

Gestión de la innovación para la atención a la diversidad cognitiva en aulas multigrado

**Management of innovation for attention to cognitive diversity
in multigrade classrooms**

Alba Luz Martínez Cogollo *

María Claudia Fernández Pernet **

REVISTA
GESTIÓN, COMPETITIVIDAD E
INNOVACIÓN

* Esp. Administración de la informática educativa. UDES Colombia. Doctorante Ciencias de la Educación. Universidad Rafael Belloso Chacín. Venezuela. Docente de Básica primaria de la I.E. El Gas San Pelayo. alvaluzmartinez@hotmail.com

** Fonoaudióloga. Esp. Gerente de Proyectos. Doctorante Ciencias de la Educación. Universidad Rafael Belloso Chacín. Venezuela. Docente de básica primaria, Institución Marceliano Polo. mariaclaudia_fernandez@yahoo.es

Fecha de recepción: 11 de septiembre de 2017

Fecha de aceptación: 11 de enero de 2018

Citación:

Martínez Cogollo, A. L., & Fernández Pernet, M. C. (2018). Gestión de la innovación para la atención a la diversidad cognitiva en aulas multigrado. *Gestión, Competitividad e innovación*(Enero-Junio 2018), 1-11.

RESUMEN

El presente artículo tuvo como propósito analizar la Gestión de la Innovación para la Atención a la Diversidad Cognitiva en aulas multigrado. Se fundamenta en las teorías de UNESCO (2014), Robbins y Coulter (2011), Linares (2011), Tobón (2010) Alles (2009), Chiavenato (2006), Pérez (2006), Garrido (2006), MEN (2006) Delgado (2005), Serna (2003), Pérez (2003), Aguerrondo, Lugo y Rossi (1999), entre otros. Fue elaborado bajo la metodología del análisis documental enmarcada en el paradigma cualitativo. En ese sentido, se realizó un análisis documental revisando documentos científicos para identificar y analizar aspectos asociados a las variables Gestión de la Innovación y Atención a la Diversidad Cognitiva. Se concluyó que la gestión de la innovación para la atención a la diversidad cognitiva en aulas multigrado constituye un proceso interactivo y dinámico, donde se desarrolla una Cultura orientada a la innovación como base fundamental que favorece la articulación entre el proceso innovador (Análisis de la demanda de innovación, captación de ideas innovadoras; implementación – valoración de ideas innovadoras) y un diagnóstico de la diversidad cognitiva como acción previa a la aplicación de planes estratégicos orientados a atender las características, intereses y necesidades de la población estudiantil atendida, en aras de ofrecer un servicio educativo pertinente, inclusivo y de calidad.

Palabras Claves: *Innovación, diversidad cognitiva, aulas multigrado.*

ABSTRACT

The purpose of this article was to analyze the Management of Innovation for Attention to Cognitive Diversity in multigrade classrooms. It is based on the theories of UNESCO (2014), Robbins and Coulter (2011), Linares (2011), Tobón (2010) Alles (2009), Chiavenato (2006), Pérez (2006), Garrido (2006), MEN (2006)) Delgado (2005), Serna (2003), Pérez (2003), Aguerrondo, Lugo and Rossi (1999), among others. It was developed under the methodology of documentary analysis framed in the qualitative paradigm. In this sense, a documentary analysis was carried out, reviewing scientific documents to identify and analyze aspects associated with the variables Management of Innovation and Attention to Cognitive Diversity. It was concluded that the management of innovation for attention to cognitive diversity in multigrade classrooms is an interactive and dynamic process, where a Culture oriented to innovation is developed as a fundamental basis that favors the articulation between the innovative process (Demand Analysis of innovation, capturing innovative ideas, implementation - assessment of innovative ideas) and a diagnosis of cognitive diversity as a preliminary action to the implementation of strategic plans aimed at addressing the characteristics, interests and needs of the student population served, in order to offer a relevant, inclusive and quality educational service.

Keywords: *Innovation, cognitive diversity, multigrade classrooms.*

1. Introducción

Los acelerados avances tecnológicos que el mundo ha experimentado durante las últimas décadas han estimulado la evolución de una sociedad industrial a una informacional donde el conocimiento del talento humano es valorado como presupuesto fundamental para el desarrollo económico global. Esta realidad demanda métodos educativos innovadores adaptados a las características, intereses y necesidades de quienes aprenden, para que puedan desarrollar un estilo de aprendizaje mucho más efectivo y autónomo.

En esa dinámica, la atención a la diversidad cognitiva, definida como un “proceso que consiste en centrar la atención en la individualidad de cada persona” para dar respuesta a sus necesidades integrales (Pérez 2003, p. 26), más que una estrategia para alcanzar tales propósitos, constituye un derecho humano de quienes a futuro requieren contar con las habilidades comunicativas y tecnológicas necesarias para procesar grandes volúmenes de información en función de tomar las decisiones más acertadas, y así, alcanzar el éxito en un mercado competitivo global.

La realidad antes planteada, pudiera estar obligando a los sistemas educativos del mundo a adecuar sus métodos de enseñanza tradicional adaptándolos a los requerimientos que imponen las nuevas tecnologías de la información y la comunicación (TIC). Ello implica la creación de una nueva cultura orientada a la innovación que sustituya los paradigmas educativos tradicionales; mecanicistas y rutinarios, donde se imparten contenidos académicos de manera general haciendo énfasis en su memorización sin significación alguna o relación con su contexto de aplicación.

De lo que se trata entonces es de dar apertura en los centros educativos a la innovación concebida por Robbins y Coulter (2011, p 327) como un “proceso que consiste en tomar una idea creativa y convertirla en un producto, servicio o método de operación útil; para que los docentes puedan encontrar maneras de hacer mejor su trabajo; y en ese sentido, desarrollar nuevas estrategias de enseñanza orientadas a satisfacer las necesidades de sus estudiantes; aprovechar cada recurso para estimular las ganas de aprender en cada uno de ellos; convertir las dificultades en desafíos para llegar a nuevos consensos; alcanzar nuevas soluciones y seguir desarrollándose profesionalmente.

Ahora bien, en ese contexto urge una dinámica de innovación escolar que dé cuenta de un proceso permanente y cotidiano para que responda coherentemente a los constantes cambios que a diario experimenta la sociedad; que identifique, comprenda, atienda y valore la diversidad cognitiva como expresión de un acto justo y pertinente.

No obstante, a juicio de la UNESCO (2014) a nivel mundial la realidad es otra, puesto que las innovaciones en materia educativa no surgen al ritmo que demanda la sociedad mundial debido a que muchas de ellas aún permanecen encerradas en la mente de los docentes, y las pocas que han salido a la luz, no se difunden con la celeridad que ameritan.

Sin embargo, cuando se trata de atender estudiantes en aulas multigrado, urge la aplicación de estas innovaciones, puesto que la situación problemática se torna aún más complicada para el docente al atender varios grados al mismo tiempo y sedes unitarias donde se ofrecen servicios educativos a estudiantes de grados que van desde preescolar hasta quinto de Básica Primaria, generando dificultades al momento de atender la diversidad cognitiva, puesto que se requiere de un gran ingenio para lograr la concentración; mantener el control y atender a cada subgrupo según sus necesidades.

Esta situación advierte la necesidad de desarrollar modelos educativos que estimulen con celeridad procesos de innovación para responder a la dinámica social y su demanda de un servicio educativo de calidad, que en atención a los derechos humanos, satisfaga las necesidades individuales de cada persona; es decir, que atienda a la diversidad.

A la luz de lo antes planteado, se formulan las siguientes interrogantes a fin de vislumbrar una posible solución; ¿Qué aspectos deben ser considerados para Gestionar la innovación en función de atender la diversidad cognitiva en aulas multigrado?, de este cuestionamiento derivan otros tales cómo, ¿Qué elementos deben ser considerados para fomentar una Cultura orientada a la innovación?, ¿Qué acciones deben ser desarrolladas para implementar un procesos educativo innovador?, ¿Cuál es el procesos para desarrollar un diagnóstico de la diversidad cognitiva?, y finalmente, ¿Cuáles son las acciones a seguir en la aplicación de planes estratégicos para atender la diversidad Cognitiva?.

Tales interrogantes, orientan el presente análisis documental y permiten la formulación de su objetivo. En este sentido, el presente artículo se propone Analizar la Gestión de la Innovación para la Atención a la Diversidad Cognitiva en aulas multigrado, bajo una metodología de análisis documental orientada a la revisión de documentos científicos para identificar y analizar aspectos asociados a la Gestión de la Innovación y Atención a la Diversidad Cognitiva.

Por ende, en primer lugar se presenta el abordaje teórico de los elementos considerados para fomentar una Cultura orientada a la innovación. Seguidamente se dan a conocer acciones para implementar un proceso educativo innovador; luego se analiza el proceso para desarrollar un diagnóstico de la diversidad cognitiva y finalmente se dan a conocer las acciones a seguir en la aplicación de planes estratégicos para atender la diversidad Cognitiva.

2. Gestión de la innovación para la atención a la diversidad cognitiva en aulas multigrado

La actual sociedad del conocimiento demanda la consolidación de habilidades comunicativas orientadas a desarrollar un aprendizaje autónomo. Ello implica un replanteamiento de los modelos educativos tradicionales mediante el desarrollo de procesos educativos innovadores que atiendan las necesidades educativas individuales de cada persona. En esa dinámica, la mediación juega un papel determinante en la dotación de las capacidades mínimas necesarias para adquirir un aprendizaje independiente.

Ahora bien, ante los retos planteados por una sociedad informacional, se requiere de un ejercicio mediador donde la innovación orientada a lograr un servicio educativo más inclusivo, sea un aspecto fundamental; es decir, que atienda la diversidad cognitiva de una manera mucho más efectiva y eficaz en comparación con los métodos de enseñanza tradicional.

Se trata entonces de poner en práctica la gestión de la innovación definida por Robbins y Coulter (2011, p 327) como un “Proceso que consiste en tomar una idea creativa y convertirla en un producto, servicio o método de operación útil. Para la materialización de dicho proceso, además de una cultura orientada a la innovación, se requiere analizar la demanda de innovación; captar, implementar y valorar ideas innovadoras capaces de transformar la realidad educativa tradicional en una más pertinente y adecuada a los estándares educativos que exige la sociedad del conocimiento.

En comunión con lo antes expresado, Serna (2003, p. 123) considera que la innovación requiere de dos condiciones fundamentales que son “nuevas ideas y disposición; y capacidad para llevarlas a cabo”. Esta postura permite concebir la cultura orientada a la innovación como una dimensión fundamental dentro del proceso de innovación que se materializa mediante el compromiso con la investigación – innovación; tolerancia a los riesgos – conflictos; enfoque en los fines y la retroalimentación positiva de las acciones innovadoras ejecutadas.

Por otra parte, como respuesta a la segunda condición planteada por el precitado autor, el proceso innovador requiere de capacidades que favorezcan el análisis de la demanda de innovación; la captación de ideas innovadoras; y la implantación – valoración de las mismas. Todo ello en pro de garantizar un servicio educativo inclusivo y de calidad que permita la atención a la diversidad concebida como “un proceso que consiste en centrar la atención en la individualidad de cada persona” para dar respuesta a sus necesidades integrales mediante un proceso diagnóstico y de intervención de acuerdo a su originalidad. (Pérez 2003, p. 26)

Las ideas antes expresadas, a juicio de Pérez (2003, p. 31) se sustentan en el principio de atención a la diversidad y de la escuela comprensiva que contempla: 1. Las diferencias individuales a la hora de aprender “constituyen un aspecto inherente a la condición humana”. La diversidad es por lo tanto, una característica de todo el alumnado y no sólo de unos pocos. 2. “Todo el alumnado precisa ayudas sicopedagógicas, a lo largo de su escolarización (...) de tipo personal, técnico o material”, con el propósito de asegurar el logro de los fines de la Educación. 3. Las necesidades educativas del alumnado se presentan siempre asociadas a las condiciones personales y particulares, fruto de la interacción entre el individuo y su entorno físico – social.

Desde esa perspectiva, el precitado autor asume el concepto de atención a la diversidad con la implicación de que “todo el alumnado pueda aprender (...) los contenidos previstos con el fin de que consiga el máximo desarrollo personal y estén en condiciones adecuadas para vivir en sociedad”. (Pérez 2003, p. 32). Para ello, el proceso de innovación necesariamente requiere estar articulado con un diagnóstico de la diversidad cognitiva materializado en la identificación, comprensión y sistematización de la realidad diagnosticada, en función de desarrollar planes estratégicos orientados a abordar dicha realidad, como expresión de un proceso educativos pertinente que atiende las características, intereses y necesidades de los estudiantes.

En conclusión, se concibe la gestión de la innovación para la atención a la diversidad cognitiva en aulas multigrado como un proceso interactivo y dinámico, donde se desarrolla una Cultura orientada a la innovación como base fundamental que favorece la articulación entre el proceso innovador (Análisis de la demanda de innovación, captación de ideas innovadoras; implementación – valoración de ideas innovadoras) y un diagnóstico de la diversidad cognitiva como acción previa a la aplicación de planes estratégicos orientados a atender las características, intereses y necesidades de la población estudiantil atendida, en aras de ofrecer un servicio educativo pertinente, inclusivo y de calidad.

3. Cultura orientada a la innovación

Tal y como se expresa en párrafos anteriores, la Cultura orientada a la innovación constituye una dimensión fundamental dentro del proceso de innovación materializada

mediante el compromiso con la investigación – innovación; tolerancia a los riesgos – conflictos; enfoque en los fines y la retroalimentación positiva de las acciones innovadoras ejecutadas, que facilita la articulación entre el proceso para la innovación y un diagnóstico de la diversidad cognitiva que precede la aplicación de planes estratégicos orientados a atender las características, intereses y necesidades de la población estudiantil atendida, en aras de ofrecer un servicio educativo pertinente, inclusivo y de calidad.

Como sustento a lo antes expresado, Robbins y Coulter (2011, p. 52) definen la Cultura organizacional como el “sistema de significados e ideas que comparten los integrantes de una organización y que determina en buena medida como se comportan. En efecto, la articulación entre el procesos para la innovación, diagnóstico de la diversidad cognitiva y planes estratégicos para tender la diversidad cognitiva es posible a partir de un sistema de ideas y significados compartidos con relación a la necesidad de ofrecer un servicio educativo innovador, pertinente, inclusivo y de calidad.

Asimismo, Alles (2008) en comunión con el precitado autor define la cultura organizacional como el conjunto de supuestos convicciones valores y normas que comparten los miembros de una organización. En ese sentido, la convicción de ofrecer un servicio educativo con las características antes mencionadas da cuenta de un proceso dinámico, interactivo e innovador que le atribuye el carácter de Cultura orientada a la innovación.

Además, a juicio de Robbin y Coulter (2011, p. 52) la innovación y riesgos constituye una de las dimensiones de la cultura organizacional y se refiere al grado en que se alienta a los empleados a innovar y a correr riesgos. En ese sentido, para el precitado autor la innovación constituye un aspecto inherente a la cultura organizacional. Al respecto, Garrido (2006, P. 245) añade que “...la motivación es el eje que debería llevar a una correcta implementación de la estrategia,(...). Se hace necesario crear un clima, una estrategia y una cultura que apoye a la estrategia...”. Lo antes expresado da cuenta de lo importante que es la creación de una cultura orientada a la innovación para garantizar la articulación entre procesos innovador – diagnóstico de la diversidad cognitiva y planes estratégicos para atender la diversidad cognitiva.

En esa lógica, la cultura orientada a la innovación contempla el compromiso con la investigación - Innovación; la tolerancia a los Riesgos - conflictos; el enfoque en los fines y la retroalimentación Positiva. Con relación al compromiso con la investigación – innovación, éste se concibe como la competencia actitudinal que permite a los actores educativos el desarrollo de habilidades investigativas para innovar y correr riesgos. Con respecto a la tolerancia a los riesgos – conflictos, éste se concibe como la actitud tolerante ante el riesgo de equivocarse que favorece la innovación, minimiza el miedo y saca provecho del error como oportunidad de aprendizaje.

En lo que respecta al enfoque en los fines, se trata de la actitud de compromiso que impulsa hacia el logro de los objetivos mediante el diálogo y la participación, siendo consciente de su importancia para lograr la racionalidad de las acciones; y de que existen varios caminos o alternativas para alcanzarlos. Finalmente, la retroalimentación positiva se concibe como el proceso de diálogo para apoyar las ideas creativas de las personas, disipar dudas y ofrecer orientación con respecto a la efectividad del trabajo realizado.

4. Proceso para la innovación

El proceso para la innovación constituye el segundo aspecto fundamental en el orden establecido para el presente documento. Se trata entonces de analizar la demanda de innovación; captar, implementar y valorar ideas innovadoras capaces de transformar la realidad educativa tradicional en una más pertinente y adecuada a los estándares educativos que exige la sociedad del conocimiento.

Como sustento a lo antes expresado, la UNESCO (2014, p. 7) considera que “Innovar es esencial para mejorar las habilidades profesionales, personales; y para adaptarse a situaciones cambiantes. Innovar es una manera de aprender profesionalmente...”. Desde esa perspectiva, se concibe el proceso para la innovación como una acción fundamental para formar al talento humano docente y al mismo tiempo adaptarse a la actual sociedad del conocimiento.

Siendo más específicos, Robbins y Coulter (2011, p. 330) añaden que para lograr innovar “tener personas creativas no es suficiente, ya que se requiere un ambiente adecuado para que el proceso de innovación se mantenga y prospere...”. Se deduce entonces que el ambiente al cual hace referencia el precitado autor da cuenta de un proceso permanente de formación e innovación, puesto que innovar requiere de formación permanente para crear el conocimiento o capital intelectual necesario en la creación y mantenimiento de procesos innovadores.

Así lo refiere Garrido (2006, P. 245) al señalar que las innovaciones son también producto de toda la suma y la sinergia de los conocimientos que reúne una compañía como parte de su capital intelectual, estructural y relacional. La postura anterior permite comprender cómo el capital cognitivo, estructural y relacional representa la base fundamental para crear y mantener procesos de innovación.

En síntesis, en el contexto educativo, el proceso de innovación consiste en analizar la demanda de innovación; captar, implementar y valorar ideas innovadoras. Ello implica la estimulación y mantenimiento de un clima innovador a partir de la implementación de procesos de formación permanente que permitan sacar provecho de la creatividad; mejorar las habilidades profesionales y personales de los docentes, en aras de lograr adaptarse exitosamente a la sociedad del conocimiento.

Así, el análisis de la demanda de innovación consiste en focalizar debilidades en los procesos laborales a fin de reestructurarlos y reimpulsarlos mediante soluciones innovadoras pertinentes y viables a la realidad institucional. Con relación a la captación de ideas innovadoras, consiste en un proceso que busca captar e implementar las mejores ideas mediante el estímulo a individuos, que siendo parte del talento humano de la organización; de manera entusiasta y proactiva, apoyan e impulsan procesos innovadores. Finalmente, la implantación – valoración de ideas innovadoras es la fase que busca evaluar la efectividad de las nuevas ideas luego de ser captadas.

5. Diagnóstico de la Diversidad Cognitiva

El diagnóstico de la diversidad cognitiva representa otro de los aspectos fundamentales a estudiar en la presente investigación; específicamente el tercero. Tal y como se expresa en párrafos anteriores, es un proceso que necesariamente requiere estar articulado con la innovación en aras de desarrollar una labor educativa pertinente y efectiva, es decir, que

atienda las características, intereses y necesidades de los estudiantes. Ello implica, el desarrollo de una acción previa orientada a indagar para descubrir y comprender antes de atender.

Como sustento a lo antes planteado, Serna (2006, p. 26) refiere que “el diagnóstico estratégico incluye la auditoría del entorno (...) (fortalezas, oportunidades, debilidades y amenazas). En ese sentido, el diagnóstico de la diversidad cognitiva adopta un carácter estratégico al considerar las fortalezas, oportunidades, debilidades y amenazas que tiene cada estudiante, a fin de lograr diseñar e implementar planes estratégicos de atención a la diversidad que respondan a su demanda de aprendizaje.

En esa misma línea de pensamiento, a juicio del MEN (2006, p. 21) para brindar una atención educativa que respete las diferencias del ser humano, el educador debe apropiarse de referentes pedagógicos que contemplen las diferencias como algo consustancial a la naturaleza de las personas y poder impartir una enseñanza rigurosa y más capacitada para responder al reto de la diversidad. Se trata entonces de asumir el diagnóstico de la diversidad cognitiva como una acción fundamental para afrontar el reto de educar con pertinencia y efectividad.

Por otra parte, Pérez (2003, p. 35) considera que,

“...si en nuestros centros educativos han de recibir educación adecuada todas las personas sin excepción, es imperativo arbitrar los mecanismos necesarios a nivel metodológico, estratégico y organizativo para atender a todo el mundo de acuerdo con sus características personales y sus ritmos de evolución y aprendizaje” (p. 35)

Desde la postura anterior, resulta fácil deducir que el diagnóstico de la diversidad cognitiva constituye uno de los mecanismos necesarios para garantizar una educación inclusiva y de calidad. Por otra parte, se destaca la importancia de su arbitraje metodológico en función de garantizar su efectividad y pertinencia.

Ahora bien, este proceso se materializa en la identificación, comprensión y sistematización de la realidad diagnosticada. En ese orden de ideas, la identificación se concibe como una acción que busca focalizar aspectos personales, pedagógicos y socioculturales de los estudiantes, que dan cuenta de su particularidad dentro de un contexto social, y ofrecen información para comprender su realidad en función de brindar una respuesta educativa adecuada a sus características, intereses y necesidades.

Con relación a la comprensión, este proceso consiste en el análisis de información relacionada con aspectos personales, pedagógicos y socioculturales previamente identificados que permiten comprender la realidad del estudiante; y así dar respuesta a su demanda de aprendizaje. Finalmente, la sistematización es el proceso de organización y registro de datos asociados a la identificación y comprensión de la diversidad cognitiva, que se convierte en referente al momento de formular planes estratégicos con fines pedagógicos.

6. Aplicación de planes estratégicos para atender la diversidad Cognitiva

La aplicación de planes estratégicos constituye el cuarto y último aspecto fundamental a estudiar en la presente investigación. Consiste en un proceso orientado hacia la pertinencia y efectividad de las acciones educativas, puesto que busca responder coherentemente a las

características intereses y necesidades de los estudiantes que demandan un servicio educativo inclusivo y de calidad.

Desde esa perspectiva, la aplicación de planes estratégicos representa una acción concebida desde el pensamiento estratégico al considerar la realidad diversa de los estudiantes atendidos. En ese sentido, Serna (2006, p. 22) considera la planificación estratégica como un proceso que necesariamente debe conducir a una manera de pensar estratégica; a la creación de un sistema gerencial inspirado en una cultura estratégica. De allí la importancia de la calidad y del compromiso del talento humano que participa en dicho proceso, y el cuidado para seleccionar los estrategias.

Por su parte, Garrido (2006, P. 19) complementa las ideas del precitado autor al considerar que “la planificación de la estrategia implica una síntesis que a su vez supone intuición, y a la vez una técnica y un arte en el que el estratega debe saber decidir y negociar de una forma dinámica manejando la incertidumbre, la ambigüedad y las posibilidades de negociación”. Asimismo, el contexto educativo estas acciones se materializan cuando a los docentes les toca decidir qué recursos utilizar y cómo organizarlos; qué estrategias utilizar y cómo aplicarlas; así como también lo concerniente a la elección de los métodos más favorables para la valoración de las estrategias aplicadas.

Lo antes planteado, representa una dinámica que estimula la creatividad y promueve una cultura de la innovación. En ese sentido, Pérez (2003, p. 34) considera la atención a la diversidad como una acción que promueve la innovación educativa a través de la incertidumbre y la necesidad de cambios que se han de generar en el aula para hacer una enseñanza adaptativa. Desde ese punto de vista, la necesidad de formular e implementar ideas creativas para responder a la demanda cognitiva de una población estudiantil diversa, estimula el desarrollo de procesos educativos innovadores.

En síntesis, se considera la aplicación de planes estratégicos para atender la diversidad cognitiva como un proceso fundamentado en el análisis de un diagnóstico. En ese sentido, considera la realidad educativa de cada estudiante al momento de formular e implementar estrategias orientadas a mejorar su proceso educativo. Para ello, identifica y organiza recursos; planifica, aplica y valora estrategias pedagógicas.

Con respecto a la identificación – organización de recursos, este proceso determina cómo y con qué se va a llevar a cabo la planificación estratégica; valorando la cantidad, calidad y pertinencia de los medios a utilizar. Con relación a la planificación – aplicación de estrategias pedagógicas, consiste en implementar las acciones estratégicas formuladas con las técnicas adecuadas; ello implica la selección de opciones estratégicas; el manejo del tiempo; los recursos; la metodología y la evaluación de manera adecuada. Finalmente, la valoración de estrategias pedagógicas consiste en valorar el desempeño de las estrategias implementadas considerando las metas planteadas. Ello implica, evaluar su efectividad en cuanto a aciertos, limitaciones logros y avances.

Conclusiones

La gestión de la innovación para la atención a la diversidad cognitiva en aulas multigrado se concibe como un proceso interactivo y dinámico, donde se desarrolla una Cultura orientada a la innovación como base fundamental que favorece la articulación entre el proceso innovador (Análisis de la demanda de innovación, captación de ideas innovadoras; implementación – valoración de ideas innovadoras) y un diagnóstico de la diversidad

cognitiva como acción previa a la aplicación de planes estratégicos orientados a atender las características, intereses y necesidades de la población estudiantil atendida, en aras de ofrecer un servicio educativo pertinente, inclusivo y de calidad.

La cultura orientada a la innovación contempla el compromiso con la investigación - Innovación; la tolerancia a los Riesgos - conflictos; el enfoque en los fines y la retroalimentación Positiva y facilita la articulación entre el proceso para la innovación y un diagnóstico de la diversidad cognitiva que precede la aplicación de planes estratégicos orientados a atender las características, intereses y necesidades de la población estudiantil atendida, en aras de ofrecer un servicio educativo pertinente, inclusivo y de calidad

El proceso para la innovación busca analizar la demanda de innovación; captar, implementar y valorar ideas innovadoras capaces de transformar la realidad educativa tradicional en una más pertinente y adecuada a los estándares educativos que exige la sociedad del conocimiento.

La aplicación de planes estratégicos para atender la diversidad cognitiva se caracteriza por ser un proceso fundamentado en el análisis de un diagnóstico. En ese sentido, considera la realidad educativa de cada estudiante al momento de formular e implementar estrategias orientadas a mejorar su proceso educativo. Para ello, identifica y organiza recursos; planifica, aplica y valora estrategias pedagógicas.

Referencias

- Alles, M. (2008). Comportamiento Organizacional. Editorial Granica. Buenos Aires Argentina.
- Chávez, M. (2006). Etica y Gerencia Universitaria. Revista Venezolana de Gerencia. Caracas-Venezuela.
- Chiavenato, I. (2007). Introducción a la Teoría General de la Administración Septima Edición. Mc Graw Gill. Ciudad de México, Mexico.
- Garrido, S. (2006). Dirección Estratégica. Editorial José Ignacio Fernández. 2da Edición. España, Madrid
- Hurtado Carmona, D. (2011). Analysis of skills development from computer-assisted teaching. Madrid: Lulu Publishers.
- Hurtado Carmona, D. (2011). General Systems Theory A focus on computer science engineering. Madrid: Lulu Publishers.
- Hurtado Carmona, D. (2012). Developing skills in computer security through Learning's Evaluative Objects. Madrid: Lulu Publishers.
- Ministerio de Educación Nacional (2014) ¿Qué es Gestión Educativa?.Perneo. Bogotá-Colombia.
- Ministerio de Educación Nacional MEN (2006). Fundamentación conceptual para la atención en el servicio educativo a estudiantes con Necesidades Educativas Especiales-NEE. Guía 12. Revista Revolución Educativa Colombia Aprende. Bogotá. Colombia.
- Palella. S. y Martins, F. (2010). Metodología de la investigación cuantitativa. FEDUPEL. Venezuela.

- Pérez I. (2003). Educación especial. Técnicas de Intervención. Ediciones Mc Graw Hil. México
- Riveira, V. y Mataix, C. (2004). Gestión por procesos y definición de los indicadores. Ponencia CIO (2008). Servicios de publicaciones. Universidad de Burgos. España.
- Robbins S. y Coulter M. (2011). Administración. 8va Edición. México
- Sanchez, M. (2009). Bases para el diseño de un Modelo de Gestion en Instituciones de Educación Superior Estatales de Ciencias Economicas. Tomo I. Universidad de Buenos Aires.
- Serna H. (2011). Gestión Estratégica. 3R Editores. Bogotá, Colombia
- Suárez, F., Vengoechea, J., Hurtado Carmona, D., Llanos, C., & Niebles, W. (2017). Construyendo una cultura emprendedora desde el modelamiento estratégico. Madrid: Lulu Publishers
- UNESCO (2014). Herramienta para la gestión de proyectos educativos con TIC. Buenos Aires. Argentina