanciamiento social, el equipo de protección, la comunicación oportuna de las normas de seguridad, entre otros; con el fin de prevenir exposiciones innecesarias a situaciones de riesgo de la salud.

En relación con la gestión curricular, se deben garantizar los ajustes necesarios para la mediación pedagógica remota; para esto, se requiere organizar y planificar una estructura de capacitaciones que respondan a los vacíos de la actualización continua. De esta manera, es importante valorar la conveniencia de pasar de una educación presencial a una en línea, planificada y organizada, acorde con las necesidades sociales; ante el reto de un currículum flexible que integre la acción sustantiva del CIDE y la generación de nuevas propuestas formativas; al respecto la UNESCO (2020) apunta a que “la pandemia de COVID-19 ha recordado al mundo la importancia de Internet, como una ventana a la educación, el acceso a la información, la salud, la cultura y otros innumerables aspectos de la vida cotidiana”. (párr. 1)

Conclusión

Finalmente, para que la modalidad de teletrabajo en la gestión de trámites administrativos sea eficiente y oportuna en tiempo y forma, es también necesario revisar institucionalmente la manera en que se asigna o redistribuye el recurso humano, así como la articulación de los sistemas tecnológicos implementados en la universidad. El contexto del COVID-19 nos invita a reflexionar sobre una gestión educativa flexible y abierta al cambio.

Nota general: Corrección de estilo y traducciones a cargo de las personas autoras.

Referencias

- Álvarez Marinelli, H. (23 de junio, 2020). *Diez aprendizajes que ha dejado el COVID-19 a los sistemas educativos de la región*. [Archivo de blog Enfoque Educación]. <https://blogs.iadb.org/educacion/es/diezaprendizajescovid19/>
- Comisión Nacional de Prevención de Riesgos y Atención de Emergencias. (2016). *Plan nacional de gestión del riesgo 2016-2020. Unidad de Desarrollo Estratégico del Sistema Nacional de Gestión del Riesgo*. Autor. <https://drive.google.com/file/d/0ByA2trMWnTn4d2tycTdsZmVyclU/view>
- UNESCO (2020). *La UNESCO reafirma la necesidad de la universalidad de Internet, en medio de la intensificación de las amenazas*. Autor. <https://es.unesco.org/news/unesco-reafirma-necesidad-universalidad-internet-medio-intensificacion-amenazas>