



**UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE CHIRIQUÍ  
VICERRECTORÍA DE INVESTIGACIÓN Y POSGRADO  
FACULTAD DE HUMANIDADES  
PROGRAMA DE DOCTORADO EN INVESTIGACIÓN CON MENCIÓN  
EN CIENCIAS SOCIALES.**

**TESIS DOCTORAL PARA OPTAR AL GRADO DE  
DOCTOR EN INVESTIGACIÓN CON MENCIÓN EN CIENCIAS SOCIALES**

**RETOS GERENCIALES DE LA EDUCACIÓN ANTE LA DIVERSIDAD  
CULTURAL EN EL DISTRITO DE BOQUETE.**

**PRESENTADO POR:  
ARNULFO GONZÁLEZ MIRANDA  
4-208-331**

**ASESOR:  
DR. RAFAEL BOLÍVAR AGUILAR**

**CIUDAD DE DAVID, PROVINCIA DE CHIRIQUÍ  
REPÚBLICA DE PANAMÁ**

**2023**

## **AGRADECIMIENTO**

**A DIOS POR DIRIGIR CADA PASO QUE DOY.**

**A MI ESPOSA E HIJA POR INSPIRARME EN CADA META TRAZADA.**

**A CADA UNA DE LAS PERSONAS QUE ESTÁN EN MI ENTORNO Y QUE**

**FORMAN PARTE DEL ACCIONAR ACADÉMICO, PROFESIONAL Y**

**LABORAL.**

**DEDICATORIA**

**AL CULMINAR ESTE SEGUNDO DOCTORADO,**

**DEDICO CON CARÍÑO Y AMOR:**

**A DIOS POR PERMITIRME LLEGAR HASTA DONDE ESTOY.**

**A MI FAMILIA SIN SU APOYO E INSPIRACIÓN, QUIZÁS, YA HUBIESE**

**DESISTIDO.**

**A LA UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE CHIRIQUÍ TESTIGO DE MI ACCIONAR**

**COMO ESTUDIANTE Y DOCENTE.**

## ÍNDICE

<b>AGRADECIMIENTO</b>	<b>ii</b>
<b>DEDICATORIA</b>	<b>iii</b>
<b>ÍNDICE</b>	<b>iv</b>
<b>ÍNDICE DE TABLAS</b>	<b>vii</b>
<b>ÍNDICE DE GRÁFICAS</b>	<b>xv</b>
<b>RESUMEN</b>	<b>xxiii</b>
<b>ABSTRACT</b>	<b>xxv</b>
<b>INTRODUCCIÓN</b>	<b>1</b>
<b>CAPÍTULO I</b>	<b>3</b>
<b>MARCO INTRODUCTORIO</b>	<b>3</b>
1.1 Antecedentes de la investigación	4
1.1.1 Planteamiento del problema	7
1.2 Justificación	11
1.2.1 Importancia	11
1.2.2 Aportes del proyecto	12
1.3 Delimitación del problema	13
1.3.1 Por su temporalidad	13
1.3.2 Por su localización	13
1.3.3 Por su contexto	13
1.4 Supuesto general	13
1.5 Objetivos del estudio	14
1.5.1 General	14
1.5.2 Específicos	14

1.5.4	Objetivo creativo	15
1.6	Definición de variables y términos técnicos	15
1.6.1	Definición de variables	15
1.6.2	Términos técnicos	16
1.7	Limitaciones o restricciones del trabajo	21
<b>CAPÍTULO II</b>		<b>22</b>
<b>MARCO TEÓRICO</b>		<b>22</b>
2.1	Retos Gerenciales	23
2.1.2	Características que debe poseer un Gerente Educativo	25
2.1.2.1	Empático.	27
2.1.2.2	Integrador	29
2.1.2.3	Responsabilidad Social	31
2.2	Retos profesionales del Gerente Educativo	33
2.2.1	Formación Permanente	34
2.2.2	Participación de la Escuela-Comunidad y Familia.	36
2.2.3	Inclusión de los entornos virtuales	39
2.3	Diversidad Cultural	42
2.3.1	Diversidad Cultural Educativa	43
2.3.2	Diversidad cultural religiosa	46
2.3.3	Diversidad cultural globalizada.	48
2.4	Factores relacionados con el etnocentrismo y relativismo cultural en la Educación	50
2.4.1	El etnocentrismo cultural en la educación	51
2.4.2	El relativismo cultural en la educación	53
2.4.3	La formación de la identidad como construcción social.	55
<b>CAPÍTULO III.</b>		<b>58</b>
<b>MARCO METODOLÓGICO</b>		<b>58</b>

3.1	Paradigma de investigación.	59
3.2	Tipo de investigación	59
3.2.1	Diseño de la investigación	60
3.2.2	Alcance da la investigación	61
3.3	Fuentes de información	61
3.3.1	Fuentes materiales	62
3.3.2	Fuentes humanas	62
3.4	Población	62
3.4.1	Muestra	63
3.5	Definición de las variables	63
3.5.1	Variable Independiente: Retos Gerenciales Educativos	64
3.5.2	Variable Dependiente: Diversidad Cultural.	64
3.6	Técnicas e instrumentos de recolección de datos	64
3.6.1	Técnicas de tratamiento de la información	64
3.6.2	Instrumentos	65
3.6.3	Validez y confiabilidad del instrumento	65
3.6.4	Validez	65
3.6.5	Confiabilidad	66
3.7	Tratamiento de la información	68
3.8	Análisis de la información	68
	<b>CAPÍTULO IV.</b>	<b>71</b>
4.1	De la encuesta	72
	<b>CONCLUSIONES</b>	<b>156</b>
	<b>RECOMENDACIONES</b>	<b>159</b>
	<b>BIBLIOGRAFÍA</b>	<b>160</b>

## ÍNDICE DE TABLAS

<b>Tabla 1. Comprende al otro al punto de poder sentir lo que la otra persona siente....</b>	<b>72</b>
<b>Tabla 2. Se muestra solidario ante las adversidades que se le presentan a otro individuo así no pertenezca a su contexto.....</b>	<b>73</b>
<b>Tabla 3. Se muestra respetuoso ante la diversidad cultural del contexto donde se desempeña.....</b>	<b>74</b>
<b>Tabla 4. Integra progresivamente el trabajo hacia la diversidad de manifestaciones humanas.....</b>	<b>75</b>
<b>Tabla 5. Es amable, educado, y se muestra comprometido con la igualdad y la diversidad cultural.....</b>	<b>76</b>
<b>Tabla 6. Genera la confianza de los demás, gestiona la carga de trabajo, socioeducativa y social con todos los miembros educativos.....</b>	<b>77</b>
<b>Tabla 7. Ejerce la dirección y orientación de los diferentes actores de la comunidad educativa.....</b>	<b>78</b>
<b>Tabla 8. Se muestra comprometido con los miembros que integran la institución y la sociedad.....</b>	<b>79</b>
<b>Tabla 9. Cumple un papel fundamental en la vida del estudiante.....</b>	<b>80</b>
<b>Tabla 10. Su formación involucra la alta pertinencia social, cultural hacia la diversidad.....</b>	<b>81</b>
<b>Tabla 11. Realiza actividades formativas dirigidas a mejorar la preparación científica, técnica, didáctica de la comunidad educativa.....</b>	<b>82</b>

<b>Tabla 12. Planifica gran cantidad de actividades y programas de aprendizaje teórico-práctico dirigidos a la comunidad educativa y su contexto.....</b>	<b>83</b>
<b>Tabla 13. Comprende al otro al punto de poder sentir lo que la otra persona siente..</b>	<b>84</b>
<b>Tabla 14. Se muestra solidario ante las adversidades que se le presentan a otro individuo así no pertenezca a su contexto.....</b>	<b>85</b>
<b>Tabla 15. Se muestra respetuoso ante la diversidad cultural del contexto donde se desempeña.....</b>	<b>86</b>
<b>Tabla 16. Integra progresivamente el trabajo hacia la diversidad de manifestaciones humanas.....</b>	<b>87</b>
<b>Tabla 17. Es amable, educado, y se muestra comprometido con la igualdad y la diversidad cultural.....</b>	<b>88</b>
<b>Tabla 18. Genera la confianza de los demás, gestiona la carga de trabajo, socioeducativa y social con todos los miembros educativos.....</b>	<b>89</b>
<b>Tabla 19. Ejerce la dirección y orientación de los diferentes actores de la comunidad educativa.....</b>	<b>90</b>
<b>Tabla 20. Se muestra comprometido con los miembros que integran la institución y la sociedad.....</b>	<b>91</b>
<b>Tabla 21. Cumple un papel fundamental en la vida del estudiante.....</b>	<b>92</b>
<b>Tabla 22. Su formación involucra la alta pertinencia social, cultural hacia la diversidad.....</b>	<b>93</b>
<b>Tabla 23. Realiza actividades formativas dirigidas a mejorar la preparación científica, técnica, didáctica de la comunidad educativa.....</b>	<b>94</b>

<b>Tabla 24. Planifica gran cantidad de actividades y programas de aprendizaje teórico-práctico dirigidos a la comunidad educativa y su contexto.....</b>	<b>95</b>
<b>Tabla 25. Promueve: la pertenencia y la participación de todos, el respeto a la diversidad, un entorno estimulante y diverso en el que se aprende y se cree.....</b>	<b>96</b>
<b>Tabla 26. Participa, colabora, interviene, coopera, contribuye y aporta a la diversidad cultural y social.....</b>	<b>97</b>
<b>Tabla 27. Propicia la inclusión como un proceso en el que todos están llamados a participar.....</b>	<b>98</b>
<b>Tabla 28. Involucra actividades innovadoras que generen un cambio significativo en el proceso de enseñanza-aprendizaje.....</b>	<b>99</b>
<b>Tabla 29. Propone la innovación educativa como un proceso de indagación de nuevas ideas.....</b>	<b>100</b>
<b>Tabla 30. Considera que, gracias a la tecnología educativa, los docentes pueden planificar el proceso de aprendizaje y optimizar la tarea de enseñanza.....</b>	<b>101</b>
<b>Tabla 31. Muestra la originalidad y la pluralidad cultural en las actividades que definen dentro de la institución a los grupos y las sociedades que contemplan a la humanidad.....</b>	<b>102</b>
<b>Tabla 32. Genera el intercambio de innovación y de creatividad, hacia la diversidad cultural educativa.....</b>	<b>103</b>
<b>Tabla 33. Se da la igualdad de oportunidades mediante programas compensatorios que superen el déficit cultural.....</b>	<b>104</b>
<b>Tabla 34. Muestra respeto hacia las diversas creencias religiosas, culturales dentro del contexto educativo.....</b>	<b>105</b>

<b>Tabla 35. Propicia la tolerancia hacia la diversidad cultural dentro del ámbito educativo.....</b>	<b>106</b>
<b>Tabla 36. Forma individuos para la vida y el respeto hacia la diversidad religiosa...</b>	<b>107</b>
<b>Tabla 37. Incorpora dentro de las actividades de aprendizaje la vinculación de la familia y la comunidad.....</b>	<b>108</b>
<b>Tabla 38. El desarrollo de las tecnologías y la comunicación dentro del aula han logrado que la sociedad cohabite con las diversas culturas.....</b>	<b>109</b>
<b>Tabla 39. Se puede lograr la aceptación e integración dentro de las instituciones educativas con una población cultural diversa.....</b>	<b>110</b>
<b>Tabla 40. Educa sobre los orígenes culturales a los estudiantes y comunidad en general.....</b>	<b>111</b>
<b>Tabla 41. Integra de forma amena las particularidades de diversas culturas que hacen vida en la región de Boquete.....</b>	<b>112</b>
<b>Tabla 42. Explica las conductas de otros grupos, razas o sociedades para instruir al colectivo y generar el respeto y la aceptación.....</b>	<b>113</b>
<b>Tabla 43. Genera el respeto desde lo académico hacia el no juzgar una cultura desde sus propios parámetros.....</b>	<b>114</b>
<b>Tabla 44. Propicia un espacio donde cohabiten las diversas culturas respetando el pensamiento del etnocentrismo de cada individuo que quiere entender lo que es la interculturalidad.....</b>	<b>115</b>
<b>Tabla 45. Se apoya en el currículo educativo para lograr el equilibrio en el aprendizaje sobre la diversidad cultural.....</b>	<b>116</b>
<b>Tabla 46. Promueve el sentido de pertenencia a un grupo social con el cual se comparten rasgos culturales, costumbres, valores y creencias.....</b>	<b>117</b>

<b>Tabla 47. Estimula la incorporación de la familia y la comunidad en general para afianzar la identidad cultural del estudiante de la región de Boquete.....</b>	<b>118</b>
<b>Tabla 48. Genera espacios dentro del ámbito académico para amenizar con la familia, estudiantes y la población en general para integrar el respeto hacia las diversas culturas.....</b>	<b>119</b>
<b>Tabla 49. Comprende al otro al punto de poder sentir lo que la otra persona siente.....</b>	<b>120</b>
<b>Tabla 50. Se muestra solidario ante las adversidades que se le presentan a otro individuo así no pertenezca a su contexto.....</b>	<b>121</b>
<b>Tabla 51. Se muestra respetuoso ante la diversidad cultural del contexto donde se desempeña.....</b>	<b>122</b>
<b>Tabla 52. Integra progresivamente el trabajo hacia la diversidad de manifestaciones humanas.....</b>	<b>123</b>
<b>Tabla 53. Es amable, educado, y se muestra comprometido con la igualdad y la diversidad cultural.....</b>	<b>124</b>
<b>Tabla 54. Genera la confianza de los demás, gestiona la carga de trabajo, socioeducativa y social con todos los miembros educativos.....</b>	<b>125</b>
<b>Tabla 55. Ejerce la dirección y orientación de los diferentes actores de la comunidad educativa.....</b>	<b>126</b>
<b>Tabla 56. Se muestra comprometido con los miembros que integran la institución y la sociedad.....</b>	<b>127</b>
<b>Tabla 57. Cumple un papel fundamental en la vida del estudiante.....</b>	<b>128</b>
<b>Tabla 58. Su formación involucra la alta pertinencia social, cultural hacia la diversidad.....</b>	<b>129</b>

<b>Tabla 59. Realiza actividades formativas dirigidas a mejorar la preparación científica, técnica, didáctica de la comunidad educativa.....</b>	<b>130</b>
<b>Tabla 60. Planifica gran cantidad de actividades y programas de aprendizaje teórico-práctico dirigidos a la comunidad educativa y su contexto.....</b>	<b>131</b>
<b>Tabla 61. Promueve: la pertenencia y la participación de todos, el respeto a la diversidad, un entorno estimulante y diverso en el que se aprende y se cree.....</b>	<b>132</b>
<b>Tabla 62. Participa, colabora, interviene, coopera, contribuye y aporta a la diversidad cultural y social.....</b>	<b>133</b>
<b>Tabla 63. Propicia la inclusión como un proceso en el que todos están llamados a participar.....</b>	<b>134</b>
<b>Tabla 64. Involucra actividades innovadoras que generen un cambio significativo en el proceso de enseñanza-aprendizaje.....</b>	<b>135</b>
<b>Tabla 65. Propone la innovación educativa como un proceso de indagación de nuevas ideas.....</b>	<b>136</b>
<b>Tabla 66. Considera que, gracias a la tecnología educativa, los docentes pueden planificar el proceso de aprendizaje y optimizar la tarea de enseñanza.....</b>	<b>137</b>
<b>Tabla 67. Muestra la originalidad y la pluralidad cultural en las actividades que definen dentro de la institución a los grupos y las sociedades que contemplan a la humanidad.....</b>	<b>138</b>
<b>Tabla 68. Genera el intercambio de innovación y de creatividad, hacia la diversidad cultural educativa.....</b>	<b>139</b>
<b>Tabla 69. Se da la igualdad de oportunidades mediante programas compensatorios que superen el déficit cultural.....</b>	<b>140</b>

<b>Tabla 70. Muestra respeto hacia las diversas creencias religiosas, culturales dentro del contexto educativo.....</b>	<b>141</b>
<b>Tabla 71. Propicia la tolerancia hacia la diversidad cultural dentro del ámbito educativo.....</b>	<b>142</b>
<b>Tabla 72. Forma individuos para la vida y el respeto hacia la diversidad religiosa.....</b>	<b>143</b>
<b>Tabla 73. Incorpora dentro de las actividades de aprendizaje la vinculación de la familia y la comunidad.....</b>	<b>144</b>
<b>Tabla 74. El desarrollo de las tecnologías y la comunicación dentro del aula han logrado que la sociedad cohabite con las diversas culturas.....</b>	<b>145</b>
<b>Tabla 75. Se puede lograr la aceptación e integración dentro de las instituciones educativas con una población cultural diversa.....</b>	<b>146</b>
<b>Tabla 76. Educa sobre los orígenes culturales a los estudiantes y comunidad en general.....</b>	<b>147</b>
<b>Tabla 77. Integra de forma amena las particularidades de diversas culturas que hacen vida en la región de Boquete.....</b>	<b>148</b>
<b>Tabla 78. Explica las conductas de otros grupos, razas o sociedades para instruir al colectivo y generar el respeto y la aceptación.....</b>	<b>149</b>
<b>Tabla 79. Genera el respeto desde lo académico hacia el no juzgar una cultura desde sus propios parámetros.....</b>	<b>150</b>
<b>Tabla 80. Propicia un espacio donde cohabiten las diversas culturas respetando el pensamiento del etnocentrismo de cada individuo que quiere entender lo que es la interculturalidad.....</b>	<b>151</b>

<b>Tabla 81. Se apoya en el currículo educativo para lograr el equilibrio en el aprendizaje sobre la diversidad cultural.....</b>	<b>152</b>
<b>Tabla 82. Promueve el sentido de pertenencia a un grupo social con el cual se comparten rasgos culturales, costumbres, valores y creencias.....</b>	<b>153</b>
<b>Tabla 83. Estimula la incorporación de la familia y la comunidad en general para afianzar la identidad cultural del estudiante de la región de Boquete.....</b>	<b>154</b>
<b>Tabla 84. Genera espacios dentro del ámbito académico para amenizar con la familia, estudiantes y la población en general para integrar el respeto hacia las diversas culturas.....</b>	<b>155</b>

## ÍNDICE DE GRÁFICAS

<b>Gráfica 1. Comprende al otro al punto de poder sentir lo que la otra persona siente.</b>	<b>72</b>
<b>Gráfica 2. Se muestra solidario ante las adversidades que se le presentan a otro individuo así no pertenezca a su contexto.</b>	<b>73</b>
<b>Gráfica 3. Se muestra respetuoso ante la diversidad cultural del contexto donde se desempeña.</b>	<b>74</b>
<b>Gráfica 4. Integra progresivamente el trabajo hacia la diversidad de manifestaciones humanas.</b>	<b>75</b>
<b>Gráfica 5. Es amable, educado, y se muestra comprometido con la igualdad y la diversidad cultural.</b>	<b>76</b>
<b>Gráfica 6. Genera la confianza de los demás, gestiona la carga de trabajo, socioeducativa y social con todos los miembros educativos.</b>	<b>77</b>
<b>Gráfica 7. Ejerce la dirección y orientación de los diferentes actores de la comunidad educativa.</b>	<b>78</b>
<b>Gráfica 8. Se muestra comprometido con los miembros que integran la institución y la sociedad.</b>	<b>79</b>
<b>Gráfica 9. Cumple un papel fundamental en la vida del estudiante.</b>	<b>80</b>
<b>Gráfica 10. Su formación involucra la alta pertinencia social, cultural hacia la diversidad.</b>	<b>81</b>

<b>Gráfica 11. Realiza actividades formativas dirigidas a mejorar la preparación científica, técnica, didáctica de la comunidad educativa.....</b>	<b>82</b>
<b>Gráfica 12. Planifica gran cantidad de actividades y programas de aprendizaje teórico-práctico dirigidos a la comunidad educativa y su contexto.....</b>	<b>83</b>
<b>Gráfica Tabla 13. Comprende al otro al punto de poder sentir lo que la otra persona siente.....</b>	<b>84</b>
<b>Gráfica 14. Se muestra solidario ante las adversidades que se le presentan a otro individuo así no pertenezca a su contexto.....</b>	<b>85</b>
<b>Gráfica 15. Se muestra respetuoso ante la diversidad cultural del contexto donde se desempeña.....</b>	<b>86</b>
<b>Gráfica 16. Integra progresivamente el trabajo hacia la diversidad de manifestaciones humanas.....</b>	<b>87</b>
<b>Gráfica 17. Es amable, educado, y se muestra comprometido con la igualdad y la diversidad cultural.....</b>	<b>88</b>
<b>Gráfica 18. Genera la confianza de los demás, gestiona la carga de trabajo, socioeducativa y social con todos los miembros educativos.....</b>	<b>89</b>
<b>Gráfica 19. Ejerce la dirección y orientación de los diferentes actores de la comunidad educativa.....</b>	<b>90</b>
<b>Gráfica 20. Se muestra comprometido con los miembros que integran la institución y la sociedad.....</b>	<b>91</b>
<b>Gráfica 21. Cumple un papel fundamental en la vida del estudiante.....</b>	<b>92</b>
<b>Gráfica 22. Su formación involucra la alta pertinencia social, cultural hacia la diversidad.....</b>	<b>93</b>

<b>Gráfica 23. Realiza actividades formativas dirigidas a mejorar la preparación científica, técnica, didáctica de la comunidad educativa.....</b>	<b>94</b>
<b>Gráfica 24. Planifica gran cantidad de actividades y programas de aprendizaje teórico-práctico dirigidos a la comunidad educativa y su contexto.....</b>	<b>95</b>
<b>Gráfica 25. Promueve: la pertenencia y la participación de todos, el respeto a la diversidad, un entorno estimulante y diverso en el que se aprende y se cree.....</b>	<b>96</b>
<b>Gráfica 26. Participa, colabora, interviene, coopera, contribuye y aporta a la diversidad cultural y social.....</b>	<b>97</b>
<b>Gráfica 27. Propicia la inclusión como un proceso en el que todos están llamados a participar.....</b>	<b>98</b>
<b>Gráfica 28. Involucra actividades innovadoras que generen un cambio significativo en el proceso de enseñanza-aprendizaje.....</b>	<b>99</b>
<b>Gráfica 29. Propone la innovación educativa como un proceso de indagación de nuevas ideas.....</b>	<b>100</b>
<b>Gráfica 30. Considera que, gracias a la tecnología educativa, los docentes pueden planificar el proceso de aprendizaje y optimizar la tarea de enseñanza.....</b>	<b>101</b>
<b>Gráfica 31. Muestra la originalidad y la pluralidad cultural en las actividades que definen dentro de la institución a los grupos y las sociedades que contemplan a la humanidad.....</b>	<b>102</b>
<b>Gráfica 32. Genera el intercambio de innovación y de creatividad, hacia la diversidad cultural educativa.....</b>	<b>103</b>
<b>Gráfica 33. Se da la igualdad de oportunidades mediante programas compensatorios que superen el déficit cultural.....</b>	<b>104</b>

<b>Gráfica 34. Muestra respeto hacia las diversas creencias religiosas, culturales dentro del contexto educativo.....</b>	<b>105</b>
<b>Gráfica 35. Propicia la tolerancia hacia la diversidad cultural dentro del ámbito educativo.....</b>	<b>106</b>
<b>Gráfica 36. Forma individuos para la vida y el respeto hacia la diversidad religiosa.....</b>	<b>107</b>
<b>Gráfica 37. Incorpora dentro de las actividades de aprendizaje la vinculación de la familia y la comunidad.....</b>	<b>108</b>
<b>Gráfica 38. El desarrollo de las tecnologías y la comunicación dentro del aula han logrado que la sociedad cohabite con las diversas culturas.....</b>	<b>109</b>
<b>Gráfica 39. Se puede lograr la aceptación e integración dentro de las instituciones educativas con una población cultural diversa.....</b>	<b>110</b>
<b>Gráfica 40. Educa sobre los orígenes culturales a los estudiantes y comunidad en general.....</b>	<b>111</b>
<b>Gráfica 41. Integra de forma amena las particularidades de diversas culturas que hacen vida en la región de Boquete.....</b>	<b>112</b>
<b>Gráfica 42. Explica las conductas de otros grupos, razas o sociedades para instruir al colectivo y generar el respeto y la aceptación.....</b>	<b>113</b>
<b>Gráfica 43. Genera el respeto desde lo académico hacia el no juzgar una cultura desde sus propios parámetros.....</b>	<b>114</b>
<b>Gráfica 44. Propicia un espacio donde cohabiten las diversas culturas respetando el pensamiento del etnocentrismo de cada individuo que quiere entender lo que es la interculturalidad.....</b>	<b>115</b>

<b>Gráfica 45. Se apoya en el currículo educativo para lograr el equilibrio en el aprendizaje sobre la diversidad cultural.....</b>	<b>116</b>
<b>Gráfica 46. Promueve el sentido de pertenencia a un grupo social con el cual se comparten rasgos culturales, costumbres, valores y creencias.....</b>	<b>117</b>
<b>Gráfica 47. Estimula la incorporación de la familia y la comunidad en general para afianzar la identidad cultural del estudiante de la región de Boquete.....</b>	<b>118</b>
<b>Gráfica 48. Genera espacios dentro del ámbito académico para amenizar con la familia, estudiantes y la población en general para integrar el respeto hacia las diversas culturas.....</b>	<b>119</b>
<b>Gráfica 49. Comprende al otro al punto de poder sentir lo que la otra persona siente.....</b>	<b>120</b>
<b>Gráfica 50. Se muestra solidario ante las adversidades que se le presentan a otro individuo así no pertenezca a su contexto.....</b>	<b>121</b>
<b>Gráfica 51. Se muestra respetuoso ante la diversidad cultural del contexto donde se desempeña.....</b>	<b>122</b>
<b>Gráfica 52. Integra progresivamente el trabajo hacia la diversidad de manifestaciones humanas.....</b>	<b>123</b>
<b>Gráfica 53. Es amable, educado, y se muestra comprometido con la igualdad y la diversidad cultural.....</b>	<b>124</b>
<b>Gráfica 54. Genera la confianza de los demás, gestiona la carga de trabajo, socioeducativa y social con todos los miembros educativos.....</b>	<b>125</b>
<b>Gráfica 55. Ejerce la dirección y orientación de los diferentes actores de la comunidad educativa.....</b>	<b>126</b>

<b>Gráfica 56. Se muestra comprometido con los miembros que integran la institución y la sociedad.....</b>	<b>127</b>
<b>Gráfica 57. Cumple un papel fundamental en la vida del estudiante.....</b>	<b>128</b>
<b>Gráfica 58. Su formación involucra la alta pertinencia social, cultural hacia la diversidad.....</b>	<b>129</b>
<b>Gráfica 59. Realiza actividades formativas dirigidas a mejorar la preparación científica, técnica, didáctica de la comunidad educativa.....</b>	<b>130</b>
<b>Gráfica 60. Planifica gran cantidad de actividades y programas de aprendizaje teórico-práctico dirigidos a la comunidad educativa y su contexto.....</b>	<b>131</b>
<b>Gráfica 61. Promueve: la pertenencia y la participación de todos, el respeto a la diversidad, un entorno estimulante y diverso en el que se aprende y se cree.....</b>	<b>132</b>
<b>Gráfica 62. Participa, colabora, interviene, coopera, contribuye y aporta a la diversidad cultural y social.....</b>	<b>133</b>
<b>Gráfica 63. Propicia la inclusión como un proceso en el que todos están llamados a participar.....</b>	<b>134</b>
<b>Gráfica 64. Involucra actividades innovadoras que generen un cambio significativo en el proceso de enseñanza-aprendizaje.....</b>	<b>135</b>
<b>Gráfica 65. Propone la innovación educativa como un proceso de indagación de nuevas ideas.....</b>	<b>136</b>
<b>Gráfica 66. Considera que, gracias a la tecnología educativa, los docentes pueden planificar el proceso de aprendizaje y optimizar la tarea de enseñanza.....</b>	<b>137</b>
<b>Gráfica 67. Muestra la originalidad y la pluralidad cultural en las actividades que definen dentro de la institución a los grupos y las sociedades que contemplan a la humanidad.....</b>	<b>138</b>

<b>Gráfica 68. Genera el intercambio de innovación y de creatividad, hacia la diversidad cultural educativa.....</b>	<b>139</b>
<b>Gráfica 69. Se da la igualdad de oportunidades mediante programas compensatorios que superen el déficit cultural.....</b>	<b>140</b>
<b>Gráfica 70. Muestra respeto hacia las diversas creencias religiosas, culturales dentro del contexto educativo.....</b>	<b>141</b>
<b>Gráfica 71. Propicia la tolerancia hacia la diversidad cultural dentro del ámbito educativo.....</b>	<b>142</b>
<b>Gráfica 72. Forma individuos para la vida y el respeto hacia la diversidad religiosa...ro de las actividades de aprendizaje la vinculación de la familia y la comunidad.....</b>	<b>144</b>
<b>Gráfica 74. El desarrollo de las tecnologías y la comunicación dentro del aula han logrado que la sociedad cohabite con las diversas culturas.....</b>	<b>145</b>
<b>Gráfica 75. Se puede lograr la aceptación e integración dentro de las instituciones educativas con una población cultural diversa.....</b>	<b>146</b>
<b>Gráfica 76. Educa sobre los orígenes culturales a los estudiantes y comunidad en general.....</b>	<b>147</b>
<b>Gráfica 77. Integra de forma amena las particularidades de diversas culturas que hacen vida en la región de Boquete.....</b>	<b>148</b>
<b>Gráfica 78. Explica las conductas de otros grupos, razas o sociedades para instruir al colectivo y generar el respeto y la aceptación.....</b>	<b>149</b>
<b>Gráfica 79. Genera el respeto desde lo académico hacia el no juzgar una cultura desde sus propios parámetros.....</b>	<b>150</b>

<b>Gráfica 80. Propicia un espacio donde cohabiten las diversas culturas respetando el pensamiento del etnocentrismo de cada individuo que quiere entender lo que es la interculturalidad.....</b>	<b>151</b>
<b>Gráfica 81. Se apoya en el currículo educativo para lograr el equilibrio en el aprendizaje sobre la diversidad cultural.....</b>	<b>152</b>
<b>Gráfica 82. Promueve el sentido de pertenencia a un grupo social con el cual se comparten rasgos culturales, costumbres, valores y creencias.....</b>	<b>153</b>
<b>Gráfica 83. Estimula la incorporación de la familia y la comunidad en general para afianzar la identidad cultural del estudiante de la región de Boquete.....</b>	<b>154</b>
<b>Gráfica 84. Genera espacios dentro del ámbito académico para amenizar con la familia, estudiantes y la población en general para integrar el respeto hacia las diversas culturas.....</b>	<b>155</b>

## RESUMEN

Esta investigación tiene como objetivo general: Analizar los retos que debe asumir un gerente educativo ante la diversidad cultural en las instituciones Benigno Tomás Argote y el Instituto Guadalupano de la región de Boquete.

Se orienta bajo un enfoque tipo mixto, con alcance descriptivo y correlacional; ya que mide el grado de relación entre las variables. En cuanto al paradigma cuantitativo es no experimental transversal considerando que los datos serán colectados en un solo momento, con alcance descriptivo y correlacional, de corte transversal y para el aspecto cualitativo, se utilizó el diseño de investigación acción, debido a que el investigador se involucra con la población para conocer la circunstancia y sugerir alternativas de mejora.

Con respecto, al análisis cuantitativo y comprobar la confiabilidad del instrumento se calculó por el coeficiente Alfa de Cronbach, resultando 0.973 lo que indicó altamente aceptable según la escala.

El tipo de muestra fue aleatoria simple, esta técnica consiste en la que todos los elementos que conforman el universo tienen idéntica probabilidad de ser seleccionados.

Para efecto de las encuestas se tomaron 40 estudiantes: 20 del Colegio Benigno Tomás Argote y 20 del Instituto Guadalupano. En cuanto a estamento docente entre los dos planteles eran 30.

Los instrumentos de recolección arrojaron resultados significativos; ya que se pudo evidenciar debilidades en el tópico de estudio.

Finalmente, en esta investigación se presenta como producto del análisis, reflexión y apoyo riguroso de teorías existentes sustentadas en los hallazgos, la propuesta: Diseñar una revista con lineamientos estratégicos gerenciales para la intervención socioeducativa, desde la perspectiva de la intercultural, en las instituciones Benigno Tomás Argote y el Instituto Guadalupano de la región de Boquete.

**Palabras claves: retos gerenciales, gerente educativo, diversidad cultural y lineamientos y estratégicos gerenciales para la intervención socioeducativa**

## ABSTRACT

The general objective of this research is to analyze the challenges that a educational manager in the face of cultural diversity in the institutions Benigno Tomás Argote and the Guadalupano Institute of the Boquete region.

It is oriented under a mixed type approach, with a descriptive and correlational scope; since it measures the degree of relationship between the variables.

Regarding the quantitative paradigm, it is non-experimental, cross-sectional, considering that the data will be collected in a single moment, with a descriptive and correlational scope, cross-sectional and for the qualitative aspect, the action research design was used, since the researcher is involved. with the population to learn about the circumstance and suggest alternatives for improvement.

Respecting the quantitative analysis and checking the reliability of the instrument, it was calculated by Cronbach's Alpha coefficient, resulting in 0.973, which indicated highly acceptable according to the scale.

The type of sample was simple random, this technique consists in which all the elements that make up the universe have the same probability of being selected.

For the purpose of the surveys, 40 students were taken: 20 from the Benigno Tomás Argote School and 20 from the Guadalupano Institute. As for teaching staff between the two schools there were 30.

The collection instruments yielded significant results; since it was possible to show weaknesses in the topic of study.

Finally, this research presents as a product of the analysis, reflection and rigorous support of existing theories based on the findings, the proposal: Design a magazine with strategic management guidelines for socio-educational intervention, from the intercultural perspective, in the Benigno Tomás Argote and the Guadalupano Institute in the Boquete region.

**Keywords:** Managerial challenges, educational manager, cultural diversity , management strategies and guidelines for socio-educational intervention.

## INTRODUCCIÓN

En el contexto mundial, se considera que una de las tareas más importantes y exigentes de cualquier organización educativa, es sin duda alguna el rol gerencial, debido a que este tiene la finalidad de garantizar, dentro de sus funciones la calidad pedagógica de la institución y a su vez la integración de las comunidades y su diversidad cultural global. De allí, que en la actualidad, las organizaciones se han planteado nuevos retos gerenciales, producto no sólo del avance de la ciencia y la tecnología, sino también de la multipliculturalidad que se ha desbordado, en los últimos años.

Así mismo, a nivel internacional, se observa que los países desarrollados se han perfilado como protagonistas de la diversidad cultural, en la medida que sus profesionales maduran y crecen gerencialmente. Tomando en cuenta, que la labor gerencial surge por numerosas dimensiones del ente humano donde el individuo piensa, se motiva, aprende, pone en práctica sus competencias discursivas para exponer ideas y requiere de nuevos incentivos, a los que se debe estar atento y preparado, para ofrecer sus potencialidades, con el fin de lograr un cambio de paradigma cultural, educativo, ambiental entre otros, dentro de la organización.

En este sentido, este estudio se propone develar diversos indicadores de forma coherente, lógica y sistemática, aportando a la comunidad científica, lineamientos estratégicos para una transformación sociocultural, a través de una visión holística e integrada sobre los Retos, que debe asumir el Gerente Educativo ante la Diversidad Cultural.

Por consiguiente, es importante señalar, que esta investigación se estructura de la siguiente manera, para dar cumplimiento, a la normativa universitaria. El anteproyecto se construye, a través del desarrollo de aspectos como: antecedentes (planteamiento del problema), justificación (importancia y aportes), delimitación o alcance del estudio, supuesto general, objetivos del trabajo (generales y específicos), definición de variables y términos técnicos, limitaciones y restricciones.

Así mismo presento la primera revisión de la literatura, el marco metodológico (paradigma y tipo de investigación, fuentes de información, población, definición de variables, técnicas e instrumentos de recolección. Finalmente, se observa la estructura capitular, el cronograma de actividades y las referencias bibliográficas.

**CAPÍTULO I**  
**MARCO INTRODUCTORIO**

## 1.1 Antecedentes de la investigación

Como parte de la revisión documental realizada, se pretende conformar un marco referente del estudio, que antecede a las variables retos gerenciales y diversidad cultural. Del mismo modo, a través de estos antecedentes se puede visionar una nueva estructura investigativa, así como nuevos enfoques, dentro de la construcción teórica. Por lo cual se indaga sobre las siguientes tesis doctorales, que brindan resultados, los cuales sustentan la validez de la investigación a desarrollar.

Sobre lo planteado, se menciona que la revisión literaria ofrece gran orientación y conclusiones valiosas, desde otras ópticas y posturas. De allí, que se desglosan diversos estudios que se vinculan con las variables a investigar y el aspecto científico.

Para la primera, retos gerenciales, se encontraron los siguientes antecedentes.

Homero, F et al., (2018), Tesis Doctoral de la Universidad de Magdalena, cuya investigación se denominó. **Los retos de la gerencia educativa en el presente siglo en Colombia.** Este estudio tiene como objetivo analizar el rol del gerente educativo, para contribuir con los diferentes modelos de aprendizaje. Se sustentó bajo el paradigma positivista, con un enfoque cuantitativo y su tipo de investigación es documental. Se obtuvo como resultado, que los Gerentes Educativos están preparados para asumir los retos que le impone la comunidad, las nuevas corrientes de la ciencia y la tecnología, permitiendo generar cambios de crecimiento positivo y la innovación; donde los integrantes de la Comunidad Educativa son pilares fundamentales, para la labor que estos desempeñan.

Este antecedente revela resultados interesantes, debido a que profundiza la concepción teórica de diversos indicadores de interés, permitiendo al investigador reafirmar la necesidad de seguir indagando, en el estudio hasta proponer un compendio de alternativas, para ampliar los Retos Gerenciales Educativos.

Núñez y Díaz (2017), **Perfil por competencias gerenciales en directivos de instituciones educativas**. El propósito de este estudio es la elaboración y valoración de un perfil, por competencias gerenciales, para los directivos de las Instituciones Educativas de Educación Básica, en el contexto de la mejora continua de la educación, sustentada en las normas internacionales y los modelos de calidad. Se utilizó el método de la encuesta, para recoger las opiniones y valoraciones de 340 profesionales, entre directivos y profesores, que laboran en escuelas urbanas y rurales de tres regiones del norte del país. Las competencias gerenciales, que deben tener los directivos de las instituciones educativas son: 1) El manejo de dirección, necesaria, para el emprendimiento de procesos de gestión escolar académicos y administrativos; 2) El liderazgo, como una actuación de compromiso, iniciativa, creatividad, visión de futuro y sólidos valores en el desempeño personal y profesional; 3) La gestión del cambio, a través de actividades y proyectos innovadores, para alcanzar las metas institucionales.

Este antecedente revela resultados interesantes, ya que profundiza en la concepción teórica de numerosos indicadores de la variable retos gerenciales, de interés para el investigador porque, permite reafirmar la necesidad de seguir indagando, hasta proponer un compendio de alternativas, para ampliar la variable de estudio.

Para la variable Diversidad Cultural presento los siguientes antecedentes: al, A. (2017). **La diversidad cultural: ¿es posible su aplicación al sector audiovisual? Comunicación y sociedad**. El presente trabajo ofrece una reflexión en torno a los desafíos,

que en la actualidad, siguen presentes en materia de educación intercultural en España, centrando su mirada en la tensión que supone para ésta, la llegada cada vez más sistemática del alumnado inmigrante, a las aulas.

Desde una revisión centrada en los diversos modelos de gestión de la Diversidad Cultural se ofrece una tipología, que permita a las escuelas con alumnado inmigrante, a través de su equipo directivo y sus profesores, avanzar en la comprensión de dichos modelos de gestión e instalar la temática, como una preocupación de primer orden. Actualmente, el concepto de Diversidad Cultural ocupa un lugar central en los debates sociales.

La aplicación exclusiva de las reglas del mercado audiovisual, presenta una amenaza a la diversidad cultural. Por ello, en este artículo se propone una definición del concepto de diversidad audiovisual, que posibilite una futura aplicabilidad práctica.

Este antecedente le permite al investigador reafirmar la necesidad de seguir profundizando la variable en estudio, hasta proponer un compendio de alternativas para su aprendizaje pertinente.

González, A. (2016), **La historia oral como estrategia didáctica para el aprendizaje de la conservación de la identidad cultural de las básicas generales del distrito de Boquete**. Investigación que se realizó para optar al grado de Doctor en

Ciencias de la Educación De la Universidad Autónoma de Chiriquí. (UNACHI), Panamá; dicho compendio ofreció, una visión general para los indicadores a desarrollar en la variable identidad cultural. En este sentido, el estudio se diseñó bajo un paradigma positivista, con un tipo de investigación descriptiva, analítica, explicativa; con un diseño no experimental transaccional, técnica e instrumento de recolección de datos (la encuesta); instrumento (cuestionario con 36 ítems de selección múltiple); Población (70 sujetos, 63

docentes, 07 directores); Validez y confiabilidad, (Prueba piloto, índice 0,91 y Coeficiente Alfa Cronbach). Como resultado se obtuvo que tanto los estudiantes, padres de familia y docentes de los colegios investigados, piensan que la historia oral permite develar la transformación, que se ha suscitado a raíz de la diversidad cultural de los últimos años, en el Distrito de Boquete.

Este estudio resulta importante y beneficioso, para el investigador por cuanto determinó que se da una marcada atención a la diversidad cultural, dentro de las escuelas de la región de Boquete. Información, que sirve de soporte y punto de partida a la presente investigación, aunque de igual forma se debe comprobar que, en la actualidad, se tiene la misma percepción.

#### 1.1.1 **Planteamiento del problema**

En la actualidad, en un mundo globalizado, la gerencia ha estado expuesta a cambios y modificaciones, debido a la era de la información, innovación y la praxis digital, lo cual ha llevado a una crisis en los diferentes ámbitos tanto político, social, económico, cultural, tecnológico y en especial el educativo. Bajo estas circunstancias, se requiere en los niveles gerenciales gran capacidad y aceptación a la diversidad, así como un talento hacia la comunicación, con la finalidad de mantener un clima educativo adecuado, para los sujetos que interactúan dentro de la organización.

Ahora bien, los Gerentes como líderes utilizan ciertas herramientas, estrategias o habilidades para alcanzar, efectivamente, los objetivos y el éxito individual/colectivo de la organización.

De allí, que emerge el reto gerencial educativo, ya que cada el directivo o gerente de aula, conocido como docente debe adoptar actitudes y posiciones, con respecto al

manejo de la dinámica organizacional, bien sea de la institución o del aula; contemplando como una de las estrategias el manejo y conocimiento hacia la diversidad cultural, en el distrito de Boquete. Esta particular tendencia, se conoce como liderazgo y uno de sus indicadores sería el involucrar a la Comunidad Educativa, en general, en las tareas importantes sin afectar su creencia, raza o color.

Al respecto, la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO, 2016), señala que los sistemas educativos de América Latina y del Caribe, deben vencer la complejidad, el estereotipo e ir en búsqueda de la integralidad del pluriculturalismo social. Por ello, es evidente, la transformación de la gerencia educativa, exigiéndole a esta una nueva actitud, ante los diversos desafíos y retos que diariamente debe enfrentar, para así poder darle una nueva orientación a la educación inclusiva, a la diversidad cultural, entre otros aspectos relevantes.

Sobre la base de lo expuesto en los párrafos anteriores, se infiere que

Latinoamérica está en la búsqueda de la transformación gerencial educativa, para brindar apertura a la inclusión social a través del multipluriculturalismo y la diversidad. Ya que no basta con tener gerentes netamente institucionales; sin embargo, la acumulación de conocimientos y experiencias en la administración educativa bien sea de la organización institucional o la del aula, han sido enriquecidas por la contribución de tres nuevas fuentes, las cuales se denominan como el desarrollo organizacional, la administración para el desarrollo y los enfoques sistemáticos, que terminaron por revolucionar la estructura dinámica y desarrollo de los análisis de problemas educativos.

En este sentido, Panamá no se encuentra ajena a una revolución gerencial educativa y a la búsqueda constante de la transformación cultural. Es importante señalar, que la

cultura de este país es el producto de la integración de diversas culturas o razas, que se han perpetrado en este territorio durante su evolución; entre las que se destacan: españoles, judíos, musulmanes, amerindios, africanos, afroantillanos, colombianos, mexicanos, estadounidenses, chinos, venezolanos, entre otros. Esta mezcla se observa en los aspectos religiosos, musicales, gastronómicos, artísticos, ideológicos, y no como menos importante el educativo.

Considerando los párrafos anteriores, se puede vislumbrar la problemática que se presenta dentro de los recintos educativos de la región panameña y en especial dentro de la provincia de Chiriquí, Distrito de Boquete, ya que en muchas ocasiones se violan los derechos de los pueblos originarios e indígenas de la región, despertando, sin duda, un interés particular para el investigador; ya que este, se ha hecho consciente de la problemática de estos grupos vulnerables, ante la discriminación cultural. Por lo que, esta indagación pretende develar la necesidad, que existe hacia el respeto de las diferentes culturas, formas de vida, formación académica y tradiciones de los pueblos y comunidades del distrito de Boquete.

Por tal motivo, es necesario abordar el problema planteado a través de la educación, dado que este es un organismo global y transformador. De allí, se desprende la propuesta de diseñar una revista con lineamientos estratégicos gerenciales, para la integración socioeducativa desde la perspectiva de la diversidad cultural dentro de las instituciones Benigno Tomas Argote y el Instituto Guadalupano, ya que muchos de los que se forman en estos planteles son pobladores originarios de Boquete.

En concordancia con lo expuesto en los párrafos anteriores, se hace necesario dejar sistematizado el problema a través de la siguiente interrogante, la cual resulta concluyente para el entendimiento crítico, analítico y metódico de la investigación:

¿Cuáles son los retos que deben asumir los gerentes educativos, ante la diversidad cultural en las instituciones Benigno Tomas Argote y el Instituto Guadalupano de la región de Boquete 2020- 2021?

Para profundizar en el estudio se presentan los siguientes subproblemas:

¿Qué tipo de características deben poseer los gerentes educativos para desempeñar su rol ante la diversidad cultural en las instituciones Benigno Tomas Argote y el Instituto Guadalupano de la región de Boquete?

¿Qué tipo de retos profesionales debe asumir un gerente educativo para crear la relación pedagógica, ante la diversidad cultural en las instituciones Benigno Tomas Argote y el Instituto Guadalupano de la región Boquete?

¿Qué conocimiento se tiene sobre otras culturas (estereotipos y prejuicios), que se le atribuye a las instituciones Benigno Tomas Argote y el Instituto Guadalupano de la región de Boquete?

¿Cuáles son los factores relacionados con el etnocentrismo y relativismo, que se presenta dentro de las aulas de clase, debido a la diversidad cultural que existe en las instituciones Benigno Tomas Argote y el Instituto Guadalupano de la región de Boquete?

¿Qué relación existe entre los retos que deben asumir los gerentes educativos y la integración a la diversidad cultural en los planteles Benigno Tomas Argote y el Instituto Guadalupano de la región de Boquete?

¿Por qué diseñar una revista con lineamientos estratégicos gerenciales para la intervención socioeducativa, desde la perspectiva de la interculturalidad, en las instituciones Benigno Tomas Argote y el Instituto Guadalupano de la región de Boquete.

## **1.2 Justificación**

Esta investigación pretende ofrecer un análisis teórico e interactivo sobre la temática presentada, en cuanto a los retos que debe asumir un gerente educativo, ante la diversidad cultural en las instituciones Benigno Tomas Argote y el Instituto Guadalupano de la región de Boquete. En este sentido, la intencionalidad de esta investigación se justifica cuando permite develar qué tanto interés existe, por parte de la Comunidad Educativa en generar la integración y el respeto hacia la diversidad cultural, que se da dentro del distrito de Boquete.

En el caso del distrito de Boquete, las investigaciones o estudios que se han realizado en su mayoría se han ido por la línea socioeconómica. Por ello, se hace indispensable profundizar en la perspectiva humanística sobre la integración y respeto a la diversidad cultural. De allí, que un estudio de esta naturaleza, permite demostrar si la población boqueteña puede o logra reencontrarse con su identidad e incorporar otras culturas, al ámbito socioeducativo desde la base del respeto y la diversidad.

### **1.2.1 Importancia**

La relevancia de este estudio obedece a que permite determinar los retos que debe asumir el gerente educativo ante la diversidad cultural, de los estudiantes, que se forman o preparan académicamente, en las instituciones que administran o dirigen, la cual es producto de los movimientos migratorios. Los conocimientos (destrezas, habilidades) del administrador educativo se consideran una herramienta significativa, en el proceso educativo.

### 1.2.2 Aportes del proyecto

Esta investigación brida aportes, a los gerentes bien sean administrativos o de aulas desde el punto **de vista teórico**, ya que aborda una gama profunda y amplia de teorías o pasos para crear nuevas estrategias y romper con los paradigmas tradicionales, para la complementariedad del conocimiento. Con esto se presume, que los gerentes educativos, cambien sus estrategias convencionales por estrategias sustentadas en la integración y en la diversidad cultural colectiva, con el fin de tener los recursos apropiados, para entrelazar la diversidad del conocimiento, a nivel global.

**Desde el punto de vista estudiantil**, este estudio, asume una perspectiva reflexiva y científica, ya que intenta aportar los compendios o premisas para establecer un marco referencial teórico -práctico, sobre la diversidad cultural. Desde **el punto de vista institucional**, está centrada en buscar herramientas, que fortalezcan al gerente educativo para abordar la diversidad cultural, de forma amistosa con el colectivo, que conforman los recintos académicos Benigno Tomas Argote y el Instituto Guadalupano de la región de Boquete.

**Desde el punto de vista social**, esta investigación se considera un aporte notable al ámbito sociocultural, ya que puede ser conocida por la población, en general, de la Universidad Autónoma de Chiriquí. Finalmente, desde el **punto de vista metodológico**, el estudio se enfoca en los estudiantes, docentes y gerentes educativos. Además, servirá como referente para otros trabajos relacionados con el tema y aportará instrumentos válidos y confiables, que podrán ser utilizados en otros doctorados e instituciones universitarias de la región.

### **1.3 Delimitación del problema**

Esta investigación se sustenta dentro de la línea de educación, cultura, desarrollo humano y poblaciones originarias (Unachi), ya que promueve el desarrollo de los procesos gerenciales, en las instituciones educativas de la Provincia.

#### **0.2.1 Por su temporalidad**

El tiempo en que se realiza el estudio corresponde al lapso académico comprendido entre el segundo semestre del 2020 y el segundo semestre del 2021.

#### **0.2.2 Por su localización**

La investigación tiene su raíz en primera instancia en las instituciones Benigno Tomás Argote y el Instituto Guadalupano de la región de Boquete.

#### **0.2.3 Por su contexto**

Desde el punto de vista espacial, la investigación, se realiza en las instituciones educativas Benigno Tomás Argote y el Instituto Guadalupano, en el distrito de Boquete; ya que es el contexto académico propicio, para brindar solución a la problemática planteada.

### **1.4 Supuesto general**

Es necesario dar a conocer las siguientes interrogantes, que fundamentan las hipótesis, según la tipología de hipótesis de trabajo e hipótesis nula.

**Hipótesis de investigación:**

H<sup>1</sup> Los retos que debe asumir un gerente educativo **tienen** algún efecto ante la diversidad cultural en las instituciones Benigno Tomás Argote y el Instituto Guadalupeño de la región de Boquete.

**a) Hipótesis nula:**

H<sup>0</sup> Los retos que debe asumir un gerente educativo **no tienen** algún efecto ante la diversidad cultural en las instituciones Benigno Tomás Argote y el Instituto Guadalupeño de la región de Boquete.

**1.5 Objetivos del estudio**

**0.4.1 General**

- Analizar los retos que debe asumir un gerente educativo ante la diversidad cultural en las instituciones Benigno Tomás Argote y el Instituto Guadalupeño de la región de Boquete.

**0.4.2 Específicos**

- Identificar las características, que debe poseer el gerente educativo para ocupar su rol ante la diversidad cultural, en las instituciones Benigno Tomás Argote y el Instituto Guadalupeño de la región de Boquete.
- Describir qué tipo de retos profesionales debe asumir un gerente educativo, para crear la relación pedagógica ante la diversidad cultural, en las instituciones Benigno Tomás Argote y el Instituto Guadalupeño de la región de Boquete.

- Definir qué conocimientos se tiene sobre otras culturas, (estereotipos y prejuicios), que se le atribuye a las instituciones Benigno Tomás Argote y el Instituto Guadalupeño de la región de Boquete.
- Determinar los factores relacionados con el etnocentrismo y relativismo que se presenta dentro de las aulas de clase, debido a la diversidad cultural que existe en las instituciones Benigno Tomás Argote y el instituto Guadalupeño de la región de Boquete.
- Establecer la relación que existe entre los retos que debe poseer un gerente educativo, ante la diversidad cultural, en las instituciones Benigno Tomás Argote y el Instituto Guadalupeño de la región de Boquete.

#### **1.5.4 Objetivo creativo**

- Diseñar una revista con lineamientos estratégicos gerenciales para la intervención socioeducativa, desde la perspectiva de la intercultural, en las instituciones Benigno Tomás Argote y el Instituto Guadalupeño de la región de Boquete.

### **1.6 Definición de variables y términos técnicos**

#### **1.6.1 Definición de variables**

- Independiente: Retos Gerenciales
- Dependiente: Diversidad Cultural

#### **1.6.2 Términos técnicos**

**Atracción de talento:** En una economía en donde el consumidor hoy realmente decide y además comparte, las empresas deben contar con talento con capacidad de predecir tendencias, entender las nuevas formas de consumo y diseñar sus procesos de producción, distribución y mercadeo acorde con estas nuevas dinámicas. La guerra por el talento está en furor. Hay no sólo dramática escasez por temas demográficos en Europa y Japón que empiezan a llevarse a los nuestros, sino una demanda enorme de cargos críticos de primer nivel y de apoyo ligados a tecnología como nunca antes en la pasada década.

**Consumidor y gerencia reputacional:** El poder del mercado se ha trasladado desde el productor y el comercializador hacia el consumidor. Este hoy estudia, ensaya, válida y comparte. La recompra ya no está jalonada por grandes campañas de publicidad sino por movimientos masivos de afinidad del consumidor por su experiencia de uso. Las redes son megáfonos que amplían la calidad o la pobreza de un producto o servicio. Todo es público, estamos totalmente expuestos. Conocer al consumidor y extraer la información de su rastro digital se vuelve crítico; saber administrar la voz del consumidor en las redes dejó de ser arte y se ha vuelto una ciencia crítica y un área clave de las organizaciones.

### **Control cultural**

Sistema mediante el cual un grupo social ejerce la capacidad social de decisión sobre los elementos culturales a su disposición. Los elementos culturales son todos los componentes de una cultura que resultan necesarios de poner en juego para realizar todas y cada una de las acciones sociales, tales como mantener la vida cotidiana, satisfacer necesidades, definir y solventar problemas, formular y tratar de cumplir aspiraciones. Es la capacidad de decisión sobre los elementos culturales por parte de personas, pueblos o comunidades. Debido a que la cultura es un fenómeno social, la capacidad de decisión que

define al control cultural es también una capacidad social, lo que implica que aunque las decisiones las tomen individuos– el conjunto social dispone, a su vez, de formas de control sobre ellas.

**Definición de cultura interna:** Es de lejos el tema frente al cual hoy más se habla en el mundo gerencial. Las razones son diversas: La necesidad de las empresas de migrar de modelos paternalistas, jerárquicos y ajenos a la tecnología hacia talento profesional que participe de organizaciones planas apalancadas en tecnologías de punta. Queda atrás sin desmeritarlo el trabajo interno en clima que sigue siendo importante, a trabajo en definición de cultura interna que es más incluyente en la medida en que moldea los valores y procesos requeridos para atraer talento joven y para armonizar el trabajo de las cuatro generaciones que hoy comparten el sitio de trabajo.

**Eficiencia operacional y datos:** Las disrupciones seguirán a la vanguardia en todas y cada una de las industrias de forma acelerada. Sin embargo, dan tiempo. El problema oculto está en nuestra capacidad de llegar a la excelencia operativa. Hacer lo propuesto en la estrategia con mucha agilidad y a bajos costos. Las falencias organizacionales para tomar decisiones y sobre todo para hacer que las cosas pasen son un lastre cultural del siglo pasado que hoy ya el mercado no perdona. La automatización está llegando a toda velocidad abriendo oportunidades de eficiencia productiva, sustituyendo trabajos operativos (incluso muchos de cuello blanco) que no se compadecen de culturas paternalistas.

## **Globalización**

Concepto utilizado contemporáneamente como equivalente del término "mundialización", que alcanzó mayor impulso con el fin de la Guerra Fría y la caída del Socialismo real en Europa del Este. Se refiere principalmente a la integración mundial de la economía de mercado, generando una serie de interacciones sociales y culturales propias de una época interconectada por el uso masivo de las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC). Asimismo este concepto se emplea para explicar la mundialización de los ciclos del capital, lo cual tiene efectos diversos en otras esferas sociales.

**Gobierno corporativo:** Estamos muy atrás en profesionalización de Juntas Directivas. Seguimos viendo una gran cantidad de empresas (sobre todo de corte familiar) con dos o tres “amigos” que comparten y avalan decisiones ya tomadas y muy mal informadas. Las Juntas modernas atraen especialistas que logren complementar, proponer y auditar frente a los temas críticos de la estrategia. Hay muy poco conocimiento digital y de mercadeo de redes en las Juntas. Están en general muy mal pagadas (poco acorde con el riesgo patrimonial que acarrea) y tienen además una dinámica de funcionamiento (planeación, agenda e información previa) que las hace poco productivas. Ser miembro de Junta no es un “honor”, es una responsabilidad que implica tener el conocimiento y el tiempo para apoyar a la gerencia. Hay que tener a los mejores.

## **Hegemonía cultural**

Es un rasgo estructural de los grupos dominantes en el planeta; el concepto fue desarrollado por el filósofo Antonio Gramsci, con el fin de explicar cómo una sociedad aparentemente libre y culturalmente diversa es en realidad dominada por una de sus clases

sociales: las percepciones, explicaciones, valores y creencias de ese sector llegan a ser vistos como la norma, transformándose en los estándares de validez universal o de referencia en tal sociedad, como lo que beneficia a todos, cuando en realidad sólo beneficia o beneficia preferencialmente a un sector dado.

### **Identidad**

Puede entenderse como una cuestión subjetiva de elaboración personal constituida simbólicamente en la interacción con otros, con un sentido de orgullo y pertenencia al grupo; sin embargo, existen varias connotaciones de identidad; se puede concebir como el conjunto de referentes culturales compartidos socialmente, que dan un sentido de pertenencia. Esta identidad puede ser individual o colectiva. Asimismo puede entenderse como el proceso psicosociocultural mediante el cual una persona se constituye a sí misma como parte de un grupo social determinado, con características de estilo, comportamiento y valores comunes que los diferencian de otros grupos identitarios.

**Innovación y emprendimiento:** La clave está en desmontarse del departamento de investigación y desarrollo reconvirtiendo toda la organización a modelos que premien la iniciativa, el error y la creatividad. Innovar ya no es responsabilidad de un área. Hay que migrar a culturas que premien la iniciativa, estimulen el cambio y sean generosas para estimular proyectos propios. La única forma de estar a la vanguardia de las disrupciones que seguro vendrán, es atrayendo el mejor talento pero sobre todo dotando a su gente de un modelo interno en donde se le dé valor a las ideas y proyectos propios y se estimule el riesgo controlado.

## **Migración**

Desplazamiento de grupos sociales hacia otros lugares, ya sea un cambio de residencia, por estar en tránsito o de manera temporal. Se produce por diversos motivos, uno de ellos es la búsqueda de trabajo. La migración tiene varias modalidades; en el caso de los jornaleros –que trabajan en los campos agrícolas– se identifica la **migración pendular** (de ida y vuelta) y *la de golondrina* (cuando los jornaleros van de un campo agrícola a otro). La migración también hace referencia a movimientos individuales, familiares o en grupo de paisanos, amistades, etcetera.

## **Minorías étnicas**

Grupos minoritarios en el seno de una formación social caracterizada por estar estratificada económica, étnica y culturalmente. Existen quienes se distinguen como minoría étnica por su lengua, fenotipo, religión, cultura y origen histórico. Estas diferencias, a menudo, constituyen el motivo para que sean, o se sientan discriminados por la sociedad mayoritaria. Los grupos étnicos minoritarios pueden identificarse con ciertos territorios, pueden tener o no una estructura organizada, y en algunos casos ser reconocidos oficialmente por el gobierno de un país, como por ejemplo los Inuit en Nunavut, Canadá. Además existen minorías históricas repartidas por todo el mundo, como los menonitas o los gitanos.

## **Transculturación**

El término se generó en el terreno de la antropología a partir del año 1940; lo ideó Fernando Ortiz inspirado del artículo "Nuestra América" de José Martí; se refiere al intercambio de elementos culturales entre dos o varios grupos sociales (pueblos,

comunidades, sociedades, etcétera), dichas adopciones pueden sustituir completa o parcialmente las formas propias.

**Verde el color de moda:** Dejó de ser moda y pasó a ser tendencia. Los millennials viven su responsabilidad con el planeta, se comportan acorde y exigen de las empresas consciencia ambiental. Esta generación compra verde y trabaja en verde. Los Tesla de este mundo, conscientes de la huella de carbono y vanguardistas en productos medioambientalmente responsables se llevarán las palmas, el dinero y el mejor talento. Ya no es opcional subirse al tren no contaminante.

### **1.7 Limitaciones o restricciones del trabajo**

Dentro de las limitaciones, que se presentaron durante el desarrollo de esta investigación, ha sido la actitud de los gerentes educativos presentándose muy escépticos a querer participar, cuando de manera informal el investigador, busco obtener información a través de la observación, del contexto académico donde se desenvuelven, por lo que hubo poca colaboración por parte de algunos (aula), así como de los administrativos, llámense directivo de los institutos educativos, obstaculizando el desempeño del investigador a la hora de realizar la indagación diagnóstica, que permitirá vislumbrar la problemática que implica la diversidad cultural, en el ámbito educativo, en el distrito de Boquete.

**CAPÍTULO II**  
**MARCO TEÓRICO**

En este capítulo, se presenta el producto de la revisión teórica de los diferentes aportes fundamentales, que han realizado varios autores, relacionados con el tema de investigación y que han sido considerados, para determinar los retos que debe asumir un gerente educativo ante la diversidad cultural en las instituciones Benigno Tomás Argote y el Instituto Guadalupano, en el Distrito de Boquete.

## **2.1 Retos Gerenciales**

Se torna cada vez más evidente cómo diferentes tipos de organizaciones educativas, públicas o privadas, están adoptando un modelo de competencia laboral innovador, con el fin de integrar más, efectivamente, sus estrategias competitivas y de desarrollo con las tendencias globales y sus requerimientos de capital humano.

En este sentido para Rico (2016), las nuevas tendencias gerenciales se logran a través de dinámicas sociales, que conllevan hacia la descongestión de los sistemas educativos y genera que los docentes, académicos y administrativos (directivos), ocupen nuevos roles, posean la capacidad para proceder de modo libre y tomar decisiones, que le consientan acceder al mundo globalizado de la educación y de la sociedad, en general.

De allí, que las estrategias deben ser diseñadas de tal manera, que estimulen a los participantes a observar, analizar, opinar, formular hipótesis, buscar soluciones y descubrir el conocimiento por sí mismos. Por ello, las estrategias gerenciales engloban un conjunto de conocimientos o habilidades, que, al ser adquiridos o perfeccionados, capacitan para cumplir las funciones y tareas de una determinada área del conocimiento. Todo ello, hace que los actores del ámbito educativo gestionen procesos adecuados y coherentes con la movilidad social, que acontece en la sociedad.

Con relación a lo expuesto, Rico (2016), menciona que los procesos gerenciales, deben desarrollarse con responsabilidad, para obtener resultados exitosos e innovadores y generar las suficientes capacidades para proyectar, diseñar, analizar y evaluar políticas como proyectos pertinentes al contexto actual. En este marco de ideas, los procesos de gestión de los sistemas de educación demandan no sólo la necesidad de un docente directivo o un gestor de la educación, sino también factores como la planeación, equidad, calidad, manejo de recursos, participación de la comunidad y rendición de cuentas ante esta; todo ello, para generar resultados óptimos y la prestación de mejores servicios.

Es importante mencionar, que la creación de estrategias gerenciales “Refleja las elecciones administrativas entre las diversas opciones y es una señal del compromiso organizacional con enfoques competitivos y formas de operar particulares de la institución” (González, Salazar, Ortiz, Verdugo 2018 p 78). Es decir, para alcanzar en forma exitosa los objetivos de la organización, estos autores proponen implementar desde los espacios educativos una serie de acciones, que permita abordar las problemáticas no sólo del contexto escolar sino también del comunitario, asumiendo, que en la actualidad estos actores son protagonistas en la gestión escolar.

Del mismo modo, se puede señalar, que dentro de los retos gerenciales se incluyen diversos conceptos, como se define a continuación: “Promueven una serie de estrategias, en las cuales destacan las capacidades comunicativas, las de afrontamiento al cambio, la de ejecución y de cohesión social, como pilares fundamentales de la teoría de la gerencia estratégica” (Robbins y Coulter (2016p.258); por esta razón, se busca la adquisición de las mismas como eje central, en una de las dimensiones, para esta investigación.

Asumiendo, que las estrategias vienen a jugar un papel relevante, para el desempeño de un determinado oficio y, sobre todo, si el mismo es el dirigir a otras personas. De allí, que éstas están presentes en un individuo, por lo que permitirán, un desenvolvimiento diferenciado, por lo que los comportamientos observables y habituales, posibilitarán el éxito en su actividad o función.

De esta manera, en los espacios educativos del nivel media general se debe implementar diferentes estrategias, que involucren el compromiso del gerente para asumir una gestión participativa, los valores organizacionales, fomentar el trabajo en equipo y con una buena actitud. Ante esta realidad, se requiere de un gerente que cumpla con funciones como: planificar, organizar, dirigir y controlar las acciones para el logro de metas comunes. De la misma forma, debe poseer ciertas características, que le permitan responder de manera efectiva ante las realidades y los espacios educativos dentro de las que se cuentan: carismático e integrador, tener responsabilidad social y promotor del trabajo de grupo.

### **2.1.2 Características que debe poseer un Gerente Educativo**

Las características de un gerente educativo, es un factor importante en todos los aspectos de la vida, primordialmente en las organizaciones comerciales, industriales o educativas; debido a que permite administrar el tiempo, los recursos y las actividades de forma tal que todos estén sincronizados, utilizando elementos esenciales que no deben faltar tales como: planificar, ejecutar, control o seguimientos, evaluar, retroalimentar, comunicar, y la toma de decisiones. De acuerdo con lo referido, se afirma que el gerente educativo se observa como:

“El profesional que dirige un proceso participativo y de trabajo en equipo; es decir, como una actividad de formación y apoyo al docente, que le va a permitir un mejor desempeño, en sus funciones al recibir una retroalimentación de su acción en el aula; en el campo de la docencia la gerencia es muy diferente al enfoque que se da a la gerencia de las empresas” (Morillo, 2017 p. 89).

Por esta razón, la gerencia educativa es un arte, imprescindible para lograr coordinación y éxito en todos los eventos de la vida. En el caso de la educación, la gerencia es una actividad que impulsa a los educadores a alcanzar el éxito de su proceso laboral, ya que le ofrece las estrategias para alcanzar con mayor eficacia los objetivos. De esta manera, en el campo educativo la gerencia debe visualizarse como es un proceso de coordinación en la institución, por medio del ejercicio de habilidades directivas encaminadas a planificar, organizar, coordinar y evaluar.

La afirmación anterior, requiere que el gerente educativo, oriente sus conocimientos a la aplicación de herramientas prácticas, que propicien el logro de las metas de la institución, llevando a cabo el análisis de las actividades consecutivas, frente a situaciones reales donde la gestión gerencial es una ciencia, con parámetros en la aplicación de los conocimientos y el manejo de las situaciones, que se pueden realizar para alcanzar los objetivos de la institución.

Bateman, (2015), p.80) señala: “La propuesta de metas y planes de acción, procedimientos flexibles, formación de equipos de trabajo, dar retroalimentación, adecuada comunicación interpersonal, mantener un sistema de recompensa y propiciar mejoras en el

medio laboral”. Así, estas cualidades son importantes para el cumplimiento de las funciones gerenciales básicas, universalmente aceptadas en el campo de la administración.

#### 2.1.2.1 **Empático.**

Es algo inherente en el individuo que se emociona. Tiene alta conciencia de las necesidades y sentimientos ajenos, está motivado a lograr metas. Refleja sensibilidad hacia el servicio del personal. Identifica las redes informales de trabajo y poder en la organización, así como las corrientes emocionales del entorno, mantiene la cordialidad, el respeto y atención hacia otras personas. Además, se esfuerza por ver las situaciones desde el punto de vista de otros.

Al respecto, González (2019), señala, el líder que es capaz de comprender la perspectiva de los demás, acepta los cambios y sugerencias necesarias, para innovar en la organización y de este modo superar las situaciones críticas con una visión nueva, inspiradora y movilizadora; por lo cual el líder empático posibilita la resonancia, el éxito en la gestión, ya que se distingue por un gran sentido de atención, cordialidad, amabilidad, ayuda a gestionar los procesos de la mejor manera posible, sin descuidar su atención.

Es decir, los gerentes de las instituciones educativas deben mostrar empatía, tanto con el personal a su cargo como con los cambios favorables, en función de lograr las metas y propósitos, para la buena marcha de la institución. Las personas que asumen, el rol de gerentes desarrolla el papel de orientador e inspirador del comportamiento de las personas de una institución, su influencia es determinante, para generar cambios en las personas.

Por su parte, Fernández, & Montero, (2016), destaca, el líder debe en todo momento tener presente, que su actuación no va en función de su persona, sino de una organización, por cuanto debe investigar en todo momento las metas organizacionales, incorporándolas como parte del sistema de valores del individuo y del grupo.

Por ello, para organizarse y actuar como una unidad, los miembros de un equipo eligen a un líder carismático. Este individuo es un instrumento del grupo para lograr sus objetivos y sus habilidades personales son valoradas, en la medida que le son útiles a este. Sin duda, esta es una de las principales características que debe poseer un buen gerente sobre todo en situaciones escolares, donde se requiere involucrar a los miembros de la comunidad, para la ejecución de planes y proyectos en beneficio de la institución y del contexto.

Las ideas expuestas concuerdan, con quien señala que el estilo carismático, se refiere: “Al poder de la habilidad personal, que poseen algunos individuos para guiar a otras por su irradiación, ya sea al generar entusiasmo, proponer diferentes alternativas, que tengan la capacidad de ilusionar, convencer a los seguidores” (Chiavenato, 2017 p.247).

Afirma el autor, por su parte los seguidores, al observar estas cualidades, desean estar lo más cerca posible de su líder. Es por ello, que esta característica en el gerente impone mucha alegría, optimismo, demuestra pasión, por lo que hace e intenta vivir la vida sin quejas, vivenciando siempre las cualidades en los demás; transmitiendo esperanza, confianza, convicción, sobre todo, en los momentos que existen muchas adversidades. Por lo que se cree, que al poseer esta cualidad estará presto para apoyar y propagar la inclusión, dentro de sus recintos académicos de la diversidad cultural. De esta manera,

consigue grandes avances en la consecución de los objetivos organizativos ante una situación óptima, mientras que ante situaciones más críticas administran soluciones consistentes, tendiendo a detenerse mucho tiempo, en una planificación de alta calidad.

#### 2.1.2.2 Integrador

Es prioritario, que los gerentes integren al recurso humano con el que cuentan, para lograr la cohesión en la escuela, con respecto la participación comunitaria. Sin embargo, no deben ser unilaterales; se hace necesario que los miembros de la comunidad se accionen para participar, en las diferentes actividades que se planifiquen, dado que al involucrarse se fortalecerá la ejecución de planes y proyectos.

Fragoso (2015), plantea que, en muchas organizaciones, los gerentes parecen contentarse con el desempeño del grupo y con frecuencia se debe a que no han pensado más allá de lo que se está logrando, sino en lo que pudiera lograrse en circunstancias ligeramente diferentes (p.99). Es decir, en las instituciones, específicamente, los docentes participan en grupos sociales y se mantienen en una constante interacción social, para poder explicar y justificar el comportamiento humano de las organizaciones.

Así, la interacción será mayor entre quienes componen una oficina, una cuadrilla de trabajo, un grupo de investigación, profesionales de una misma carrera, compañeros de estudio entre otros o entre quienes ocupen un mismo nivel como obreros, capataces, jefes, gerentes, presidentes de compañías, entre si o con individuos de ideas equivalentes o complementarias. Según lo expuesto por el autor, en los espacios de la educación media general se hace necesario fortalecer lazos de integración escuela- comunidad, buscando

consolidar una gestión educativa que responda a la realidad de los contextos, donde se involucre a todos los actores en la toma de decisiones.

De allí, que la comunicación es fundamental en un gerente educativo, ya que este hace una sinergia con la integración, puesto que ambas se fundamentan en la transferencia de información de una persona a otra. “Es un medio de relación con los demás, a través de la cesión de información, ideas, datos, reflexiones, opiniones y valores”. (Manrique 2015, p 805). En función de esto, expresarse con las demás personas estableciendo una estrecha relación interpersonal en la sociedad, con los individuos, que integran su entorno y núcleo familiar, con la finalidad de afianzar el proceso de comunicación de manera de integrarse armónicamente.

En este sentido, la integración y comunicación del gerente educativo puede ser vista como la base fundamental de las relaciones interpersonales, en la organización; la cual será efectiva siempre y cuando estas sean utilizadas de tal forma que sus resultados sean positivos para el emisor y el receptor, facilitando la comprensión del mensaje emitido. De lo anterior, se tiene, que la comunicación e integración para toda organización representa un factor determinante, porque fortalece la unión con todos los miembros presentes; por lo que el gerente debe implementar las estrategias ideales, para que este proceso se dé efectivamente.

De allí que, las habilidades integrativas y comunicativas se centran en aquellos conocimientos, estrategias y recursos que permiten lograr una comunicación interpersonal, eficaz y efectiva en situaciones diferentes encuadradas en el ámbito laboral e institucional. Estos factores están condicionados por la motivación y la comunicación, al igual que en las

herramientas necesarias, para mejorar la calidad en el desempeño de los empleados; y de manera especial de los docentes; ya que deben estar dotados de una serie de cualidades, que le permitan desenvolverse, de forma eficaz en la práctica pedagógica, de acuerdo con los objetivos y metas que se deseen lograr.

### 2.1.2.3 Responsabilidad Social

Tomando en cuenta que, la responsabilidad social es una acción que busca el respeto al pluralismo que caracteriza a las sociedades democráticas, para Navarro et al., (2017). Esta característica puede definirse como la capacidad y obligación de responder ante la sociedad como un todo, por acciones u omisiones y que se ejerce, cuando corresponde, desde alguna persona hacia todas las otras (p.78).

De esta manera, la capacidad de responder está dada por los recursos con que cuenta la persona, ya sean de índole personal, recibidos por la herencia, adquiridos por la educación, por el propio esfuerzo o puestos a su disposición por terceros; la obligación de responder está dada por convenios, pactos, contratos, convicciones políticas, morales o religiosas. Según la capacidad de acción, la responsabilidad social es mayor o menor. Así, cuando los efectos de las acciones alcanzan a muchas personas, se dice que la responsabilidad social es alta.

El planteamiento anterior, trae a colación la importancia de gestionar políticas, que beneficien los espacios comunitarios y la diversidad cultural, en la búsqueda del desarrollo local para lo cual, el gerente educativo debe poseer un perfil, en competencia, para el ejercicio pleno y responsable con el contexto. Sin embargo, cuando el gerente

educativo centra su quehacer en su espacio laboral, no toma en cuenta acciones que promueva la participación comunitaria, la integración cultural en búsqueda de ejecutar planes y proyectos colectivos, que beneficien no sólo a la escuela sino, también, a la colectividad, olvidando las necesidades y potencialidades de esta; por otro lado, niega la posibilidad de involucrarse con el entorno, lo cual, permitiría introducir los cambios o las mejoras necesarias, para una verdadera transformación.

En un plano más concreto, define la responsabilidad social como: La orientación de las actividades individuales y colectivas en un sentido, que permita a toda igualdad de oportunidades la aceptación de la diversidad cultural, para desarrollar sus capacidades suprimiendo y apoyando la eliminación de los obstáculos estructurales de carácter económico y social, así como los culturales y políticos, que afectan o impiden ese desarrollo. (Rubio 2012 p.65).

Es oportuno considerar, la urgencia e inmediatez en el trabajo desde la escuela con las comunidades para la aceptación y concienciación, que existe sobre la diversidad cultural dentro del territorio. Este aspecto está enmarcado dentro del plan de desarrollo económico y social de la nación Panameña, donde se plantea la necesidad de gestionar desde las instituciones educativas políticas, que promuevan la participación comunitaria; además, de la integración de la diversidad cultural, de allí que se plantea una estructura social incluyente, donde el ámbito comunitario juega un rol protagónico, haciéndolos participes de sus propias transformaciones desde los espacios de la educación media general.

La participación comunitaria, induce a un proceso colectivo de investigación asumido desde el ámbito educativo, como un proceso que debe desarrollar la aceptación hacia la diversidad cultural, así como la capacidad intelectual y técnica de la población; permitiendo la transformación social. De tal manera, que es imprescindible que el gerente educativo aplique las diversas herramientas, que le permitirán alcanzar los objetivos trazados, a través de una comunicación clara y eficaz, tanto con el personal de la institución como con los padres, representantes y la comunidad en general, con la finalidad de que los procesos informativos permitan crear conciencia y aceptación, sobre la diversidad cultural de manera eficaz.

En efecto, las personas de las instituciones educativas, y grupos de ellas, experimentan cambios a través de esta aceptación hacia la diversidad cultural, en sus conductas e incluso en sus creencias y actitudes a causa del influjo del “otro” u “otros”, con los que entran en esa interacción comunicativa. Al respecto, el investigador, infiere que el gerente educativo llámese docente de aula o administrativo de los las instituciones Benigno Tomas Argote y el Instituto Guadalupano del distrito de

Boquete, debe fomentar una buena y completa gama de estrategias holísticas e integradoras, que garantice la efectividad de los procesos organizativos y, por tanto, el mejor y más productivo desempeño, en cada una de las funciones que contemplan la diversidad cultural.

## **2.2 Retos profesionales del Gerente Educativo**

En el campo de la educación, se puede decir que los retos que se plantea un gerente, son el resultado que se espera se logre al finalizar un determinado proceso

educativo. Lo anterior supone, que el gerente educativo tiene que adoptar objetivos claros, flexibles, integrativos y viables para la ejecución del proyecto educativo integral donde el factor primordial emerge de las necesidades e intereses de la colectividad. A este respecto, se requiere de la participación de todos los actores, que conforman las instituciones educativas, para poder lograr los retos trazados por los gerentes, ya sea dentro del aula o de forma administrativa. En este sentido, se analizará algunos de los indicadores, que se consideran indispensable para alcanzar o lograr algunos de los retos, que deben ser parte del accionar del gerente.

### **2.2.1 Formación Permanente**

La formación del gerente, ya sea del aula o administrativo, es registrada como un aspecto clave para realzar la eficacia de la educación. Por lo que se describe, “como el desarrollo profesional docente y este tiene que ver con el aprendizaje; incluye oportunidades ilimitadas para mejorar la práctica; se relaciona con la instrucción de los profesores; y opera sobre las personas, no sobre los programas”. (Marcelo, 2009 p.45 citado por Castro 2015).

De allí, que se considera, que la formación del gerente se refiere a la selección de metas y de cursos futuros de acción, incluye, también, la toma de decisiones idóneas, para lograr los resultados deseados; es decir, dentro de las instituciones educativas, los docentes o directivos van a programar su trabajo formativo estableciendo prioridades, dentro de su accionar diario y esto les permitirá dirigir o delegar, procurando que su proceso formativo, sea claro, específico y completo.

Sobre lo expuesto, en los párrafos anteriores el investigador infiere, que la formación docente se considera un elemento de progreso continuo, es una herramienta que procura desarrollar el aprendizaje del profesional ejecutor, como el de todos los involucrados en el proceso académico. Es necesario resaltar que, si el docente expande sus conocimientos de forma integral y holística, estará más receptivo a la diversidad académica y, por tanto, propiciará la aceptación hacia la diversidad cultural y el rendimiento escolar, y de los esfuerzos que realizan los docentes en cada una de las escuelas, tanto públicas como privadas, en el mundo. Es reconocida como un área clave para elevar la calidad de la educación.

Bajo el mismo enfoque de lo enunciado anteriormente, encontramos la opinión de (Portilla 2002) citado Quiroz, 2015 p 21), donde expresan que los gerentes educativos, que quieran ofrecer un trabajo o enseñanza de calidad, deben propiciar aprendizajes innovadores e integrativos u holísticos dentro de las exigencias de una educación de calidad, por lo que deben estar en continuo proceso de instrucción. En este sentido la formación es un proceso que ha de esbozarse como una labor integral, no puntual que afecta todo el perfeccionamiento profesional y que alcanza toda la institución; es un anhelo vincular la función gerencial educativa con los problemas de la práctica y el manejo de metodologías constantes, comprometida con la innovación, la calidad y el cambio.

En consecuencia, la formación de un gerente educativo es continua y permanente, ya que este debe estar preparado para los cambios y avances de la sociedad, la cultura y la política. Permitiendo así, que el profesional de la docencia pueda reconocer las nuevas necesidades de la sociedad. No obstante, la preparación del docente no sólo debe reconocer las necesidades personales sino las particulares, de todo el conglomerado que forma parte

de su ambiente laboral. En este sentido debe administrar, organizar y controlar todas las necesidades que presente la organización, de forma que se puedan lograr los aprendizajes esperados, resaltando la aceptación hacia la diversidad cultural y global.

Asimismo, se hace pertinente mencionar que el docente como sujeto de la educación es un actor importante para la sociedad, ya que es un transmisor de la cultura que le ha precedido y promotor del aprendizaje mediante el proceso educativo; el que, a decir de Vigotsky, puesto que este debe ser "planificado, organizado y anticipado del desarrollo de los sujetos". (Martínez 2002 citado por Nieva y Martínez 2016 p.14). Es reconocer, que los procesos de formación del docente deben estar comprometidos con el proceso pedagógico y administrativo, y por ende su labor educativa. La misma debe estar orientada al progreso humano, que va más allá del aprendizaje o de los contenidos académicos. A manera de conclusión el investigador infiere, que la formación del gerente educativo debe ser permanente y estar asociada a conocimientos y avances hacia la humanidad, con contenidos culturales integrales y holísticos y, que los mismos tengan relevancia, legitimidad e importancia en el contexto de una determinada sociedad.

### **2.2.2 Participación de la Escuela-Comunidad y Familia.**

La participación comunitaria, induce a un proceso colectivo de investigación asumido desde el ámbito educativo, como un proceso que debe desarrollar y aceptar la diversidad, así como la capacidad intelectual y técnica de la población; permitiendo la transformación social y cultural. En efecto plantean, "La participación es la acción de intervenir con una visión y una misión compartida en la resolución de problemas, a fin de contribuir a conocer y asumir el sentido de pertinencia de los involucrados", (Morillo,

Valbuena y Salas 2009 p.9 citado por Simón 2016). De allí, la reflexión de las prácticas educativas, ya que estas se deben trabajar congruentemente para consolidar acciones, desde los colectivos institucionales; que permitan la integración de la escuela, familia y comunidad en beneficio de la institución, orientándolos hacia la transformación de la escuela.

Es necesario mencionar, que para Ainscow et al., (2013), existe una confusa relación de la equidad en y alrededor de las escuelas, lo que involucra estrategias multidimensionales para hacer frente a la inequidad. Por lo cual, los autores enunciados mencionan cinco elementos relevantes para movilizar los sistemas educativos, que contemplan: la escuela, la familia y comunidad de una forma equitativa y sobre todo inclusiva hacia la diversidad, entre la que destacan.

- Los gerentes educativos están llamados a buscar la integración de la familia con la escuela y la comunidad educativa, en general, con la finalidad de desarrollar un planteamiento conjunto a nivel de todo el sistema.
- Se necesita revolucionar un liderazgo local centrado en la equidad, igualdad, diversidad y aceptación para coordinar la acción colaborativa sociocultural: un liderazgo, que dé importancia a la diversidad cultural y la equidad de la zona más allá del beneficio de instituciones particulares.
- El desarrollo en las escuelas debe vincularse a esfuerzos comunitarios socioculturales más amplios, para hacer frente a las desigualdades sufridas por los menores: hay que vincular el trabajo específico, que se lleva a cabo en los centros

con el de otros agentes, organizaciones socioculturales o grupos comunitarios implicados en la promoción del bienestar.

- La política nacional debe facilitar y favorecer las acciones locales, estimular que los centros escolares trabajen juntamente con la comunidad considerando su cultura, creencias, raza y color; que se pueda dirigir la acción académica, social y económica con equidad.
- Los movimientos hacia la promoción de la equidad cultural en la educación deben ir emparejados, con esfuerzos por desarrollar una sociedad más justa.

En el mismo orden de ideas, la comunidad educativa es el núcleo espacial básico e indivisible constituido por personas y familias, que habitan en un ámbito geográfico determinado, vinculadas por características e intereses comunes; comparten una historia necesidades y potencialidades culturales, económicas y sociales. Es relevante mencionar, que las prácticas de la escuela no son independientes de la comunidad. Sin duda, el gerente educativo como líder transformacional debe promover la participación y el compromiso comunitario, como factor importante que persigue una mejoría, en los espacios educativos.

Por otra parte, se devela que “La participación comunitaria expresa la posibilidad de los ciudadanos y las organizaciones comunitarias, de actuar e intervenir en la defensa de sus propios intereses, de relacionarse con el estado y de participar en la gestión de su propio desarrollo” (Ceballos y Martin (2010 p.28 citado por Booth, y Ainscow 2015). Tal como se ha visto, las experiencias exitosas, en participación comunitaria no son globalizadoras, sino locales; además, exige estrategias de acuerdo con el contexto y una

visión de la realidad social como un todo, en esto juega un papel fundamental la escuela, tomando en cuenta el rol protagónico que juega dentro de la comunidad.

En efecto, el gerente educativo para lograr la integración de la comunidad hacia la escuela debe visualizar a la población del contexto como sujetos y no como objetos. Las personas deben ser consideradas como beneficiarias, sujetos pensantes con sensaciones y necesidades particulares; no como objetos de intervención pasivos y receptores de la intencionalidad de los sujetos externos por lo que, es primordial, lograr una relación horizontal entre el profesional de la educación y los miembros de la comunidad.

Considerando su cultura, sus creencias, su raza y su color; que todos estos elementos estén integrados y sean relevantes para la inclusión de la familia, escuela y comunidad en general. Puesto que, la participación debe ser consciente y voluntaria con compromisos de común acuerdo, respetando la cultura de la población. El señalamiento anterior, implica reconocer la pluralidad de pensamiento, opiniones, convicciones y visiones de los problemas dentro de los espacios comunitarios, por lo que es necesario, tomar en cuenta que la participación facilitará, en la escuela, la implementación de proyectos colectivos en beneficio de todos, asumiendo que las instituciones educativas forman parte de la comunidad.

Como conclusión el investigador reflexiona sobre lo planteado en los párrafos anteriores y brinda el siguiente aporte, las familias muchas veces no participan o se involucran en los recintos educativos de la región de Boquete, no por falta de interés de su parte. Si no, porque existen diferentes tipos de dificultades, que condicionan esta participación como es la gran diversidad cultural, que existe entre sus pobladores. De allí,

la identificación de las barreras existentes, tanto por parte de la institución como de las familias, es un buen punto de partida para promover la reflexión e introducir una transformación, basada en la integración y aceptación cultural. En este sentido, queda enunciado algunas de las dificultades relacionadas con las propias familias, que deben tenerse en cuenta a la hora de planificar acciones específicas, en los centros escolares.

### **2.2.3 Inclusión de los entornos virtuales**

Es necesario clarificar, que la inclusión representa un tema susceptible para los actores educativos. A pesar de tanto esfuerzo por parte de organismo gubernamentales, en este sentido pareciera que el término inclusión educativa no logra divulgarse más allá de las perspectivas del papel. Sin embargo, no se puede desmeritar el trabajo conjunto de organizaciones mundiales en el asunto, y por ende este concepto debe significar una salida rápida del tópico.

Para Méndez (2018), la educación del siglo XXI tiene una orientación participativa, busca el empoderamiento del estudiante y la superación de las condiciones precarias, así también, los ambientes virtuales de aprendizaje representan entornos potenciales, para favorecer la inclusión sociocultural, pues el uso de la tecnología, de los recursos educativos digitales y de las herramientas virtuales, proporcionan espacios de socialización, que pueden ser adaptados, accesibles y mediados de acuerdo con las necesidades y el fin que se pretende.

El uso de la tecnología es una herramienta fundamental en el proceso educativo y aún más en esta nueva era post-pandemia, por lo que la inclusión hacia la innovación digital confirma la necesidad de crear espacios de aprendizaje que propicien la

participación, la tolerancia, el común acuerdo, la diversidad global y la paz. Para tal efecto, un ambiente virtual de aprendizaje representa un escenario para contrarrestar la discriminación cultural, la violencia, la no aceptación y el rechazo, pues se configura como entorno adaptativo que promueve la participación, el diálogo y la reflexión, todo esto a través del uso de recursos educativos digitales y herramientas virtuales en un ambiente innovador de aprendizaje.

Asimismo, dentro de este tipo de didáctica se encuentra el conectivismo, que consiste, según algunos autores, en "una teoría del aprendizaje para la era digital desarrollada por George Siemens y por Stephen Downes, para explicar el efecto que la tecnología ha tenido sobre la manera en que, actualmente, vivimos, nos comunicamos y aprendemos sobre la diversidad global (Ovalles, 2014, p. 73 citado por Pando, 2018).

Bajo todas estas premisas, es importante describir un concepto acerca de la inclusión de la educación virtual, la cual se clasifica, en las modalidades e-learning (o a distancia), y b-learning (semipresencial). De allí que, se define como "el uso de tecnologías basadas en Internet para proporcionar un amplio abanico de soluciones, que aúnen la adquisición de conocimiento, habilidades, inclusión hacia la diversidad o capacidades" (Aguilar, 2015, p. 34).

Sobre todo, lo expuesto, se considera necesario que la inclusión de los entornos virtuales en la educación debe tener presente el contexto sociocultural, como tendencia innovadora. Por tal motivo es abordada por la didáctica tecnológica, desde el punto de vista de relaciones en el marco de la virtualidad, y, por tanto, el entorno físico tiende a

ser soslayado o asumido mediante el proceso de enseñanza-aprendizaje

semipresenciales. En este sentido esta herramienta predomina en dichos procesos; las interrelaciones virtuales, consideradas, en buena medida, por muchos como la integración del conocimiento y por otros es percibida como una amenaza para la interacción sociocultural y los procesos de aprendizajes, así como el logro de los objetivos educacionales; ya que se pierden nexos con el entorno que proveen al discente de un aprendizaje significativo, a cambio de la inmediatez que surte la tecnología.

### 2.3 Diversidad Cultural

“El término diversidad proviene de la voz latina “divertere” que significa “desviarse” y está relacionado desde sus inicios con la palabra cultura, cuya evolución también ha tenido diferentes significados a lo largo de la historia”. (Val, 2017 p. 113).

Con base a lo antes descrito, se plantea una sinergia entre la educación y la diversidad cultural, ya que ambos elementos son fenómenos de discusión dentro del ámbito académico. De allí, que se describe la educación como un proceso humano y, por lo tanto, un hecho social. Bajo esta perspectiva la noción de la realidad es fragmentada y estática; por lo que la transformación, es una concepción que reconoce la transmisión, pero también se define como una práctica necesaria para el cambio social. Estos elementos instauran a la educación como un proceso comunicativo, que involucra relaciones sociales entre sujetos y contextos diversos; bajo situaciones de intercambio y de reformas mutuas.

La diversidad cultural, “Noción en la que se establecen dos vertientes: en el marco de las políticas públicas, y la cada vez más “visible” diversidad cultural, esta última se percibe como un fenómeno que ha fragmentado la estructura y obstaculiza la “recomposición” del tejido social y el desarrollo económico. La política educativa de

atención a la diversidad manifiesta una situación excepcional y transitoria que deberá superarse”. (Aguilar,2013 p. 51).

Por todo lo expuesto, emerge la necesidad de indagar a profundidad sobre los elementos que componen la cultura y en este sentido, el investigador arma una concepción teórica, que incorporen los diversos tipos de conocimientos sobre la diversidad cultural.

“La diversidad cultural de un pueblo, viene definida históricamente a través de múltiples aspectos en los que se plasma su cultura, como la lengua, instrumento de comunicación entre los miembros de una comunidad; las relaciones sociales, ritos y ceremonias propias, o los comportamientos colectivos, esto es, los sistemas de valores y creencias”. (Molano, 2017 pág. 43). Hay manifestaciones culturales, que expresan con mayor intensidad que otras su sentido de identidad, hecho que las diferencias de otras actividades que son parte común de la vida cotidiana. Por ejemplo, manifestaciones como la fiesta, el ritual de las procesiones, la música, la danza. “A estas representaciones culturales de gran repercusión pública, la UNESCO las ha registrado bajo el concepto de “patrimonio cultural inmaterial” (Molano, 2017 pág. 23)

### **2.3.1 Diversidad Cultural Educativa**

Para Ruiz, (2011), la diversidad cultural educativa se muestra en la originalidad y la pluralidad de las identidades, que definen a los grupos y las sociedades que contemplan a la humanidad. De allí que se define como: una fuente de intercambios de innovación y de creatividad; la diversidad cultural educativa es tan necesaria para el género humano como la diversidad biológica, para los organismos vivos. En este sentido, constituye el

patrimonio común de la humanidad y debe ser reconocida y consolidada, en beneficio de las generaciones presentes y futura. (p.18).

Sobre lo expuesto, se hace evidente caracterizar aspectos que muestren la sinergia, que existente entre la diversidad cultural y la formación educativa de la comunidad en general, de allí, que sustentando la información a través de Ruiz (2011), se hablara de:

Los modelos educativos, se pueden definir como la solicitud que muestra la población hacia la inclusión o aceptación de la diversidad cultural, en este sentido esta ha traído consigo diferentes propuestas educativas como respuesta de este proceso. Cada una de ellas origina un enfoque diferente identificable por sus características específicas, programas y políticas de actuación. En este sentido diversos autores como Mauviel (1985), citado por Ruiz (2011), resume los modelos:

- Multiculturalismo paternalista, que pretende igualdad de oportunidades mediante programas compensatorios que superen el déficit cultural.
- Educación para la comprensión cultural, aprendiendo a aceptar el derecho a la diferencia.
- Educación para el pluralismo cultural.
- Educación bicultural y bilingüe.
- Educación multicultural entendida como el proceso de aprendizaje de competencias multiculturales.

Del mismo modo Verne (1988), citado por Ruiz (2011), define los enfoques:

- Reagrupamiento de los alumnos de cultura igual o similar.
- Eliminación de los elementos negativos del programa de enseñanza: revisión de manuales y material escolar.
- Sensibilización de los profesores acerca de las características y necesidades.
- Difusión de las informaciones de orden cultural entre los grupos mayoritarios.
- Contratación de profesores o de para profesionales de culturas.
- Introducción de disciplinas culturales, en los programas o modificación del contenido de estos.
- Reconocimiento escolar de la lengua de la minoría.

Por último, pero no menos importante encontramos la opinión de Banks (1989) citado por Ruiz (2011), donde establecen los siguientes paradigmas:

- Adición étnica: incorporación de contenidos étnicos al currículum escolar.
- Desarrollo del autoconcepto de los alumnos de minorías étnicas.
- Compensación de privaciones culturales.
- Enseñanza de las lenguas de origen.
- Lucha contra el racismo.
- Crítica radical, que busca la reforma de la estructura social.
- Remedios para las dificultades genéticas.

- Promoción del pluralismo cultural.
- Diferencia cultural: programas educativos, que incorporen las diversas culturas y sus estilos de aprendizaje.
- Asimilación de los estudiantes a la cultura mayoritaria.

Sobre lo expuesto es necesario expresar, que la educación y la diversidad cultural están estrechamente vinculadas. Puesto que el proceso de aprendizaje y enseñanza debe sustentarse en la edificación de actitudes que promuevan, la diversidad, los valores y el encuentro entre las culturas, involucrando a los alumnos, padres de familia, docentes, directivos y comunidad en general, de tal forma que se pueda encontrar la empatía y el reconocimiento de la población educativa y poderlo ver como un “Holo”, lo que les permitirá entender las formas de actuar, hablar y relacionarse de las culturas asistentes en su entorno.

### 2.3.2 **Diversidad cultural religiosa**

Para Almeida (2016), haciendo un acercamiento biológico y/o antropológico el ser humano es único e irrepetible, por la diversidad, una condición original del ser humano. Pero, desde el campo socioeducativo, ésta puede lograr alcances negativos, pues una cosa es la diversidad y otra muy diferente los diversos. Hay diversidades que producen afecto, desconsuelo, piedad, pero asimismo hay diversidades que originan desconfianza, sospecha y hasta repugnancia, principalmente entre los que se consideran diversos, igualmente en los diversos que se cambiarían por otros, pero no lo consiguen.

En concordancia con lo antes expuesto, se expresa que las creencias culturales, la educación y la religión son una triada que van conectada con la escuela, ya que dentro de esta se presenta una afluencia de problemas, de diversa índole, que surgen de la convivencia, la pertinencia, con la diferencia, la xenofobia y otras condiciones negativas. Por lo cual, según Rodríguez (2010), citado por Hernández & Bordallo (2018), deducen los diversos conflictos que se presentan muchas veces radican en el acoso escolar o cyberbullying, entre otros tipos de factores.

De allí, que es necesario que se abran los canales de aceptación y tolerancia, hacia la diversidad cultural dentro del ámbito educativo y por ende propiciar espacios adecuados para la expresión de las diferentes coincidencias entre los estudiantes, la familia y la comunidad. Estos elementos deben regirse sobre la base del respeto religioso dentro del espacio escolar. Igualmente, es imperante establecer a través de la toma de daciones lineamientos, que permitan lograr el respeto hacia las distintas creencias, que se puedan presentar tanto dentro como fuera de los recintos educativos.

Con relación a lo anterior, los autores Hernández & Bordallo (2018), expresan que el ámbito de la educación maneja un espectro muy amplio sobre la diversidad religiosa y educativa, siendo más específicos la educación escolar, por lo que resulta primordial que los futuros egresados desde los cimientos educativos se formen en la diversidad en cualquiera de sus modalidades. Con la visión real de una formación para la vida, este objetivo educativo emerge como requisito de la sociedad multicultural en la que estamos inmersos, igualmente como la esperanza de facilitar una escuela incluyente e intercultural basada en la igualdad y en la armonía con los otros (aprender a vivir juntos). Con

dificultad, logramos educar de lo que carecemos, de forma cognitiva, afectiva y conductualmente, pero de manera específica, en una educación en valores.

Por lo que la educación, es un motor activador en el ser humano y un elemento transformador, que conlleva a concienciar al individuo sobre la igualdad de creencias, igualdad de género, igualdad de razas, entre otros elementos que permiten, la integración y la apertura hacia la diversidad. De allí que surge, este concepto por la diferenciación y como reafirmación frente al otro. Aunque, el concepto de diversidad cultural trascienda las fronteras (como en el caso de los emigrantes), el origen de este concepto se encuentra con frecuencia vinculado a un territorio.

### **2.3.3 Diversidad cultural globalizada.**

Para Freire et al., (2016), La educación es un fenómeno con características enmarcadas dentro de la complejidad según su carácter polivalente y a la alta dependencia del entorno cultural y social de la cual depende o se desenvuelve. En este sentido, las actividades de aprendizaje no sólo se ejecutan en los recintos académicos, sino en todas las labores cotidianas, como por ejemplo dentro del núcleo familiar, el núcleo comunitario, en los centros de trabajo o simplemente en las relaciones con los demás.

En correspondencia con lo descrito en el párrafo anterior, se menciona que el desarrollo de las tecnologías de la comunicación ha logrado, que la sociedad se encuentre en una atmósfera existencial de los individuos; que diferentes culturas cohabiten en un mismo lugar y se logre el intercambio cultural a pesar de la lejanía, superando los muros del tiempo y espacio, lo que ya puede ser una circunstancia diaria. Por lo que esto, es un aporte sustancial a los resultados concluyentes del fenómeno llamado globalización

cultural. Este fenómeno revela, entre otras dimensiones, que el escenario educativo al que nos enfrentamos hoy es muy desigual a aquel que teníamos hace algunos años atrás, por lo que es una herramienta que permite expandir el conocimiento cultural, desde un solo lugar, pero a través de muchas posturas cognitivas, lingüísticas entre otras.

Sobre lo planteado, emergen diversas razones que justifican la integración o aceptación hacia la diversidad cultural, y esta aceptación debe ser promovida y reforzada a través de la eficacia de las reformas educativas; se ubica en la no consideración de los aspectos integrales del desarrollo humano. Por ello, Cordero, (2004) citado por Freire et al., (2016), enuncia que se desconocen las coincidencias particulares de los distintos grupos de individuos, que hacen vida dentro de la comunidad, así como sus necesidades o las diversas prácticas culturales existentes dentro de diferentes contextos, trayendo esto como consecuencia que la educación globalizada muchas veces sea rechazada, por temor a la no aceptación de la diversidad esto puede causar un detrimento cultural, en especial en Panamá, en el distrito de Boquete.

En consecuencia, se puede vivir un rechazo global a cualquier cultura y lejos de ser aceptada por los estudiantes, docentes, directivos, y comunidad en general, crearán ambientes familiares sin estímulo afectivo, lúdico e intelectual y con niveles de aceptación precarios, en su calidad de vida.

Guerrero y Ramos (2014) citado por Patiño (2016), deducen que es indispensable, reforzar la educación cultural y darle apertura a la era de la globalización y la pluriculturalidad, brindando conocimientos sobre diversos aspectos de la diversidad cultural, como las directrices globales del mercado, así como la responsabilidad social, ecología, servicio y calidad total, por mencionar algunos. Esto permitirá la integración de

diferentes culturas, preservando el acervo cultural de cada individuo y el del país de origen.

Por todo lo descrito anteriormente, el gerente educativo para lograr la integración de la diversidad cultural global debe considerar a la población del contexto como sujetos y no como objetos, las personas son beneficiarias, sujetos pensantes con sensaciones y necesidades particulares; no como objetos de intervención pasivos y receptores de la intencionalidad de los sujetos externos por lo que, es primordial, lograr una relación horizontal entre el profesional de la educación y los miembros de la comunidad en general.

De tal modo, que la participación ante la diversidad global debe ser consciente y voluntaria con compromisos de común acuerdo, respetando la cultura de la población. El señalamiento anterior, implica reconocer la pluralidad de pensamiento, opiniones, convicciones y visiones de los problemas dentro de los espacios comunitarios, por lo que es necesario, tomar en cuenta que la participación facilitará, en la escuela, la implementación de proyectos colectivos en beneficio de todos, asumiendo que las instituciones educativas forman parte de la comunidad.

#### **2.4 Factores relacionados con el etnocentrismo y relativismo cultural en la Educación**

Se hace indispensable contextualizar de manera teórica todos los mitos, que existen sobre etnocentrismo-relativismo, en educación con población inmigrante; de allí que un factor primordial para la clarificación de estos elementos se centra en la educación, por que obligatoriamente se debe plantear desde sus orígenes, denominando esto la

difusión e inclusión cultural de los estudiantes en el núcleo social, donde es relevante la cultura dominante y la misma es transmitida a través del currículum escolar. Surge así, la inquietud de comprobar si desde los fuertes movimientos migratorios internacionales, durante las últimas décadas en Panamá, ha tomado más auge, o se ha tratado de integrar las particularidades de cada una de las culturas en los estudiantes de la región del país y en especial en la población de Boquete.

Por lo que esta investigación pretende, teorizar algunos indicadores que permitirán develar las riquezas, de lo que se pudo lograr con el intercambio cultural.

#### **2.4.1 El etnocentrismo cultural en la educación**

Para definir el término etnocentrismo, suele implicar la creencia de que el grupo étnico propio es el más importante, o que algunos o todos los aspectos de la cultura propia, sean superiores a los de otras culturas. Dichas diferencias suelen ser las que establecen la identidad cultural. Del mismo modo según, la Real Academia de la Lengua Española (2010) citado por Escribano (2018), se definen como una tendencia emocional, que hace de la cultura propia el criterio distintivo para explicar las conductas de otros grupos, razas o sociedades. Del mismo modo, se puede definir el etnocentrismo como la actitud que considera, que hay un único criterio de validez estética, ética, moral, entre otros elementos, que se pueden integrar; criterio que se puede integrar a la propia cultura.

Continuando bajo la misma perspectiva, encontramos a Amilburu, (2012), expresando que el etnocentrismo lleva a considerar diversos criterios, con lo que el individuo logra valorar las cosas, la tradición cultural a la cual se pertenece, como las medidas propias de la naturaleza humana. En este sentido, se observan las costumbres

como un fenómeno raro y exótico, mientras que la propia es siempre lo natural, lo de sentido común, lo civilizado.

Para clarificar con amplitud el concepto se explica la siguiente postura, para “quienes han sido educados en la tradición victoriana anglosajona asumen que lo "natural" y "civilizado" es ocultar los propios sentimientos, mientras que en Sicilia se considera "natural" y "civilizado" manifestar ruidosamente los estados afectivos, tanto placenteros como dolorosos”. (Amilburu, 2012 p. 100).

Sobre la base de todo lo enunciado el investigador infiere, que los pobladores del distrito de Boquete y en especial los estudiantes en ciertas oportunidades se sienten extranjeros en su propia tierra, debido a que otras culturas, mayormente, son las que determinan su la identidad cultural, manifestando, que sus valores, creencias son superiores con respecto a otras; es una inclinación cognitiva, que afecta de manera emocional a los individuos originarios del lugar.

De allí, que se presume que la comunidad originaria de Boquete en ocasiones se siente forasteros en su propia tierra, ya que muchos extranjeros encajan dentro de la episteme conceptual del etnocentrismo, enmarcándose en su propia cultura y creyéndose superiores a las otras.

“Cada cultura particular no sólo es digna de respeto, sino que se cometería una grave injusticia si se juzgaran sus peculiares manifestaciones, utilizando criterios de valoración pertenecientes a otra cultura. Dicho de otro modo, no es justo enjuiciar una cultura desde fuera de ella misma, y mucho menos, imponer por la fuerza formas culturales ajenas o impedir el desarrollo de las propias: sería considerado un acto de

“colonialismo cultural” (García, 2004 p. 25)

Manteniendo la misma sinergia conceptual, se define el “etnocentrismo como una doctrina ideológica o estilo, del cual la persona observa al mundo de acuerdo con el contexto de su propia realidad, es una definición conceptualizada por la antropología para referirse a la tendencia, a que lleva un ser o grupo social a deducir la realidad, a partir de sus propios saberes culturales” (Sumner, 1996 citado por Cruz et, al.,2018 p. 180).

A manera de sistematización de este indicador, el investigador infiere que los gerentes educativos y todos los que hacen vida en el ámbito académico, no deben mantearse indiferente ante esta situación, y deberán buscar las herramientas o métodos indicados para hacer frente a esta problemática, asumiendo que el fin de la educación es proporcionar la aceptación hacia la diversidad cultural y el respeto hacia los valores, creencias de cualquier contexto sociocultural.

#### **2.4.2 El relativismo cultural en la educación**

“El relativismo cultural, supone que todas las culturas son iguales en valor e inconmensurables entre sí. Sólo podemos juzgar una cultura desde sus propios parámetros”. (Escribano2018 p.3), en este sentido, el relativismo mantiene una postura integrativa, holística y de aceptación, a cualquier valoración que se haga de una determinada cultura.

En concordancia con lo expuesto, se infiere que el relativismo cultural es un espacio que cohabita en la permutación de pensamiento del etnocentrismo de cada individuo, que quiere entender lo que es la interculturalidad, esto se da a conveniencia de

cada población, ya que cada sociedad acepta y respeta la diversidad; sin embargo, otro contexto de la misma población no lo acepta debido a que tiene vigente las discrepancias que dividen a una cultura de otras. De allí, que se hace necesario buscar el equilibrio hacia la diversidad cultural y esto se puede lograr con apoyo educativo, a través de estrategias curriculares que creen conciencia hacia el respeto de las diversas diferencias culturales, ya que cada habitante es igual, pero a su vez individualmente es distinto. Por lo que se hace necesario educarse ante el fenómeno de la diversidad global.

Los autores Cruz et al., (2018), manifiestan que a los gerentes educativos, les corresponde impulsar los valores de respeto y la convivencia dentro y fuera de las aulas, a pesar de las diferencias que emergen entre grupos heterogéneos. En este sentido se considera que los gerentes educativos son los llamados a crear un entorno de igualdad y familiaridad, donde los participantes se encuentren en la capacidad de valorar las diferencia entre ellos, pero no por eso deben aislarse o despreciarse, sino que deben de crear propósitos comunes, que les permita aprender unos de otros.

En importante destacar, que los autores antes enunciados, coinciden que un gran porcentaje de la comunidad estudiantil se identifica con el ser etnocéntricos, dado que consideran que su cultura es la apropiada y las otras no importan. Por lo que se quiere transformar, a través de la educación este estereotipo y enseñarle a los estudiantes y a la comunidad educativa en general a valorar, conocer, ver lo positivo y bueno dentro de la misma cultura y no confrontarla con la suya propia. Sin embargo, la cultura se desvía en diversos momentos con la religión y en contexto no es lo mismo, como también es verdad que no hay ninguna cultura sin religión.

Por otra parte, se expresa, que el relativismo “es la verdad, la bondad o la belleza es relativa a un marco de referencia, y que no existe ningún estándar general absoluto, para juzgar entre marcos de referencia en competencia” (Krausz, 2011 p.10. citado por Aguirre 2011). De esta forma queda claro, que todo relativismo presume una argumentación personal dado que, si sostiene que todo es relativo, y que ningún juicio goza de la pertenencia de ser efectivo en sentido autoritario, y que toda verdad es relativa. Se está afirmando todo como absoluto esencialmente lo que se está negando, partiendo de esta premisa lo restante, no es difícil comprobar que hay verdades absolutas: como por ejemplo que un triángulo tiene tres ángulos.

A manera de conclusión el investigador infiere, que la sociedad vista como un todo crea muchas expresiones negativas y uno de los inconvenientes principales que coexiste es la eficacia del debido proceso, que implica un derecho de exigencia en algunos casos determinados de exclusión. Por lo que queda en evidencia la necesidad de concienciar y educar a la comunidad en general y en especial a los residentes de Boquete, dado que no se puede excluir a ninguna persona por su raza, color o creencia religiosa o cultural.

#### **2.4.3 La formación de la identidad como construcción social.**

Para hablar acerca de la formación de la identidad, es necesario clarificar las características que posee un individuo, mediante las cuales es conocido. “Todo esto no excluye los aspectos biológicos, que los componen; ya que buena parte de la identidad personal la formamos a partir de las interacciones sociales, que comienzan con la familia,

en la escuela y con la gente que se conoce a lo largo de la vida. La identidad así construida va a influir en la manera como actuamos en el mundo”. (Paramo 2018 p. 540).

En correspondencia con lo mencionado, se expresa que la identidad se contrarresta con el concepto de personalidad o comienza a suplantarlo, esencialmente en el énfasis que se le confiere por el contexto social, de allí que la vinculación con otros y el dominio de las instituciones, en la edificación de tal identidad. En consecuencia, la noción de personalidad, de gran práctica psicológica, subraya en las locuciones internas del individuo, que lo hacen tolerar de forma inherente la integralidad durante la infancia, a lo largo del tiempo o de la vida de del individuo.

Del mismo modo, para Paramo (2018), la identidad la define como producto en gran medida de la interacción social; sin embargo, considera que la incidencia social y cultural obtienen la oportunidad de destacar y empoderar a identidades colectivas derivadas de las contingencias, que permite identificarnos como pertenecientes o afectos a un ambiente social característico como es la familia, la religión, la escuela, entre otros. (Turner, 1990 citado por Paramo 2018). Expresa, que la identidad queda ligada a través de las instituciones sociales. De allí, que la identidad social se refiere entonces a aquella parte de un individuo, que se deriva de la afiliación que hacen de los individuos, las instituciones sociales a grupos sociales, juntamente con el significado valorativo y emocional asociado a esta pertenencia.

Dando continuidad, a la concepción teórica sobre la formación de la identidad como construcción social es necesario centrar el análisis, reflexión y sistematización sobre el término de identidad vinculada a la sociedad actual, observando y evaluando el

comportamiento con sus iguales, así como sus impares develando, por medio de una narración, en la que señalan lo que hacen, de lo que son capaz y de quiénes son.

Por lo que Taylor (1996) citado por Zárte, (2015). consideran la identidad como una narración social, Además, la teoría de la identidad personal desde planteada por Taylor sustenta que el sujeto no decide o no elige las fuentes de su identidad, sino que la construye, a partir de la relación social y política con los otros significantes. Por lo cual, Giménez (2009), asume el punto de vista de los sujetos individuales; la identidad puede definirse como "un proceso subjetivo (y frecuentemente

autorreflexivo) por el que los sujetos definen su diferencia de otros sujetos (y de su entorno social) mediante la auto asignación de un repertorio de atributos culturales frecuentemente valorizados y relativamente estables en el tiempo". (pág. 58).

A manera de conclusión el investigador, infiere que la identidad como construcción social, permite desarrollar la relación con los otros, de igual forma acrecienta la diversidad cultural y por ende los procesos de aprendizaje propios del contexto o de los diversos ambientes, que permitan llevar valorar y llevar a cabo opciones y cursos de acción.

**CAPÍTULO III.**  
**MARCO METODOLÓGICO**

Este capítulo corresponde a la metodología a implementar en la investigación, el cual es la guía para obtener los datos necesarios sobre las variables objeto de estudio y abarca los siguientes aspectos: El tipo de investigación, diseño, población, muestra, técnica e instrumento de recolección de datos, validez y confiabilidad y para finalizar las técnicas de análisis de datos utilizados por el investigador para lograr los objetivos.

### **3.1 Paradigma de investigación.**

Un aspecto importante para destacar es el paradigma de la investigación, el cual se asume como positivista cuantitativo, considerando la naturaleza del estudio y el modo de abordar las variables de interés para dar respuestas a las interrogantes y objetivos planteados. Con respecto a este, el trabajo se enmarca en el paradigma positivista o perspectiva científica positivista, que se establece en la observación empírica de los fenómenos y que accede a confesar y explicar la actuación de las cosas en términos de leyes universales, susceptibles a ser utilizadas en beneficio de la humanidad.

Según Hurtado (2015), el paradigma positivista o cuantitativo hace énfasis en la objetividad, orientada hacia los resultados, donde el investigador busca descubrir y verificar las relaciones entre conceptos, a partir de un esquema teórico previo.

### **3.2 Tipo de investigación**

Cuando se va a resolver un problema de forma científica es muy conveniente tener un conocimiento detallado sobre el tipo de investigación, que se puede seguir. A este respecto, el estudio se ubica en el tipo descriptivo definido por la Hernández et al., (2016) como “estudio, que busca describir situaciones o acontecimientos, básicamente no está interesado en comprobar explicaciones, ni en probar determinadas hipótesis, ni en hacer

predicciones” (p.95). A tal efecto, se describen los elementos que integran las variables retos gerenciales y diversidad cultural, la información se da en el sitio de los acontecimientos.

Del mismo modo, tomando en cuenta el espacio de recolección de datos esta se encuentra bajo la investigación de campo, que según el manual de trabajos de grados de especialización, maestrías y tesis doctorales Hernández et al., (2016) “Los datos de interés son recogidos en forma directa en la realidad; se trata de investigaciones a partir de datos originales o primarios (p.18). En este estudio, los datos son tomados del ambiente real educativo donde se dan los hechos.

Bajo el mismo enfoque, se pone de manifiesto que esta investigación también es de tipo correlacional y, este tiene el propósito de medir el grado de relación que existe entre dos o más variables en un contexto particular. En este sentido la investigación se orienta a describir y analizar las asociaciones manifiestas entre las variables objeto de estudio, para precisar las variaciones, en el comportamiento de una variable. (Hernández, Fernández y Baptista 2016, pág. 156).

### **3.2.1 Diseño de la investigación**

De acuerdo Hernández et al., (2016, p.115), el diseño de la investigación será aquel que: Refiere el plan o estrategia concebida, por el investigador para darle respuesta a las preguntas, objetivos e hipótesis de la investigación.

Por lo cual, define el diseño de la investigación como “la estrategia que adopta la misma para responder al problema planteado” (Hernández y Mendoza 2018 p.123). El enfoque metodológico utilizado en este estudio corresponde a un diseño no experimental,

transversal; ya que las variables se medirán en un tiempo único, sin modificar ninguno de los factores intervinientes.

### **3.2.2 Alcance da la investigación**

El estudio es de alcance correlacional, las variables son estudiadas tal cual se presentan, no se busca manipular las mismas; transversal, puesto que la recogida de la información se llevará a cabo en un solo momento. De acuerdo a la estrategia aplicada para recopilar los datos, se tipifica de campo, dado que la investigación se realizará en los contextos educativos, en los cuales se presenta la problemática objeto de indagación.

Atendiendo, al criterio de Sabino (2004), los estudios de campo se realizan en el propio lugar donde se manifiesta el problema, lo cual permite al investigador/a manejar los datos con mayor seguridad.

Hernández, Fernández y Baptista (2006) argumentan, que en este tipo de estudios no se manipulan intencionalmente las variables y se realiza la toma de datos en un momento único, sin esperar la evolución del fenómeno.

### **3.3 Fuentes de información**

Constituyen los diversos tipos de documentos, que contienen información o datos útiles, los cuales son tomados como fuente referencial. Permiten obtener conocimientos relevantes para validar la investigación.

### 3.3.1 Fuentes materiales

Se conceptualizan como el trabajo investigativo basado en la revisión de enciclopedias, diccionarios, textos, artículos, conferencias, bibliografía, videos, foros, entre otros. Estos recursos nos brindan la teoría, que es utilizada para el desarrollo del anteproyecto, Las más empleadas fueron: libros, ensayos, monografías y tesis a nivel doctoral.

### 3.3.2 Fuentes humanas

Para el estudio se ha tomado en cuenta a los estudiantes, docentes y gerentes de las las instituciones educativas Benigno Tomàs Argote y el Instituto Guadalupano, Distrito de Boquete.

## 3.4 Población

La población, se define como un conjunto integrado por todas las mediciones y observaciones de interés en la investigación. De igual manera, refiere Tamayo (2004), que la población representa la totalidad del fenómeno a estudiar, en donde cada uno posee unas características en común. De igual manera, Tamayo (2004) refiere que la población representa la totalidad del fenómeno a estudiar, en donde cada uno posee diferentes características. Una vez que se ha definido la unidad de análisis en una investigación, se procedió a delimitar la población que iba a ser estudiada y sobre la cual se pretendían generalizar los resultados.

Para los efectos de esta investigación, conformarán la población gerentes educativos, los cuales se disgregan 10 del Instituto Benigno Tomàs Argote y 10 Instituto

Guadalupano, 25 docentes (15/Benigno Tomàs Argote y 10/Instituto Guadalupano); igualmente se integran a los estudiantes (20 de cada plantel o colegio), los cuales participarán como la principal fuente de información, para dar respuesta a las interrogantes y objetivos planteados. Las características de la población se muestran en el siguiente cuadro.

<b>Unidad poblacional</b>	<b>Docentes</b>	<b>Estudiantes</b>
Benigno Tomàs Argote	15	20
Instituto Guadalupano	10	20
Total	25	40
<b>Total</b>	<b>31</b>	<b>86</b>

Fuente: Centros: Benigno Tomas Argote e Instituto Guadalupano

#### 3.4.1 Muestra

No obstante, la muestra es un sector del universo o población que permite generalizar sobre los resultados de la investigación, ya que, según Hernández, et al.,

(2016) “la muestra es un subconjunto de la población” (p. 305). En consecuencia, se sugiere que sea representativa de la población que se estudia. Dicha muestra fue determinada al azar, también conocida como aleatoria, ya que la población escogida posee las mismas características.

#### 3.5 Definición de las variables

Las variables son los conceptos, que forman enunciados de un tipo particular. Representan un elemento (valor) no especificado de un conjunto dado, que se denomina

universo. En cuanto a la operacionalización, esta permite determinar las definiciones, que indican la forma en que serán evaluadas, al recoger la información. Seguidamente, detallo:

### **3.5.1 Variable Independiente: Retos Gerenciales Educativos**

“La gestión o retos educativos es un proceso organizado y orientado a la optimización de procesos y proyectos internos de las instituciones, con el objetivo de perfeccionar los procedimientos pedagógicos, directivos, comunitarios y administrativos que en ella se movilizan”. (Rico, 2016 p. 57).

### **3.5.2 Variable Dependiente: Diversidad Cultural.**

“El conjunto de rasgos distintivos espirituales, materiales, intelectuales y afectivos de una sociedad o grupo social, que comprende, además de las artes y las letras, los estilos de vida, las formas de convivencia, los sistemas de valores, las tradiciones y las creencias”. (UNESCO 2001 citado por Val, 2017 p.111).

## **3.6 Técnicas e instrumentos de recolección de datos**

Se refiere a los procedimientos, que conducen a la verificación del problema planteado. El tipo de investigación determinará las técnicas a utilizar y cada técnica establece las herramientas, instrumentos o medios que serán empleados. Para Hernández y Baptista (2003), la recolección de datos se puede definir como el proceso de realizar, mediante un plan explícito y organizado, con el fin de clasificar, una cuantificación de datos disponibles, en términos del concepto que el investigador tiene en mente.

### **3.6.1 Técnicas de tratamiento de la información**

En el presente estudio se utilizará la encuesta como técnica de recolección de información. Hernández, et al., (2016), señala: “es el conjunto de técnicas destinadas a recoger, procesar y analizar la información que se da en unidades o en personas de un colectivo determinado” (p. 49). En tal sentido, se empleará la encuesta, que hará posible el proceso de recolección de los datos, mediante el instrumento de un cuestionario, de manera detallada y pertinente con los objetivos y el diseño de la investigación.

### **3.6.2 Instrumentos**

Para medir se utilizará un cuestionario con Escala tipo Likert. Según Chávez (2001) “los instrumentos de investigación son los medios que utiliza el investigador para medir el comportamiento o atributo de las variables. Entre ellos se pueden mencionar: los cuestionarios, entrevistas y escalas de clasificación, entre otros”.

Este documento (cuestionario) presenta alternativas múltiples de respuestas: siempre, casi siempre, algunas veces, casi nunca y nunca; orientadas a evaluar el comportamiento de las variables, considerando sus dimensiones e indicadores.

Igualmente, se preparan dos instrumentos más dirigidos a docentes y estudiantes de las

### **3.6.3 Validez y confiabilidad del instrumento**

#### **3.6.3.1 Validez**

Una vez diseñado el instrumento, el mismo será sometido a un estudio técnico para determinar su validez y confiabilidad. Según Hernández y Fernández y Baptista (2016), la validez representa el grado en el cual un instrumento mide la variable en estudio,

mientras que la confiabilidad se refiere al grado, en que su aplicación repetida a sujetos en condiciones similares produce los mismos resultados.

En este contexto, la validez de los instrumentos se obtendrá mediante la evaluación de expertos en el área, quienes revisarán la pertinencia de los ítems con la variable, a fin de verificar la recolección con las dimensiones e indicadores. Para llevar a cabo este procedimiento se diseñará un formato de validación, en el cual se presenta un conjunto de instrucciones para guiar a los expertos en la evaluación de los instrumentos y obtener sus opiniones sobre los aspectos de interés del presente estudio.

### 3.6.3.2 Confiabilidad

Posteriormente, de validar el cuestionario en su contenido, se estimará su confiabilidad, a través de la fórmula de Alfa de Cronbach, la cual según el criterio de Chávez (2004), se aplica para calcular la confiabilidad en cuestionarios con alternativas múltiples. Para los efectos del resultado, la confiabilidad del instrumento será determinada a través de la realización de una prueba piloto aplicada en instituciones educativas, con características similares a las abordadas en esta investigación.

#### Escala: VARIABLES

##### Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	10	100.0
	Excluido <sup>a</sup>	0	.0
Total		10	100.0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

**Estadísticas de fiabilidad**

Alfa de Cronbach	N de elementos
.973	36

La fórmula aplicada para estimar la confiabilidad fue:

$$r = \frac{k}{k-1} \left( 1 - \frac{\sum s_i^2}{S_t^2} \right)$$

Donde:

K = Número de ítems

S<sub>i</sub><sup>2</sup> = Varianza de puntajes de cada

ítems S<sub>t</sub><sup>2</sup> = Varianza de los puntajes totales.

Los datos obtenidos como resultado de la prueba piloto, se procesarán a través del programa SPSS, en una matriz de doble entrada, para estimar el coeficiente de confiabilidad de los instrumentos, para posteriormente aplicarlos a la población objeto de estudio. Estos resultados se analizarán a través de siguiente fórmula de Alfa Cronbach,

sugerido en Chávez (2004).  $r_{tt} = \frac{36}{36-1} \left( 1 - \frac{12,163}{148,11} \right) = 1,02 \left( 1 - 0,07 \right) = 1,02 (0,96) = 0,94$

A tal efecto, se tabularán los valores recogidos, para confirmar que el instrumento es confiable en gran medida, A continuación, se presenta una tabla que

interpreta el valor del coeficiente Alfa de Cronbach, de acuerdo al rango y magnitud de análisis.

**Cuadro 1. Baremo de interpretación del coeficiente Alfa de Cronbach**

Rango	Categoría del Análisis
0,81 – 1,00	Muy Alta
0,61 – 0,80	Alta
0,41 – 0,60	Moderada
0,21 – 0,40	Bajo
0,01 – 0,20	Muy Baja

Fuente: Hernández y otros (2006)

A tal efecto, se tabularán los valores recogidos, para confirmar que el instrumento es confiable en gran medida, lo cual permitirá aplicarlo a la población en estudio.

### 3.7 Tratamiento de la información

De acuerdo con las diferentes técnicas y estrategias, la recopilación de la información se empleará para su tratamiento la triangulación, el cual es un método de comparaciones para confrontar lo que indican los estudiantes, los docentes y gerentes y/o administrativos, con respecto a los retos gerenciales de la educación ante la diversidad cultural, en el Distrito de Boquete.

### 3.8 Análisis de la información

Una vez obtenidos los datos suministrados por los instrumentos de investigación, se procede a su respectiva codificación y tabulación. Sabino (2004), señala, que la codificación es un procedimiento aplicado para agrupar numéricamente los datos, a fin de poder integrarlos, facilitando su estudio e interpretación.

Por su parte, Tamayo y Tamayo (2004), indica que una vez conocidas las categorías o códigos en los cuales van a agruparse los datos, se hace necesaria tabulación como parte del proceso de análisis de los mismos. En el caso del presente estudio, se realizará un tratamiento estadístico descriptivo de análisis de frecuencia, tendencia central y de dispersión, para el análisis de los resultados.

Este tipo de tratamiento estadístico es aquel que permite describir y analizar cierta cantidad de datos, utilizando números y gráficas, los cuales resumen la información contenida en ellos. En base al criterio anterior, se analizará la información pertinente al estudio, elaborando tablas de doble entrada, que permiten colocar de manera vertical el número de sujetos, y horizontal cada ítem, para proceder a vaciar los códigos de respuesta en el interior de la misma, y así, determinar el número de casos correspondiente a cada categoría de respuesta.

De esta forma, los valores resultantes de este procedimiento son de gran utilidad, para que las respuestas de la aplicación del instrumento puedan cuantificarse e interpretarse a luz de los objetivos de la investigación. Para ello, se implementará el siguiente baremo, donde la apreciación de cada participante, quedará inserta en la alternativa de su elección y de acuerdo a la escala adoptada, se categoriza su respuesta,

para luego proceder al llenado de la matriz de dos entradas: Ítems vs. Sujetos y proceder a la realización de la prueba piloto.

Sobre los valores obtenidos de este proceso, se determinará el puntaje arrojado por cada reactivo, estimándose frecuencias, porcentajes, así como medidas de dispersión como la desviación estándar y la varianza, lo cual permitirá establecer las condiciones necesarias para obtener resultados válidos, que contribuyan a dar respuestas a los objetivos de la investigación.

Cabe destacar, que para determinar la relación entre las variables retos gerenciales y diversidad cultural, se aplicará el coeficiente de correlación de Pearson, con el fin de alcanzar el objetivo general del estudio. Según Hernández y otros (2016), el coeficiente de Pearson es una prueba estadística, que permite analizar la relación cuantitativa entre variables, medidas en un nivel por intervalo de razón.

La fórmula utilizada para calcular el coeficiente de correlación de Pearson es la siguiente, considerando la posición o el criterio de Hernández y otros (2003).

$$r_{xy} = \frac{\sum Dx.Dy}{\sqrt{\sum Dx^2 . Dy^2}}$$

Donde:

$r_{xy}$  = Coeficiente de correlación

$\sum Dx.Dy$  = Sumatoria del producto de Dx y Dy

$\sum Dx^2$  = Sumatoria de  $x^2$

$\sum Dy^2$  = Sumatoria de  $y^2$

De igual modo, para interpretar el resultado derivado del cálculo del coeficiente de correlación se muestra el cuadro 5, donde se revelan el valor y la interpretación según los parámetros asumidos por Hernández y otros (2014). El signo indica la dirección de la correlación, positiva o negativa, y el valor numérico la magnitud de la correlación. Del mismo modo, el programa computacional de análisis estadístico SPSS versión 19, expone de manera confiable los signos y valores correspondientes al cálculo, de acuerdo a lo manifestado por los autores.

**CAPÍTULO IV.**  
**ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS**

#### 4.1 De la encuesta

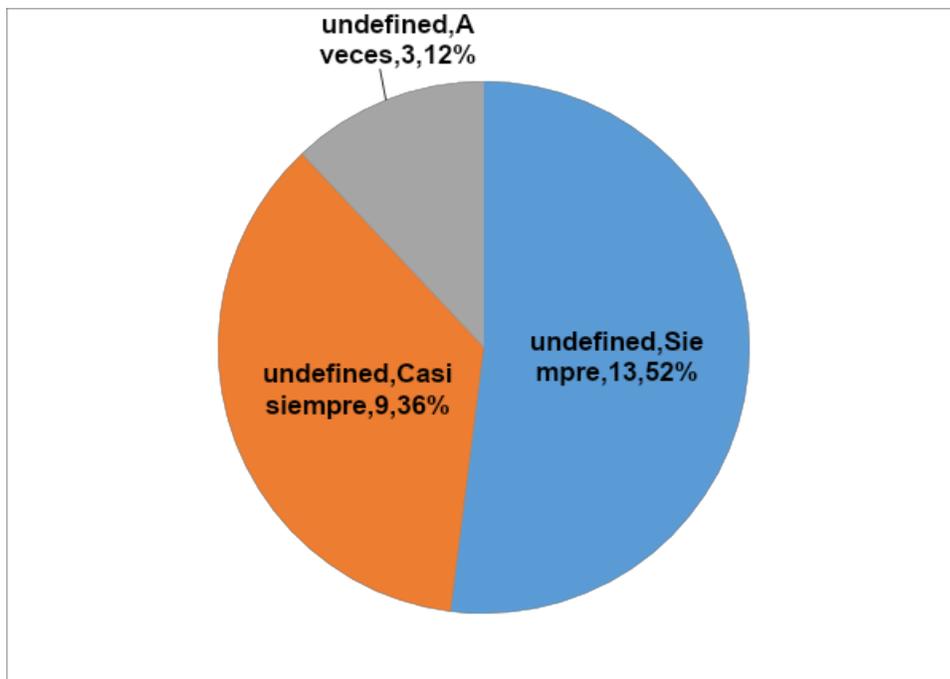
**Variable: Retos Gerenciales, Dimensión: Características que debe poseer un gerente educativo, Indicador: Empático.**

**1. Comprende al otro al punto de poder sentir lo que la otra persona siente.**

**Tabla 1**

Siempre	12
Casi siempre	10
A veces	3

**Gráfica 1**

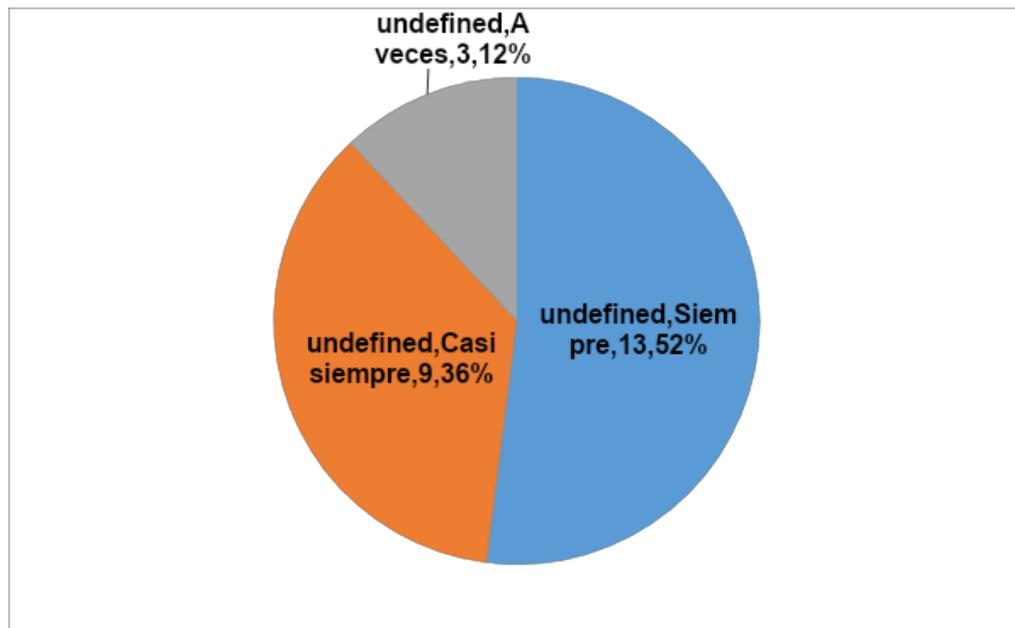


**2. Se muestra solidario ante las adversidades que se le presentan a otro individuo así no pertenezca a su contexto.**

**Tabla 2**

Siempre	14
Casi siempre	8
A veces	2
Casi nunca	1

**Gráfica 2**

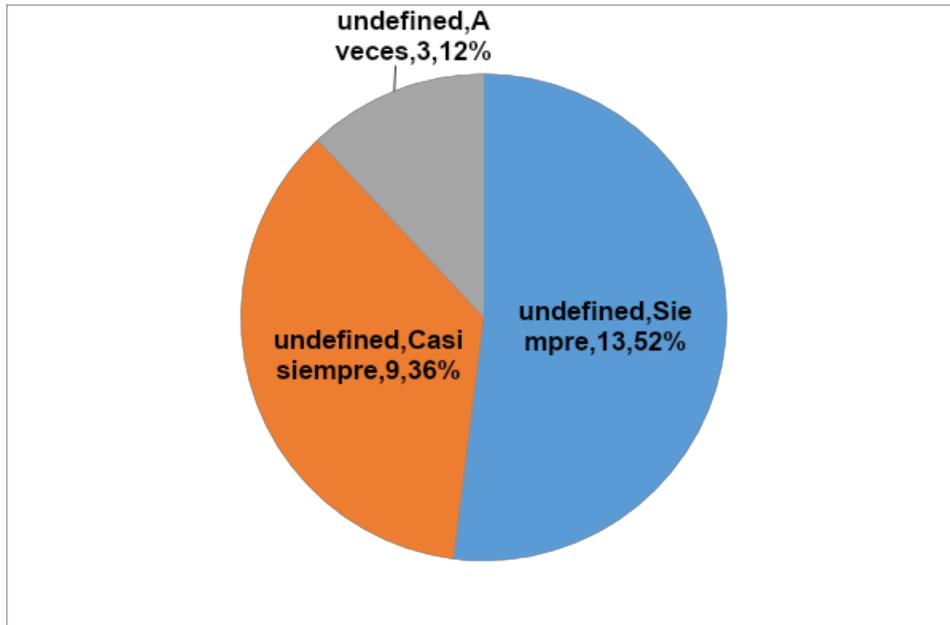


3. Se muestra respetuoso ante la diversidad cultural del contexto donde se desempeña.

Tabla 3

Siempre	19
Casi siempre	5
A veces	1

Gráfica 3

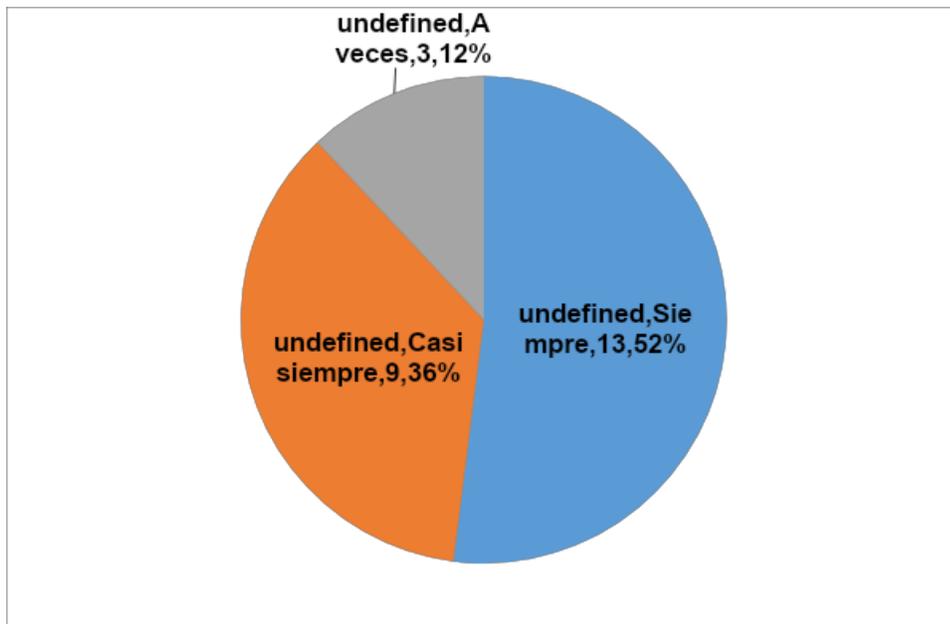


4. Integra progresivamente el trabajo hacia la diversidad de manifestaciones humanas.

Tabla 4

Siempre	10
Casi siempre	12
A veces	3

Gráfica 4

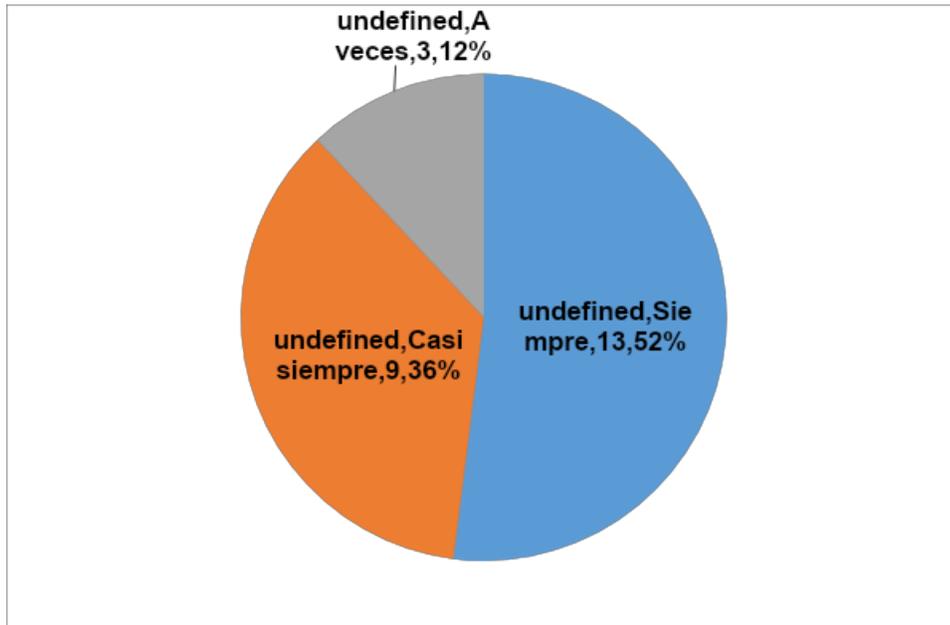


5. Es amable, educado, y se muestra comprometido con la igualdad y la diversidad cultural.

Tabla 5

Siempre	20
Casi siempre	4
A veces	1

Gráfica 5

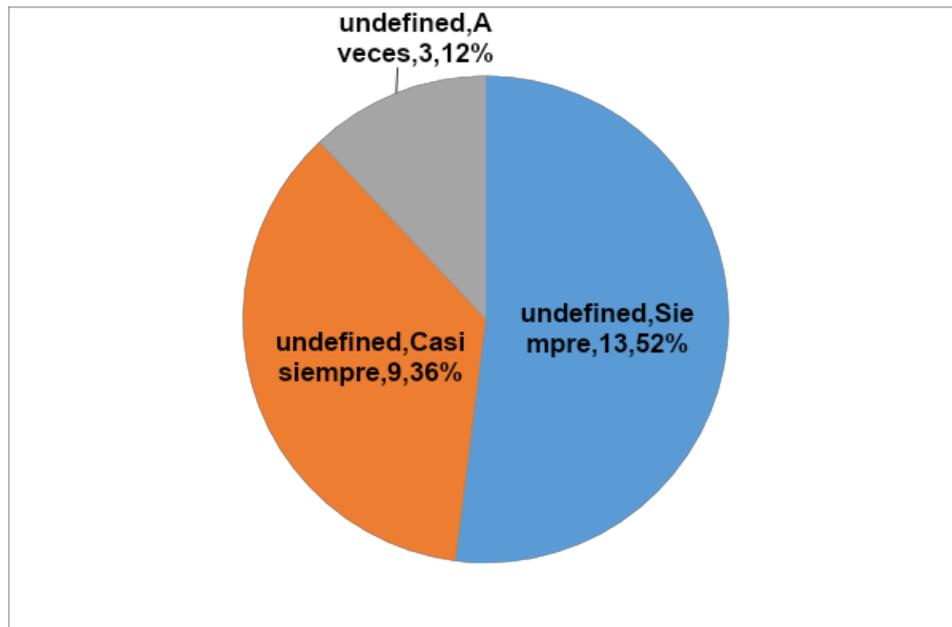


**6. Genera la confianza de los demás, gestiona la carga de trabajo, socioeducativa y social con todos los miembros educativos.**

**Tabla 6**

<b>Siempre</b>	<b>13</b>
<b>Casi siempre</b>	<b>10</b>
<b>A veces</b>	<b>2</b>

**Gráfica 6**



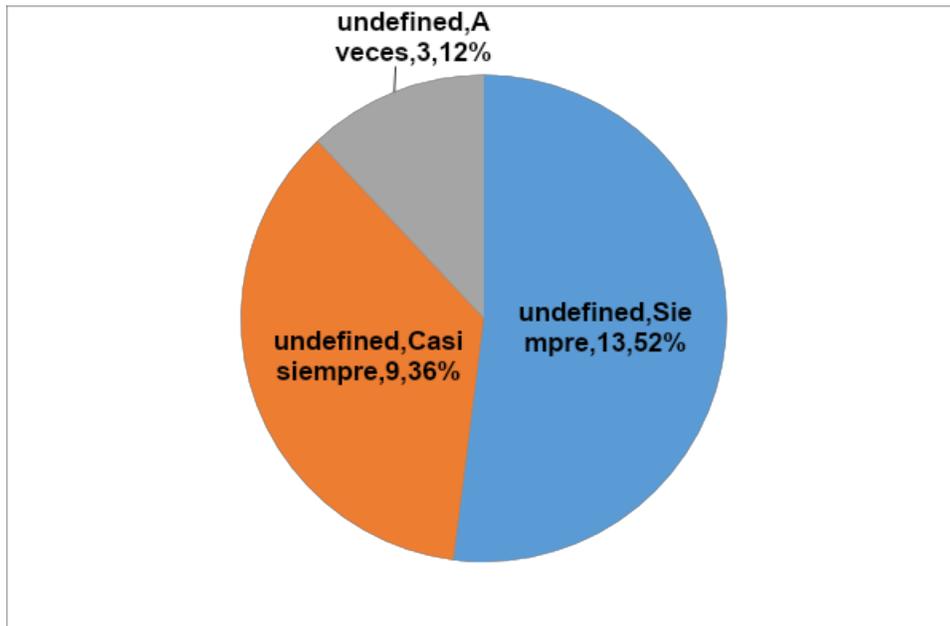
**Indicador: Responsabilidad social**

**7. Ejerce la dirección y orientación de los diferentes actores de la comunidad educativa.**

**Tabla 7**

<b>Siempre</b>	<b>12</b>
<b>Casi siempre</b>	<b>10</b>
<b>A veces</b>	<b>2</b>
<b>Casi nunca</b>	<b>1</b>

**Gráfica 7**

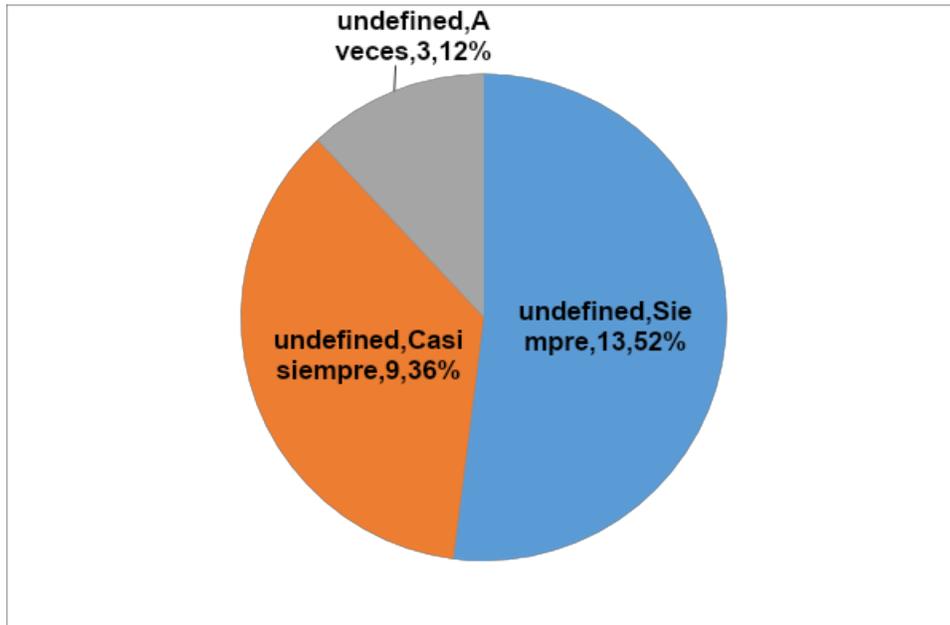


8. Se muestra comprometido con los miembros que integran la institución y la sociedad.

Tabla 8

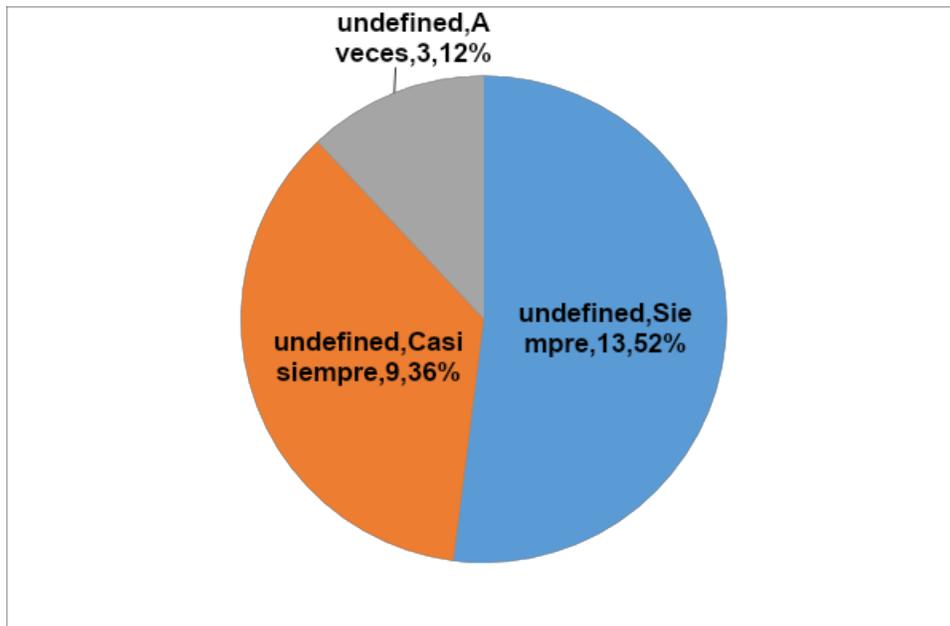
Siempre	15
Casi siempre	8
A veces	2

Gráfica 8



**9. Cumple un papel fundamental en la vida del estudiante.****Tabla 9**

<b>Siempre</b>	<b>17</b>
<b>Casi siempre</b>	<b>7</b>
<b>A veces</b>	<b>1</b>

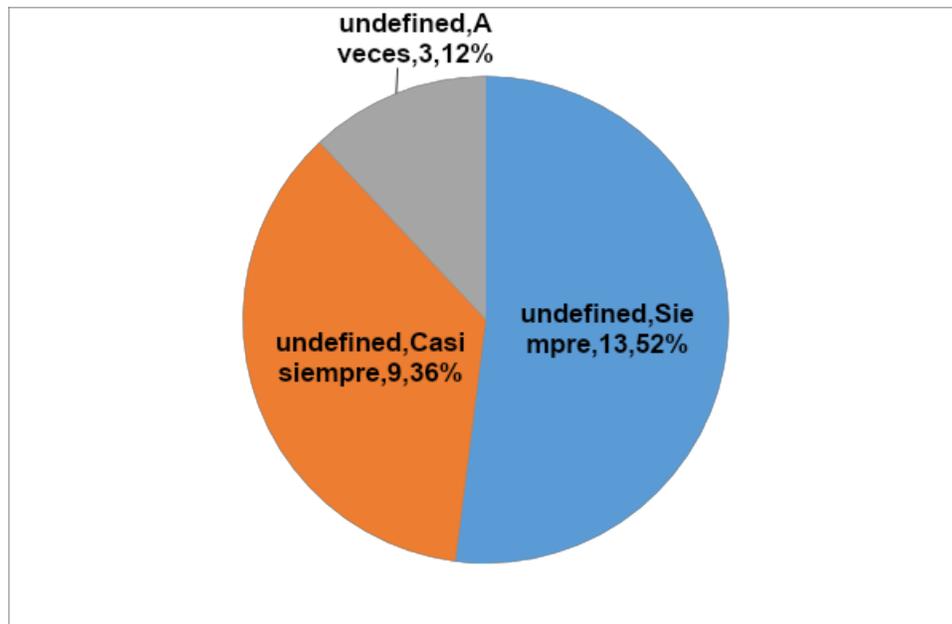
**Gráfica 9**

10. Su formación involucra la alta pertinencia social, cultural hacia la diversidad.

Tabla 10

Siempre	17
Casi siempre	6
A veces	2

Gráfica 10

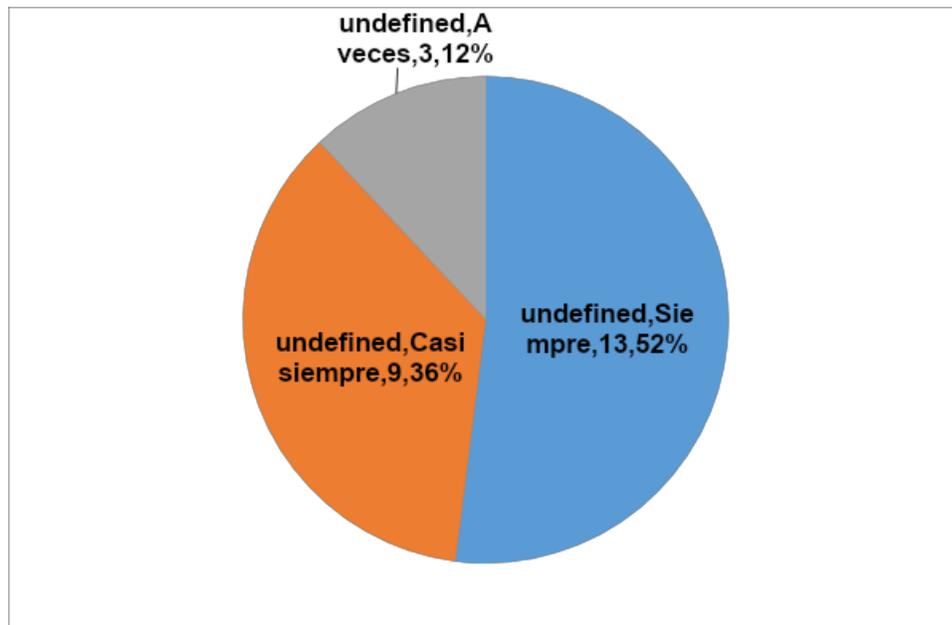


**11. Realiza actividades formativas dirigidas a mejorar la preparación científica, técnica, didáctica de la comunidad educativa.**

**Tabla 11**

<b>Siempre</b>	<b>14</b>
<b>Casi siempre</b>	<b>7</b>
<b>A veces</b>	<b>3</b>
<b>Casi nunca</b>	<b>1</b>

**Gráfica 11**

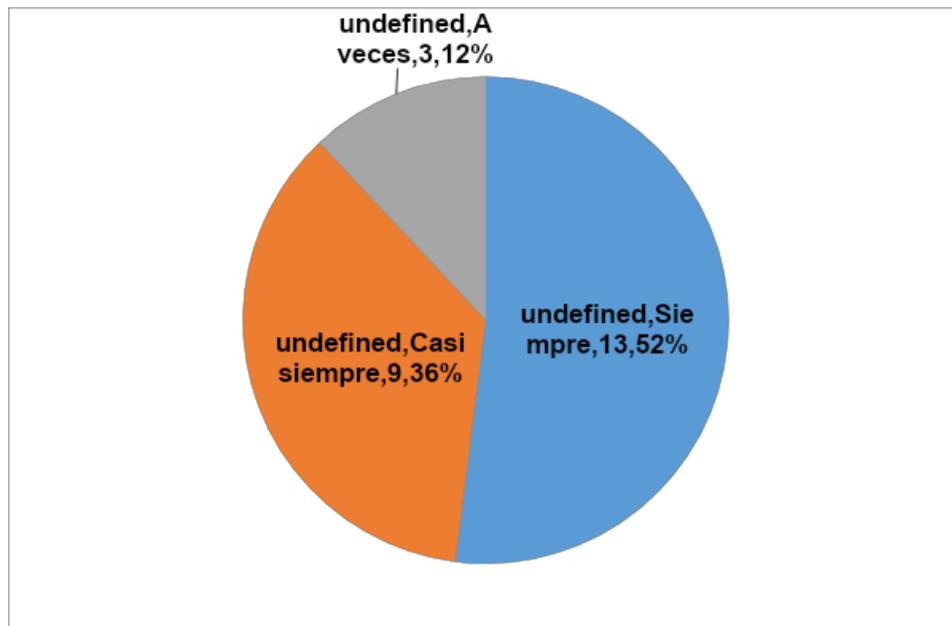


**12. Planifica gran cantidad de actividades y programas de aprendizaje teórico-práctico dirigidos a la comunidad educativa y su contexto.**

**Tabla 12**

<b>Siempre</b>	<b>13</b>
<b>Casi siempre</b>	<b>9</b>
<b>A veces</b>	<b>3</b>

**Gráfica 12**



**Variable: Retos Gerenciales,**

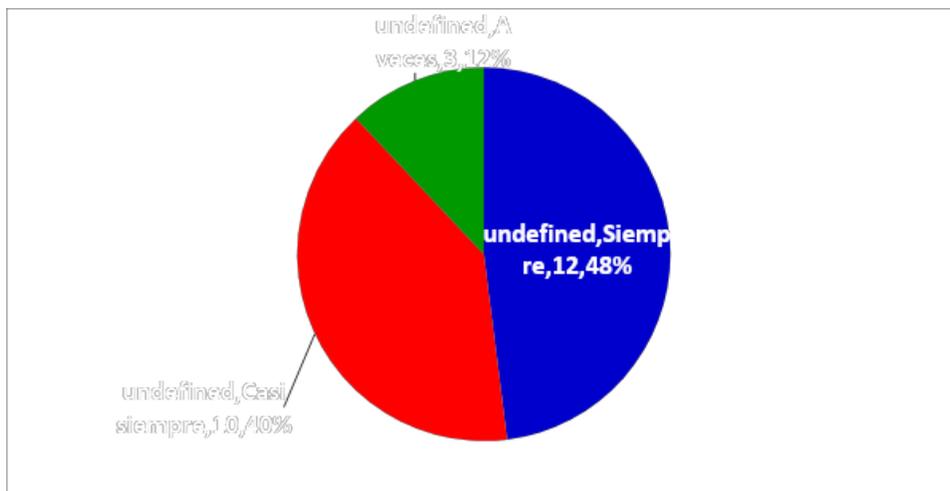
**Dimensión: Características que debe poseer un gerente educativo, Indicador: Empático.**

**13. Comprende al otro al punto de poder sentir lo que la otra persona siente.**

**Tabla 13**

<b>Siempre</b>	<b>12</b>
<b>Casi siempre</b>	<b>10</b>
<b>A veces</b>	<b>3</b>

**Gráfica 13**



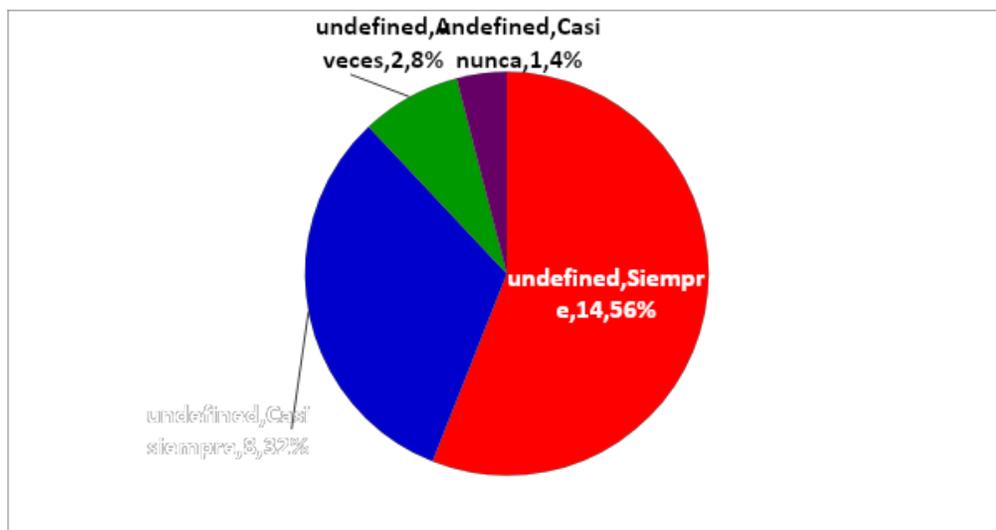
Considerando el ítem se obtuvo que, el 48% equivalentes a 12 educadores dijo que, siempre Comprende al otro al punto de poder sentir lo que la otra persona siente mientras que 40% correspondiente a 10 estudiantes mencionó que casi y 3 que equivale al 12% dijeron que a veces.

**14. Se muestra solidario ante las adversidades que se le presentan a otro individuo así no pertenezca a su contexto.**

**Tabla 14**

<b>Siempre</b>	<b>14</b>
<b>Casi siempre</b>	<b>8</b>
<b>A veces</b>	<b>2</b>
<b>Casi nunca</b>	<b>1</b>

**Gráfica 14**



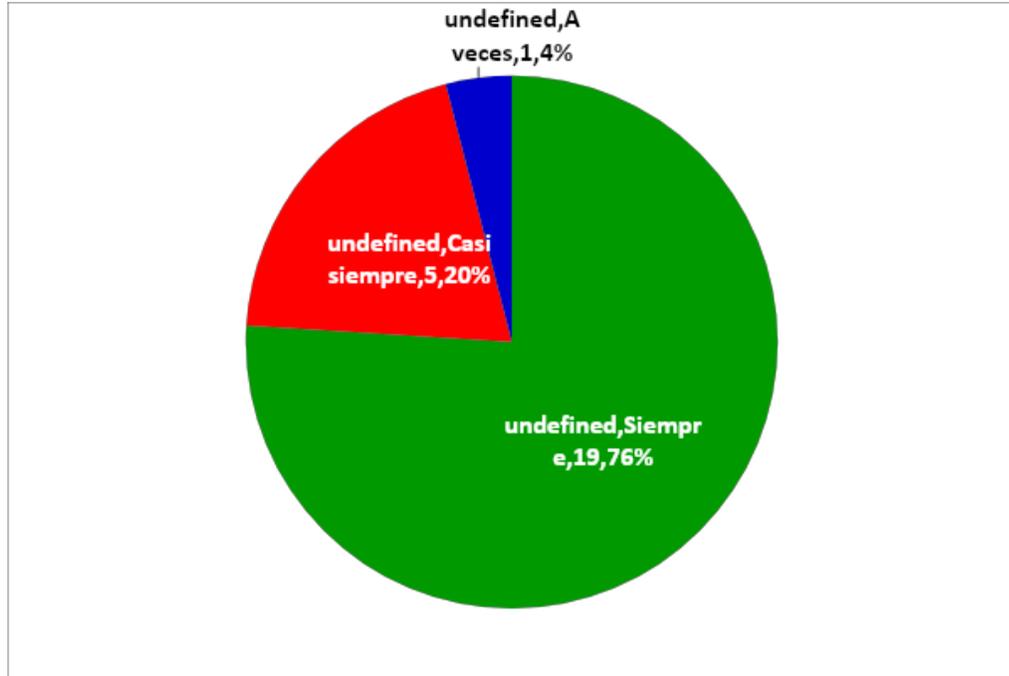
Se muestra solidario ante las adversidades que se le presentan a otro individuo así no pertenezca a su contexto se obtuvo como resultado el siguiente: 14 educadores equivalentes al 56% dijo que siempre, mientras que, el 32 % correspondiente a 8 dijo que casi siempre, un 8% dijo que a veces y un 4% que representa 1 indicó que casi nunca.

**15. Se muestra respetuoso ante la diversidad cultural del contexto donde se desempeña.**

**Tabla 15**

<b>Siempre</b>	<b>19</b>
<b>Casi siempre</b>	<b>5</b>
<b>A veces</b>	<b>1</b>

**Gráfica 15**



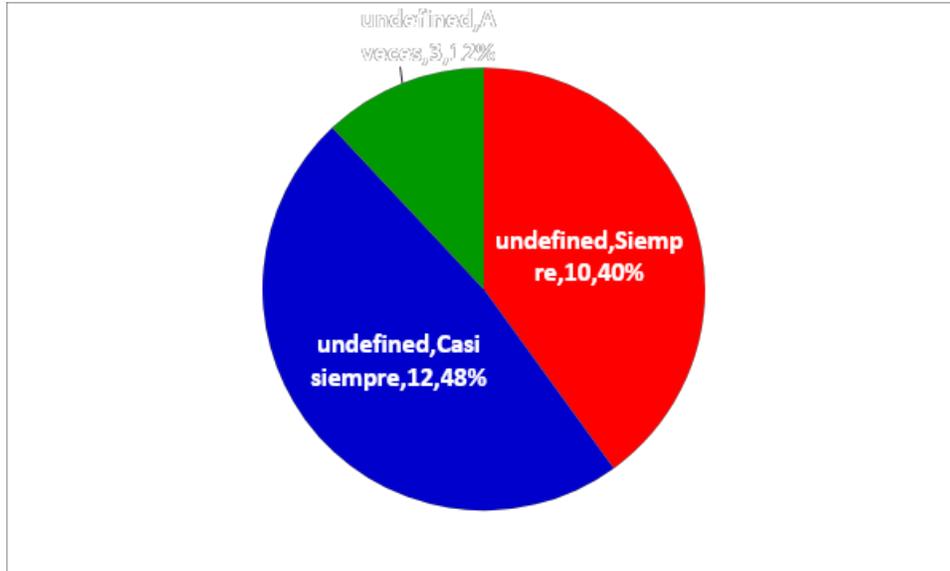
Se muestra respetuoso ante la diversidad cultural del contexto donde se desempeña, se obtuvo que, 19 educadores equivalentes al 76% dijo que siempre, mientras que, el 20% correspondiente a 5 manifestaron que casi siempre y un 4% dijo que a veces.

**16. Integra progresivamente el trabajo hacia la diversidad de manifestaciones humanas.**

**Tabla 16**

<b>Siempre</b>	<b>10</b>
<b>Casi siempre</b>	<b>12</b>
<b>A veces</b>	<b>3</b>

**Gráfica 16**



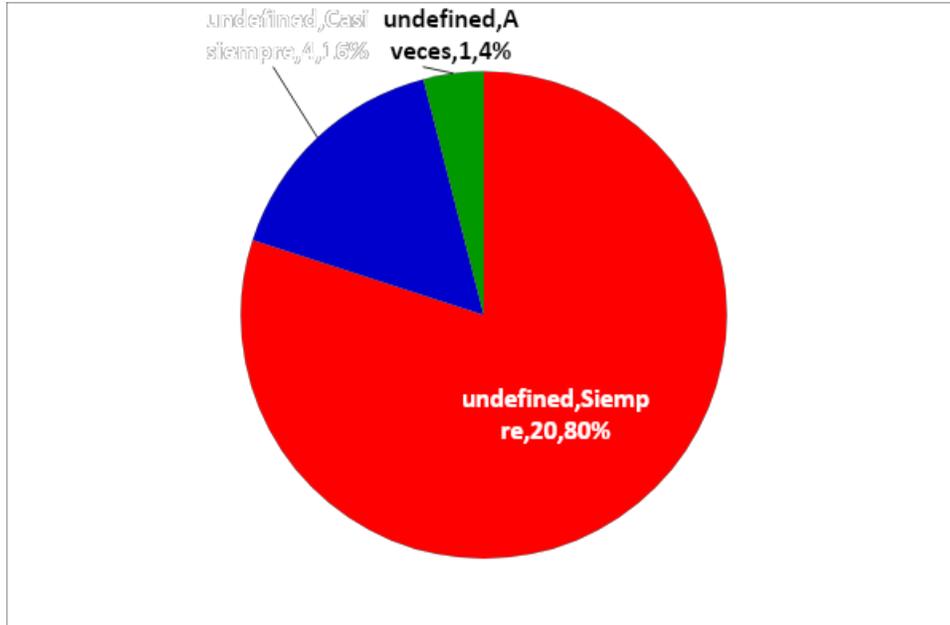
Integra progresivamente el trabajo hacia la diversidad de manifestaciones humanas, se obtuvo que, 12 educadores equivalentes al 48% dijo que casi siempre, mientras que, el 40% correspondiente a 10 manifestaron que siempre y un 12% dijo que a veces.

**17. Es amable, educado, y se muestra comprometido con la igualdad y la diversidad cultural.**

**Tabla 17**

<b>Siempre</b>	<b>20</b>
<b>Casi siempre</b>	<b>4</b>
<b>A veces</b>	<b>1</b>

**Gráfica 17**



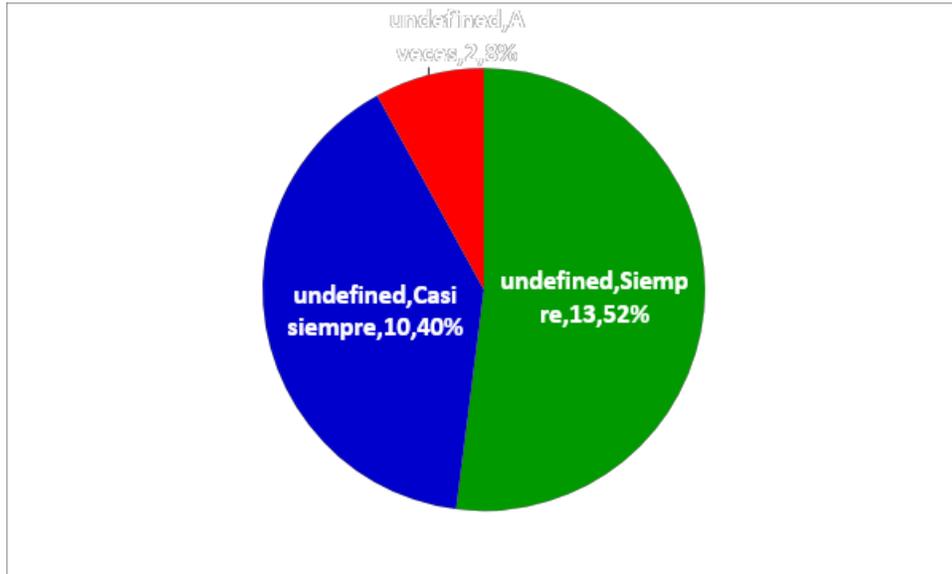
Considerando, el ítems, Es amable, educado, y se muestra comprometido con la igualdad y la diversidad cultural se obtuvo que, 20 educadores equivalentes al 80% dijo que siempre, mientras que el, 16% que representa 4 educadores respondieron que casi siempre y un 4% que corresponde a 1 dijo que a veces.

**18. Genera la confianza de los demás, gestiona la carga de trabajo, socioeducativa y social con todos los miembros educativos.**

**Tabla 18**

<b>Siempre</b>	<b>13</b>
<b>Casi siempre</b>	<b>10</b>
<b>A veces</b>	<b>2</b>

Gráfica 18



Considerando el ítem Genera la confianza de los demás, gestiona la carga de trabajo, socioeducativa y social con todos los miembros educativos, 13 educadores equivalentes al 52% dijo que siempre, 10 que corresponde al 40% mencionó que casi siempre y un 8% que representa 2 educadores dijo que a veces.

#### Indicador: Responsabilidad social

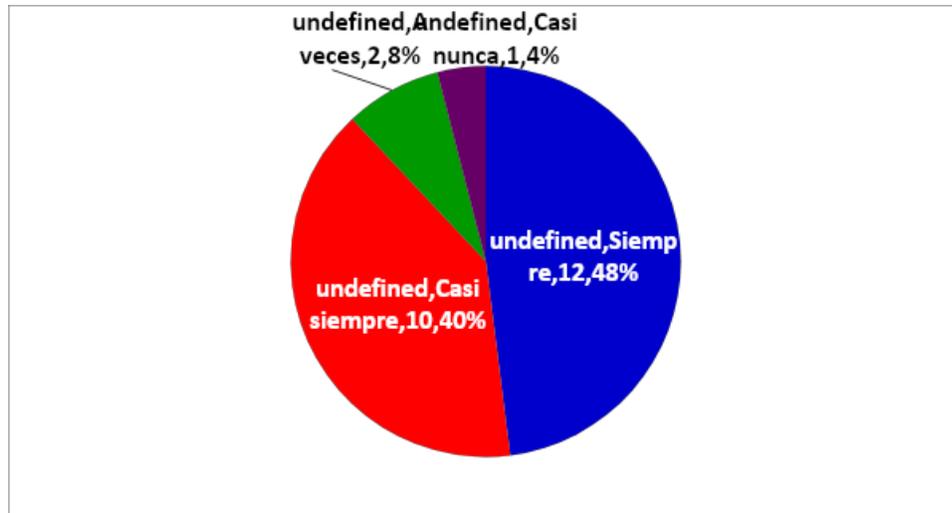
**19. Ejerce la dirección y orientación de los diferentes actores de la comunidad educativa.**

Tabla 19

<b>Siempre</b>	<b>12</b>
<b>Casi siempre</b>	<b>10</b>

<b>A veces</b>	<b>2</b>
<b>Casi nunca</b>	<b>1</b>

Gráfica 19



Considerando el ítem, ejerce la dirección y orientación de los diferentes actores de la comunidad educativa se obtuvo que, el 48% que representa 12 educadores seleccionara que siempre, el 40% que equivale a 10 educadores mencionó que casi siempre, el 8% que corresponde a 2 manifestó que a veces y el 4% que equivale a 1 dijo casi nunca.

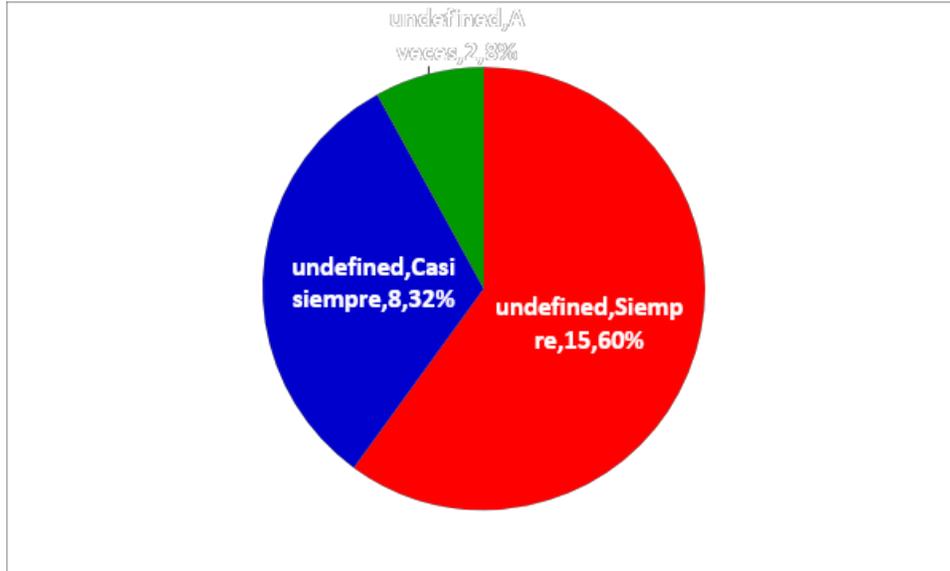
**20. Se muestra comprometido con los miembros que integran la institución y la sociedad.**

Tabla 20

<b>Siempre</b>	<b>15</b>
<b>Casi siempre</b>	<b>8</b>

A veces	2
---------	---

Gráfica 20



Considerando, el ítems se muestra comprometido con los miembros que integran la institución y la sociedad se obtuvo que, 15 educadores equivalentes al 60% dijo que siempre, mientras que 32% que representa 8 educadores respondieron que casi siempre; el otro 8% respondió que a veces.

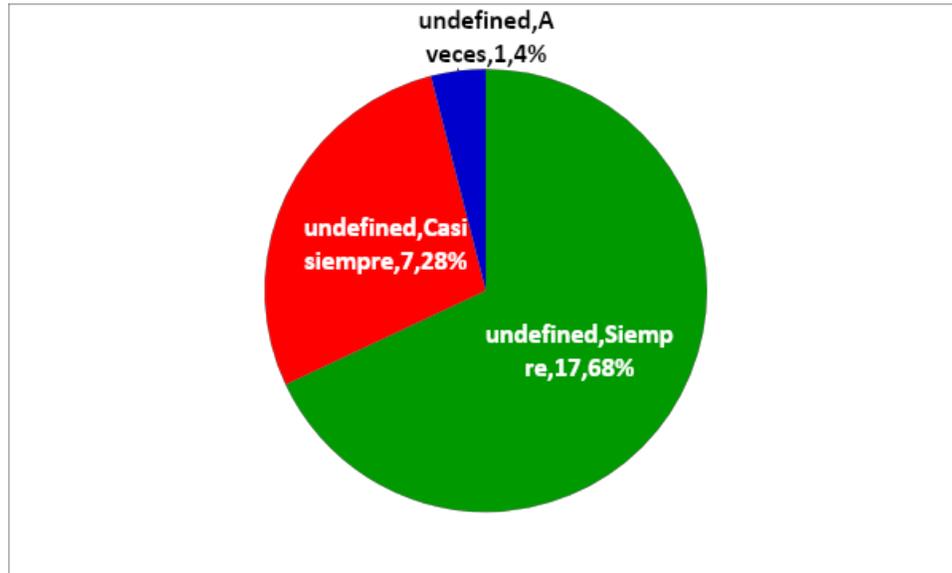
### 21. Cumple un papel fundamental en la vida del estudiante.

Tabla 21

Siempre	17
Casi siempre	7

A veces	1
---------	---

Gráfica 21



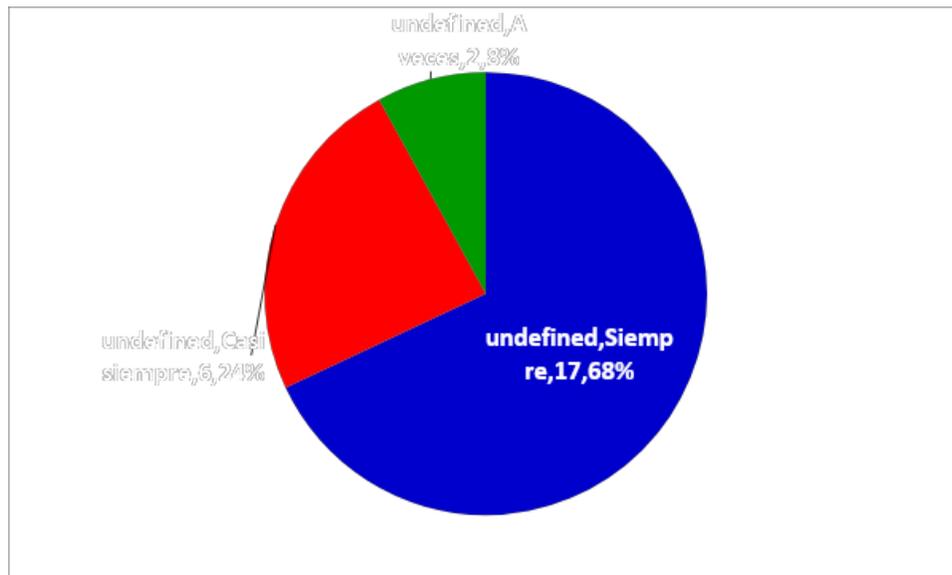
Considerando, cumple un papel fundamental en la vida del estudiante, se obtuvo que, 17 educadores equivalentes al 68% dijo que siempre, 28% mencionó que casi siempre y un 4% dijo que a veces.

**22. Su formación involucra la alta pertinencia social, cultural hacia la diversidad.**

Tabla 22

<b>Siempre</b>	<b>17</b>
<b>Casi siempre</b>	<b>6</b>
<b>A veces</b>	<b>2</b>

Gráfica 22



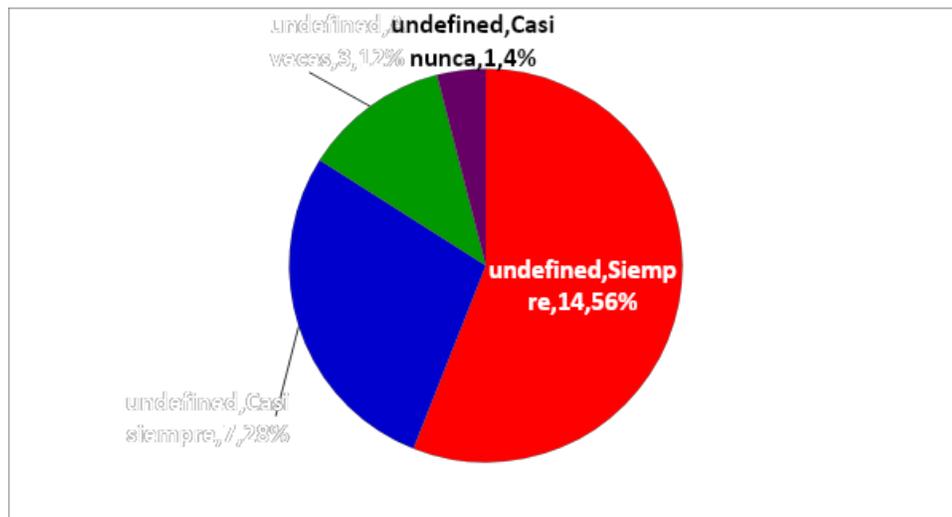
Considerando, su formación involucra la alta pertinencia social, cultural hacia la diversidad, se obtuvo que, 19 educadores equivalentes al 68% dijo que siempre, mientras que, el 24% correspondiente a 6 manifestó que casi siempre y un 8% dijo que a veces.

**23. Realiza actividades formativas dirigidas a mejorar la preparación científica, técnica, didáctica de la comunidad educativa.**

Tabla 23

<b>Siempre</b>	<b>14</b>
<b>Casi siempre</b>	<b>7</b>
<b>A veces</b>	<b>3</b>
<b>Casi nunca</b>	<b>1</b>

Gráfica 23



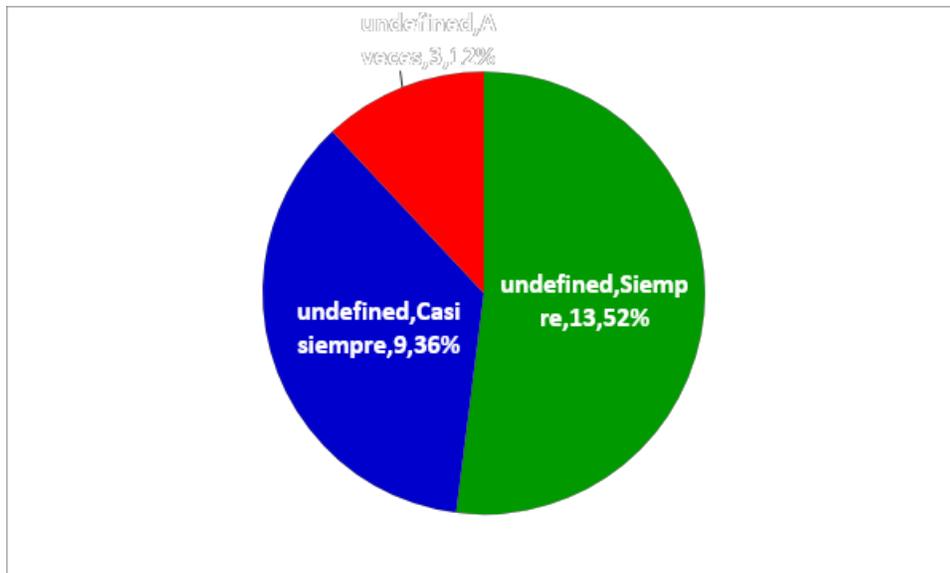
Considerando, realiza actividades formativas dirigidas a mejorar la preparación científica, técnica, didáctica de la comunidad educativa se obtuvo que, 14 educadores equivalentes al 56% dijo que siempre, mientras que, el 28% correspondiente a 7 manifestó que casi siempre, el 12% correspondiente a 3, manifestó que a veces y un 4% que representa 1 educador dijo que casi nunca.

**24. Planifica gran cantidad de actividades y programas de aprendizaje teórico-práctico dirigidos a la comunidad educativa y su contexto.**

Tabla 24

<b>Siempre</b>	<b>13</b>
<b>Casi siempre</b>	<b>9</b>
<b>A veces</b>	<b>3</b>

Gráfica 24



Considerando planifica gran cantidad de actividades y programas de aprendizaje teórico-práctico dirigidos a la comunidad educativa y su contexto, se obtuvo que, 13 educadores equivalentes al 52% dijo que siempre, mientras que, el 36% correspondiente a 9 manifestó que casi siempre y un 12% dijo que a veces.

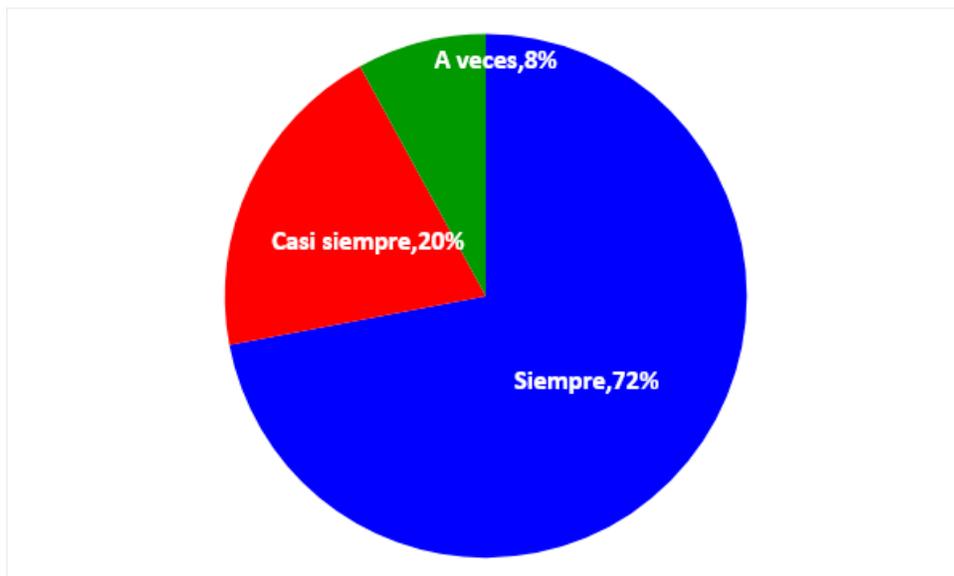
**Indicador: Participación de la Comunidad Educativa**

**25. Promueve: la pertenencia y la participación de todos, el respeto a la diversidad, un entorno estimulante y diverso en el que se aprende y se cree.**

**Tabla 25**

<b>Siempre</b>	<b>18</b>
<b>Casi siempre</b>	<b>5</b>
<b>A veces</b>	<b>2</b>

**Gráfica 25**



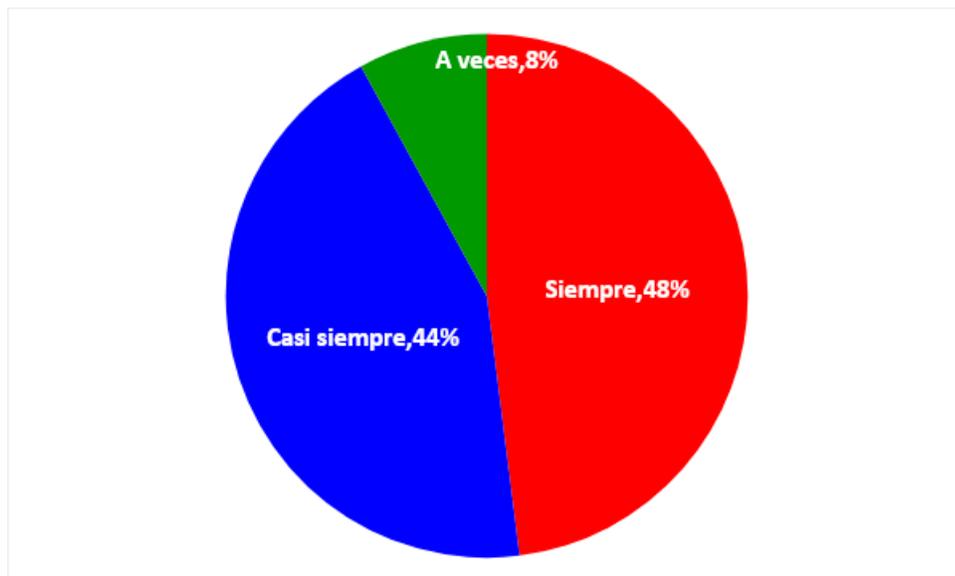
Considerando, el ítem promueve: la pertenencia y la participación de todos, el respeto a la diversidad, un entorno estimulante y diverso en el que se aprende y se cree se obtuvo que, 18 educadores equivalentes al 72% dijo que siempre, mientras que 20% que representa 5 educadores respondieron que casi siempre; el otro 8% respondió a veces.

**26. Participa, colabora, interviene, coopera, contribuye y aporta a la diversidad cultural y social.**

**Tabla 26**

<b>Siempre</b>	<b>12</b>
<b>Casi siempre</b>	<b>11</b>
<b>A veces</b>	<b>2</b>

**Gráfica 26**



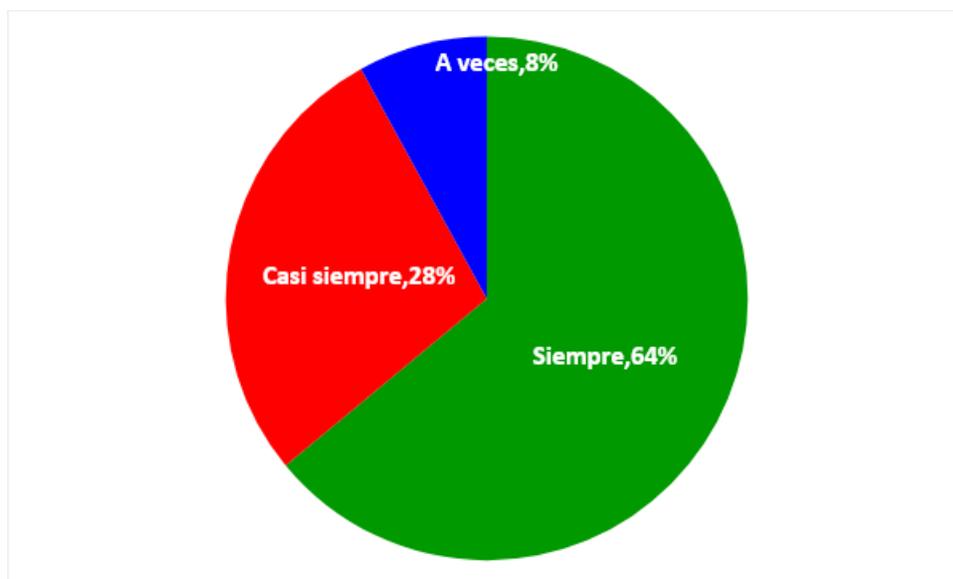
Considerando el ítem participa, colabora, interviene, coopera, contribuye y aporta a la diversidad cultural y social, se obtuvo que, 12 educadores equivalentes al 44% dijo que siempre, 11 que corresponde al 44% mencionó que casi siempre y un 8% que representa 2 educadores dijo que a veces.

**27. Propicia la inclusión como un proceso en el que todos están llamados a participar.**

**Tabla 27**

<b>Siempre</b>	<b>16</b>
<b>Casi siempre</b>	<b>7</b>
<b>A veces</b>	<b>2</b>

**Gráfica 27**



Considerando el propicia la inclusión como un proceso en el que todos están llamados a participar, se obtuvo que, 16 educadores equivalentes al 64% dijo que siempre, 7 que

corresponde al 28% mencionó que casi siempre y el otro 8% que representa 2 educadores dijo que a veces.

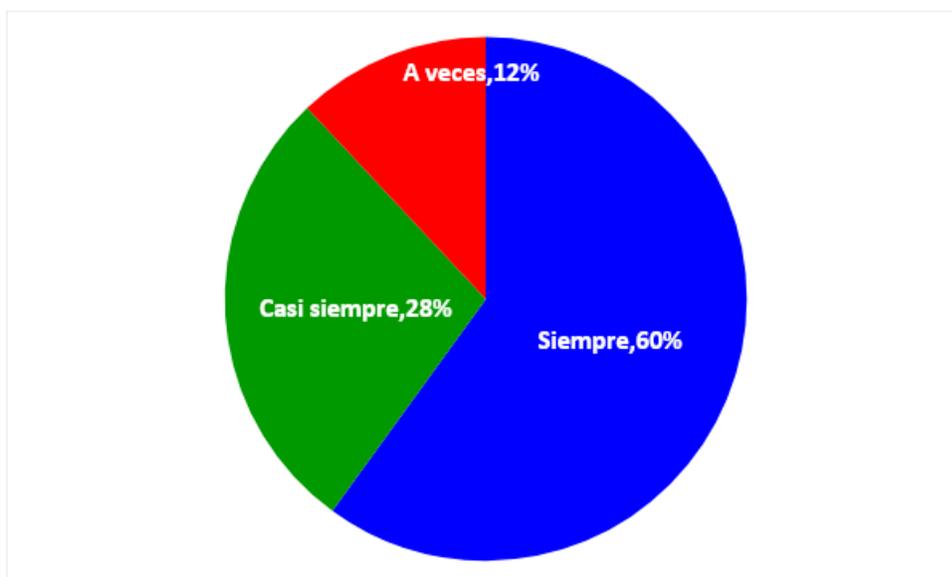
**Indicador: Inclusión a la innovación de los entornos virtuales**

**28. Involucra actividades innovadoras que generen un cambio significativo en el proceso de enseñanza-aprendizaje.**

**Tabla 28**

<b>Siempre</b>	<b>15</b>
<b>Casi siempre</b>	<b>7</b>
<b>A veces</b>	<b>3</b>

**Gráfica 28**



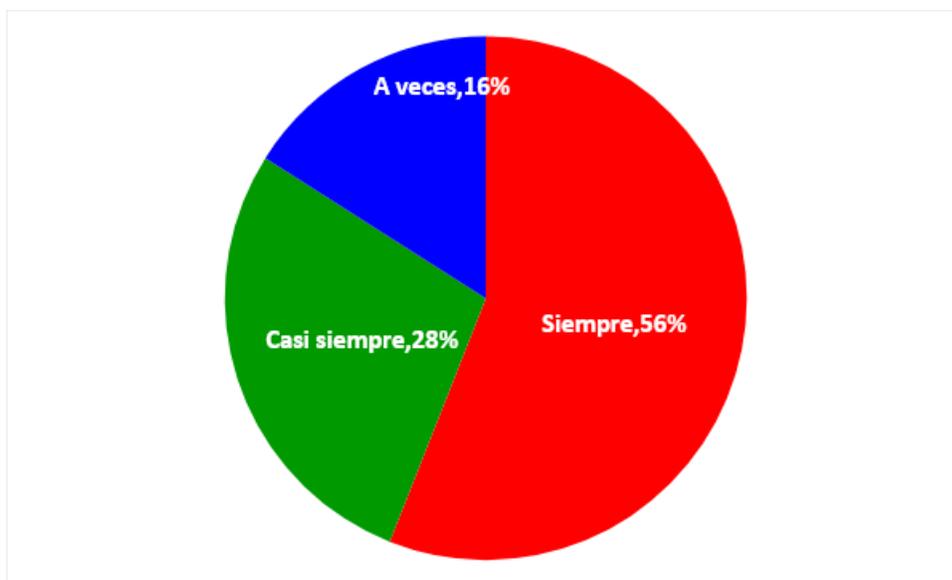
Considerando el ítem involucra actividades innovadoras que generen un cambio significativo en el proceso de enseñanza-aprendizaje, se obtuvo que, 15 educadores equivalentes al 60% dijo que siempre, 7 que corresponde al 28% mencionó que casi siempre y el otro 12% que representa 3 educadores dijo que a veces.

**29. Propone la innovación educativa como un proceso de indagación de nuevas ideas.**

**Tabla 29**

<b>Siempre</b>	<b>14</b>
<b>Casi siempre</b>	<b>7</b>
<b>A veces</b>	<b>4</b>

**Gráfica 29**



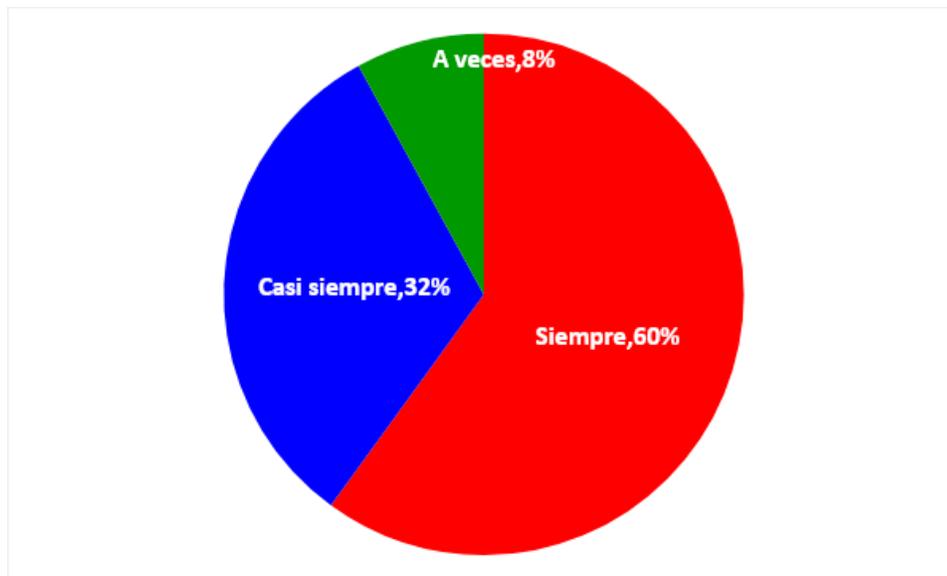
Considerando el ítem propone la innovación educativa como un proceso de indagación de nuevas ideas, se obtuvo que, 14 educadores equivalentes al 56% dijo que siempre, 7 que corresponde al 28% mencionó que casi siempre y el otro 16% que representa 4 educadores dijo que a veces.

**30. Considera que, gracias a la tecnología educativa, los docentes pueden planificar el proceso de aprendizaje y optimizar la tarea de enseñanza.**

**Tabla 30**

<b>Siempre</b>	<b>15</b>
<b>Casi siempre</b>	<b>8</b>
<b>A veces</b>	<b>2</b>

**Gráfica 30**



Como educador considera que, gracias a la tecnología educativa, los docentes pueden planificar el proceso de aprendizaje y optimizar la tarea de enseñanza se obtuvo como resultado lo siguiente: 60% que equivale a 15 dijo siempre, mientras que un 32% correspondiente 8 dijo casi siempre y 8% equivalente a 2 dijo a veces.

**Variable: Diversidad Cultural, Dimensión: Tipos de Conocimientos sobre la diversidad cultural, Indicador: Diversidad cultural educativa**

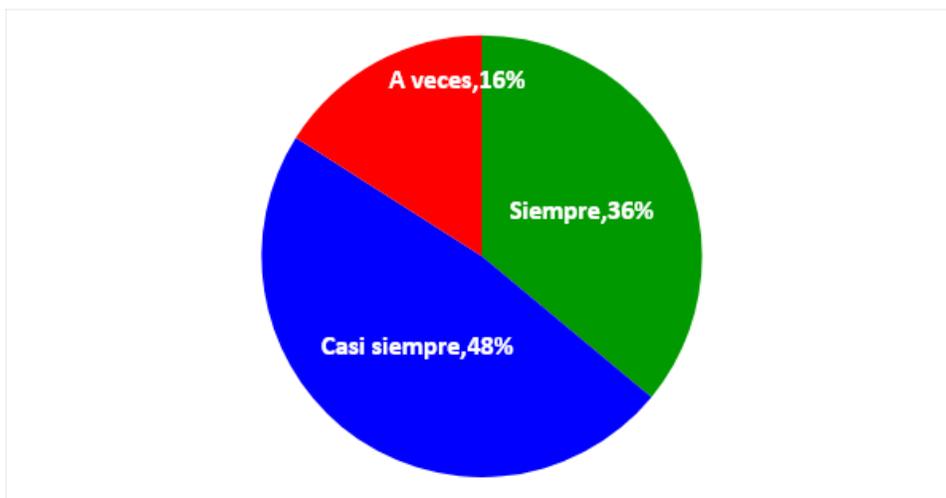
**31. Muestra la originalidad y la pluralidad cultural en las actividades que definen dentro de la institución a los grupos y las sociedades que contemplan a la humanidad.**

**Tabla 31**

<b>Siempre</b>	<b>9</b>
<b>Casi siempre</b>	<b>12</b>

<b>A veces</b>	<b>4</b>
----------------	----------

Gráfica 31



Considerando, muestra la originalidad y la pluralidad cultural en las actividades que definen dentro de la institución a los grupos y las sociedades que contemplan a la humanidad, se obtuvo que, 12 educadores equivalentes al 48% dijo que casi siempre, mientras que, el 36% correspondiente a 9 manifestó que siempre y un 16% dijo que a veces.

**32. Genera el intercambio de innovación y de creatividad, hacia la diversidad cultural educativa.**

Tabla 32

<b>Siempre</b>	<b>13</b>
<b>Casi siempre</b>	<b>7</b>

A veces	5
---------	---

Gráfica 32



Considerando el ítem genera el intercambio de innovación y de creatividad, hacia la diversidad cultural educativa, se obtuvo que, 13 educadores equivalentes al 52% dijo que siempre, 7 que corresponde al 28% mencionó que casi siempre y el otro 20% que representa 5 educadores dijo que a veces.

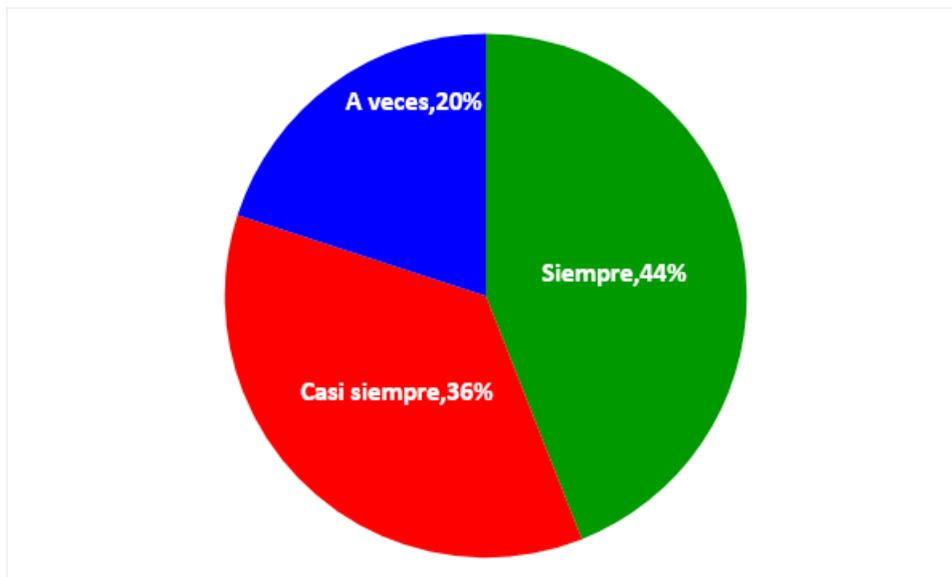
**33. Se da la igualdad de oportunidades mediante programas compensatorios que superen el déficit cultural.**

Tabla 33

Siempre	11
Casi siempre	9

A veces	5
---------	---

Gráfica 33



Considerando el ítem se da la igualdad de oportunidades mediante programas compensatorios que superen el déficit cultural, se obtuvo que, 11 educadores equivalentes al 44% dijo que siempre, 9 que corresponde al 36% mencionó que casi siempre y el otro 20% que representa 5 educadores dijo que a veces.

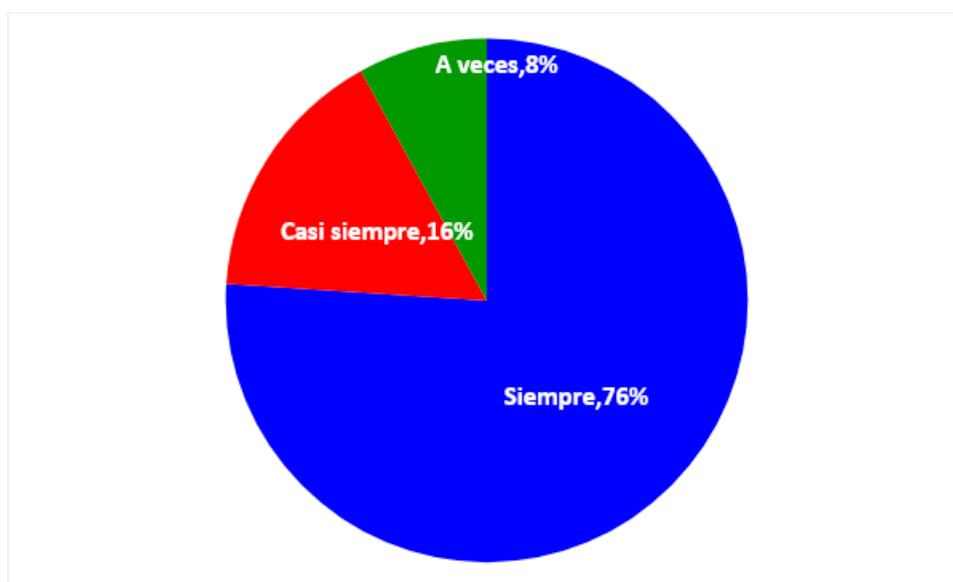
**Indicador: Diversidad cultural religiosa**

**34. Muestra respeto hacia las diversas creencias religiosas, culturales dentro del contexto educativo.**

Tabla 34

<b>Siempre</b>	<b>19</b>
<b>Casi siempre</b>	<b>4</b>
<b>A veces</b>	<b>2</b>

Gráfica 34



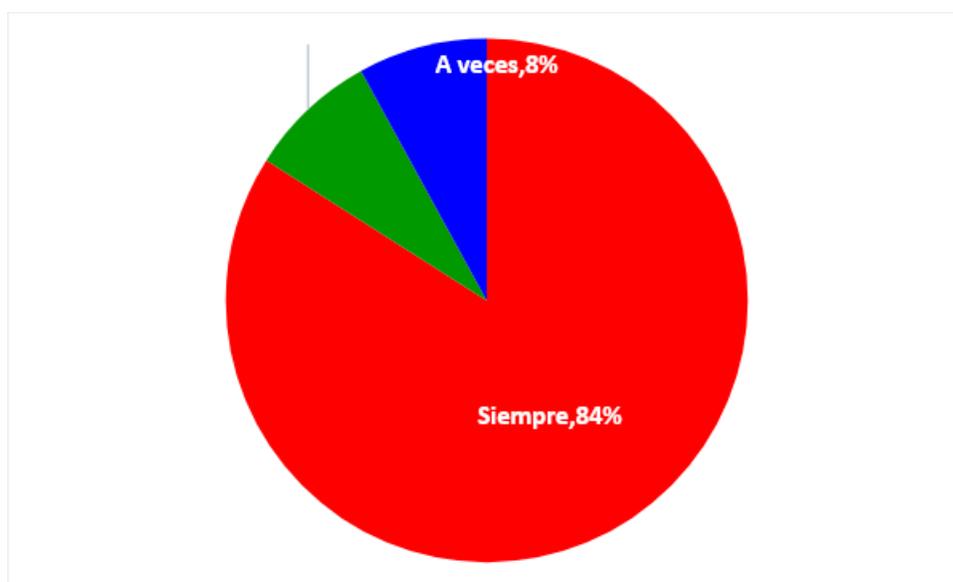
Considerando el ítem muestra respeto hacia las diversas creencias religiosas, culturales dentro del contexto educativo, se obtuvo que, 19 educadores equivalentes al 76% dijo que siempre, 4 que corresponde al 16% mencionó que casi siempre y el otro 8% que representa 2 educadores dijo que a veces.

**35. Propicia la tolerancia hacia la diversidad cultural dentro del ámbito educativo.**

Tabla 35

<b>Siempre</b>	<b>21</b>
<b>Casi siempre</b>	<b>2</b>
<b>A veces</b>	<b>2</b>

Gráfica 35



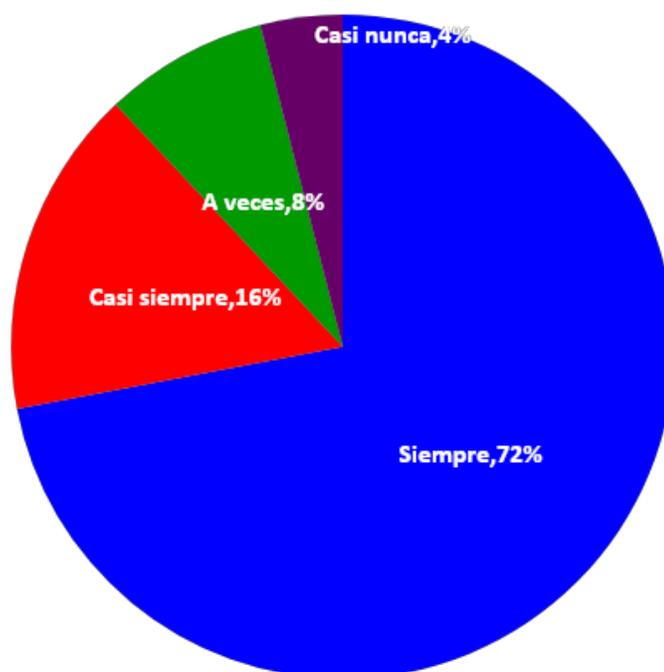
Considerando, propicia la tolerancia hacia la diversidad cultural dentro del ámbito educativo, se obtuvo que, 21 educadores equivalentes al 84% dijo que siempre, 2 educadores que equivalen al 8% respondieron que casi siempre y el otro 8% mencionó que a veces.

### **36. Forma individuos para la vida y el respeto hacia la diversidad religiosa.**

Tabla 36

<b>Siempre</b>	<b>18</b>
<b>Casi siempre</b>	<b>4</b>
<b>A veces</b>	<b>2</b>
<b>Casi nunca</b>	<b>1</b>

Gráfica 36



Considerando, forma individuos para la vida y el respeto hacia la diversidad religiosa se obtuvo que, 18 educadores equivalentes al 72% dijo que siempre, mientras que, el 16%

correspondiente a 4 manifestó que casi siempre, el 8% correspondiente a 2, manifestó que a veces y un 4% que representa 1 educador dijo que casi nunca.

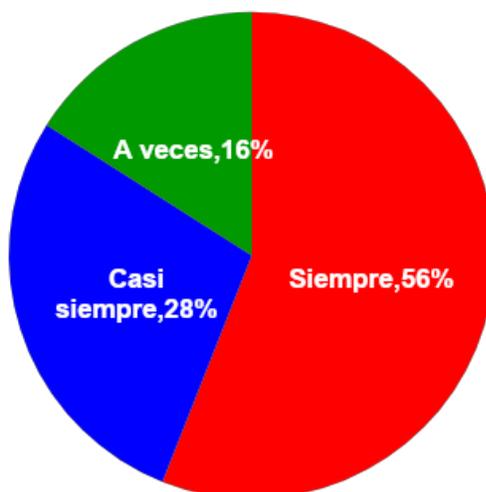
**Indicador: Diversidad cultural globalizada**

**37. Incorpora dentro de las actividades de aprendizaje la vinculación de la familia y la comunidad.**

**Tabla 37**

<b>Siempre</b>	<b>14</b>
<b>Casi siempre</b>	<b>7</b>
<b>A veces</b>	<b>4</b>

**Gráfica 37**



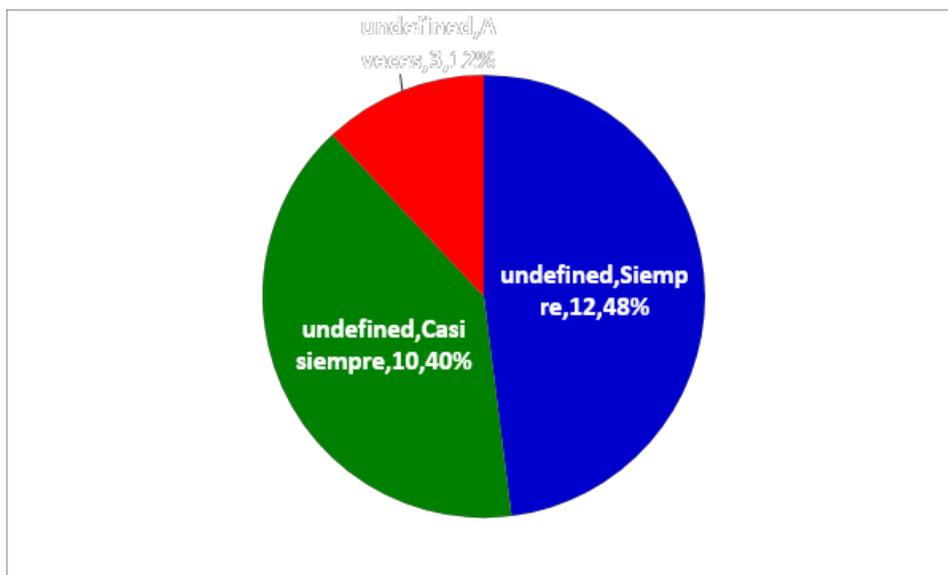
Considerando, el ítem incorpora dentro de las actividades de aprendizaje la vinculación de la familia y la comunidad se obtuvo que, 14 educadores equivalentes al 56% dijo que siempre, el 28% que representa 7 educadores respondieron que casi siempre y un 16% que corresponde a 4 dijeron que a veces.

**38. El desarrollo de las tecnologías y la comunicación dentro del aula han logrado que la sociedad cohabite con las diversas culturas.**

**Tabla 38**

<b>Siempre</b>	<b>12</b>
<b>Casi siempre</b>	<b>10</b>
<b>A veces</b>	<b>3</b>

**Gráfica 38**



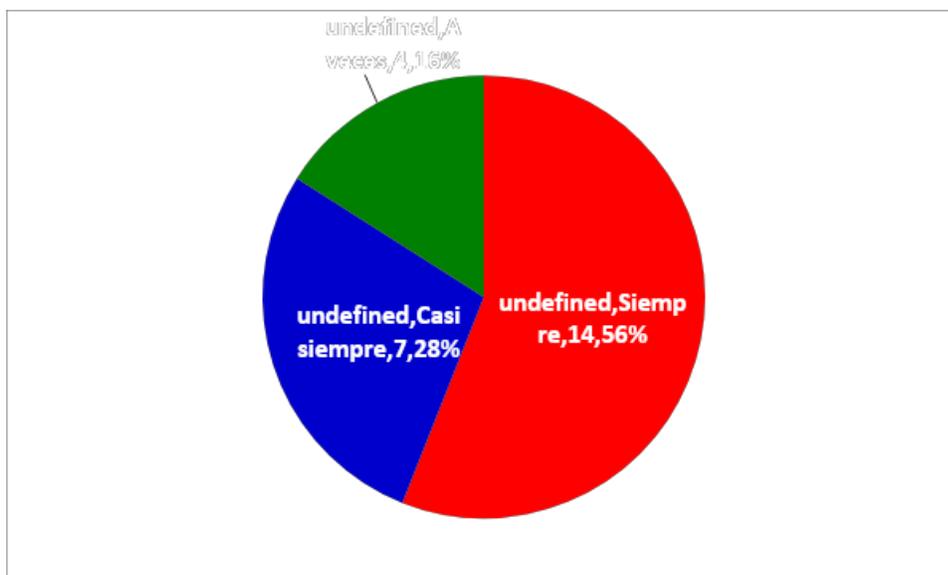
Considerando, el ítem el desarrollo de las tecnologías y la comunicación dentro del aula han logrado que la sociedad cohabite con las diversas culturas se obtuvo que, 12 educadores equivalentes al 48% dijo que siempre, el, 40% que representa 10 educadores respondieron que casi siempre y un 12% que corresponde a 3 educadores dijeron que a veces.

**39. Se puede lograr la aceptación e integración dentro de las instituciones educativas con una población cultural diversa.**

**Tabla 39**

<b>Siempre</b>	<b>14</b>
<b>Casi siempre</b>	<b>7</b>
<b>A veces</b>	<b>4</b>

**Gráfica 39**



Considerando, el ítem se puede lograr la aceptación e integración dentro de las instituciones educativas con una población cultural diversa se obtuvo que, 14 educadores equivalentes al 56% dijo que siempre, el, 28% que representa 7 educadores respondieron que casi siempre y un 16% que corresponde a 4 educadores dijeron que a veces.

**Dimensión: Factores relacionados con el etnocentrismo y relativismo,**

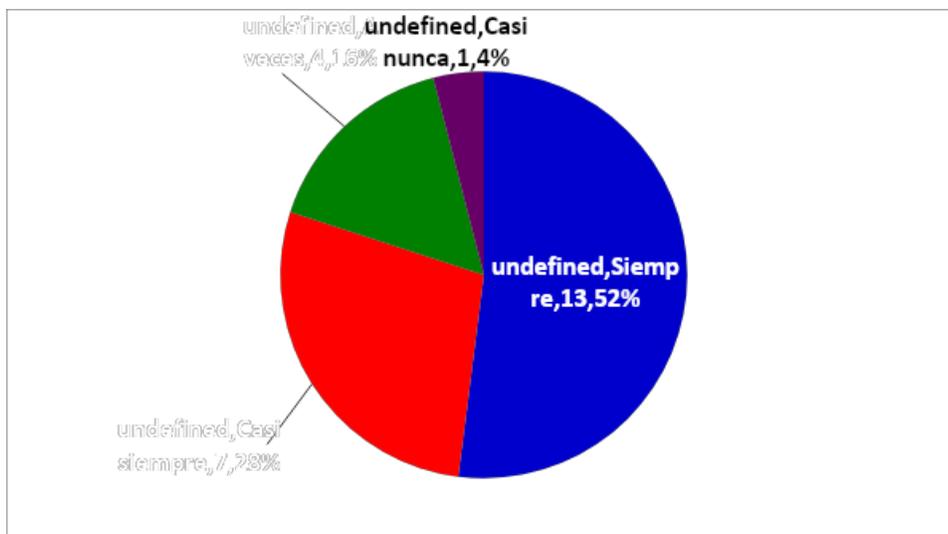
**Indicador: El etnocentrismo cultural en la educación**

**40. Educa sobre los orígenes culturales a los estudiantes y comunidad en general.**

**Tabla 40**

<b>Siempre</b>	<b>13</b>
<b>Casi siempre</b>	<b>7</b>
<b>A veces</b>	<b>4</b>
<b>Casi nunca</b>	<b>1</b>

**Gráfica 40**



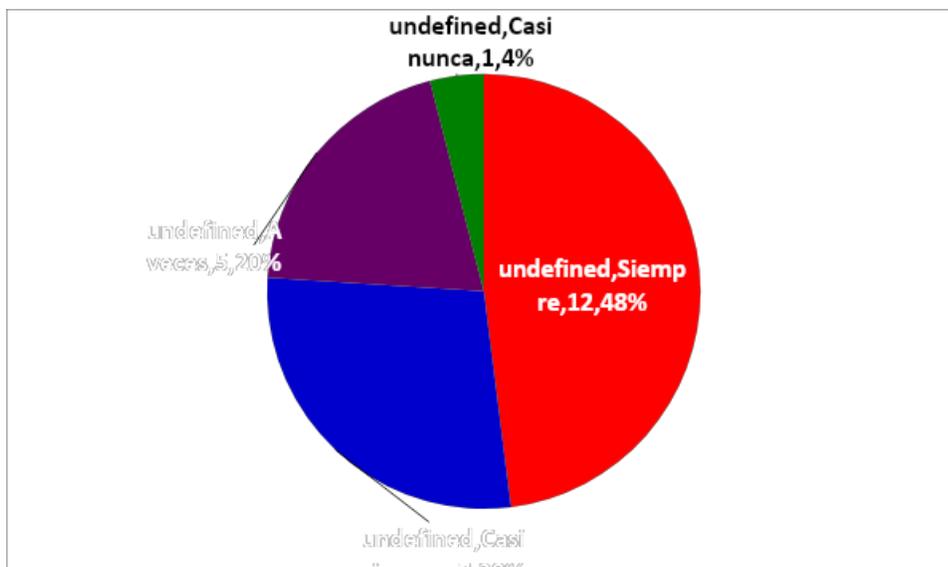
Considerando, educa sobre los orígenes culturales a los estudiantes y comunidad en general se obtuvo que, 13 educadores equivalentes al 52% dijo que siempre, mientras que, el 28% correspondiente a 7 manifestó que casi siempre, el 16% correspondiente a 4, manifestó que a veces y un 4% que representa 1 educador dijo que casi nunca.

**41. Integra de forma amena las particularidades de diversas culturas que hacen vida en la región de Boquete.**

**Tabla 41**

<b>Siempre</b>	<b>12</b>
<b>Casi siempre</b>	<b>7</b>
<b>A veces</b>	<b>5</b>
<b>Nunca</b>	<b>1</b>

**Gráfica 41**



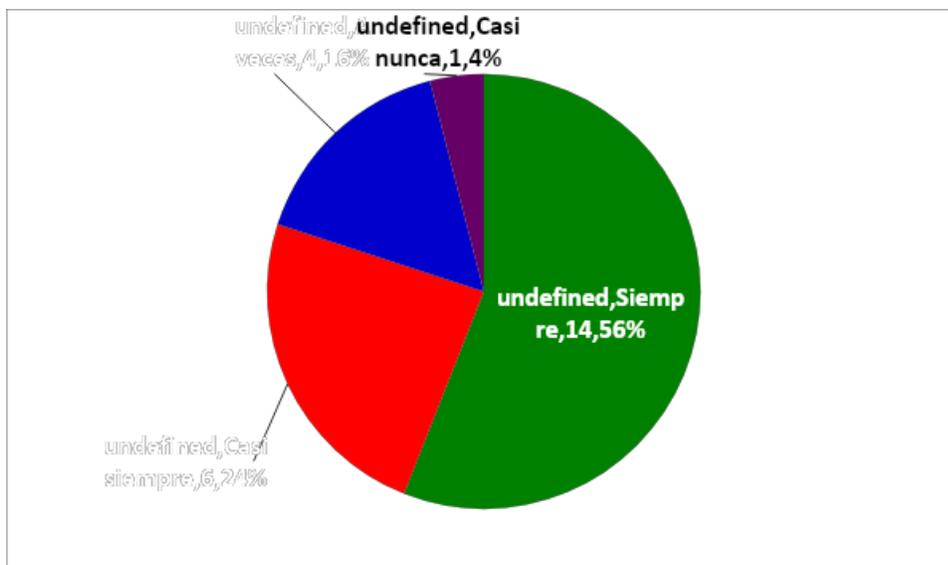
Considerando, integra de forma amena las particularidades de diversas culturas que hacen vida en la región de Boquete se obtuvo que, 12 educadores equivalentes al 48% dijo que siempre, mientras que, el 28% correspondiente a 7 manifestó que casi siempre, el 20% correspondiente a 5, manifestó que a veces y un 4% que representa 1 educador dijo que casi nunca.

**42. Explica las conductas de otros grupos, razas o sociedades para instruir al colectivo y generar el respeto y la aceptación.**

**Tabla 42**

<b>Siempre</b>	<b>14</b>
<b>Casi siempre</b>	<b>6</b>
<b>A veces</b>	<b>4</b>
<b>Casi nunca</b>	<b>1</b>

**Gráfica 42**



Considerando el ítem explica las conductas de otros grupos, razas o sociedades para instruir al colectivo y generar el respeto y la aceptación se obtuvo que, 14 educadores equivalentes al 56% dijo que siempre, mientras que, el 24% correspondiente a 6 manifestó que casi siempre, el 16% correspondiente a 4, manifestó que a veces y un 4% que representa 1 educador dijo que casi nunca.

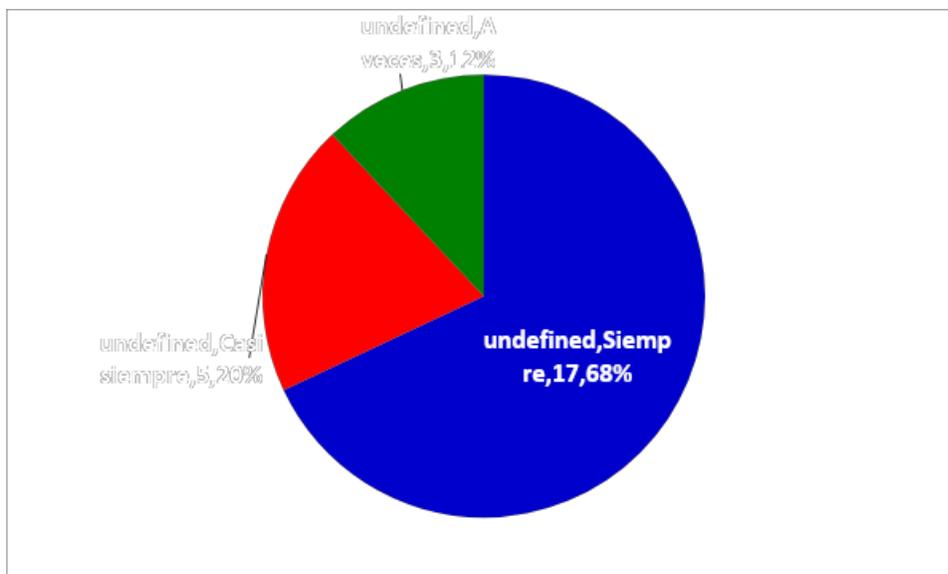
#### **Indicador: El relativismo cultural en la educación**

**43. Genera el respeto desde lo académico hacia el no juzgar una cultura desde sus propios parámetros.**

**Tabla 43**

<b>Siempre</b>	<b>17</b>
<b>Casi siempre</b>	<b>5</b>
<b>A veces</b>	<b>3</b>

**Gráfica 43**



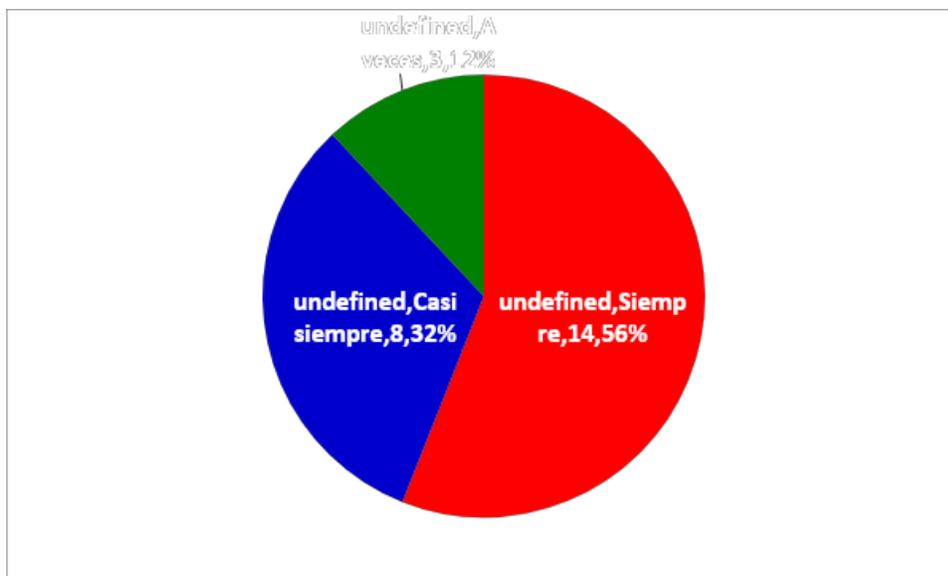
Considerando el ítem genera el respeto desde lo académico hacia el no juzgar una cultura desde sus propios parámetros, se obtuvo que, 17 educadores equivalentes al 68% dijo que siempre, 5 que corresponde al 20% mencionó que casi siempre y el otro 12% que representa 3 educadores dijo que a veces.

**44. Propicia un espacio donde cohabiten las diversas culturas respetando el pensamiento del etnocentrismo de cada individuo que quiere entender lo que es la interculturalidad.**

**Tabla 44**

<b>Siempre</b>	<b>14</b>
<b>Casi siempre</b>	<b>8</b>
<b>A veces</b>	<b>3</b>

**Gráfica 44**



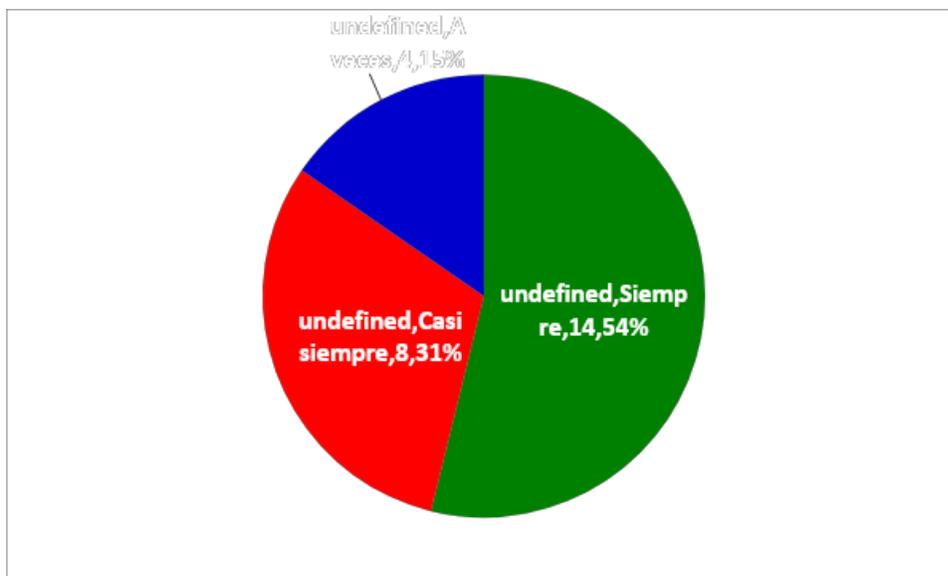
Considerando, el ítem propicia un espacio donde cohabiten las diversas culturas respetando el pensamiento del etnocentrismo de cada individuo que quiere entender lo que es la interculturalidad se obtuvo que, 14 educadores equivalentes al 56% dijo que siempre, el, 28% que representa 7 educadores respondieron que casi siempre y un 16% que corresponde a 4 educadores dijeron que a veces.

**45. Se apoya en el currículo educativo para lograr el equilibrio en el aprendizaje sobre la diversidad cultural.**

**Tabla 45**

<b>Siempre</b>	<b>14</b>
<b>Casi siempre</b>	<b>7</b>
<b>A veces</b>	<b>4</b>

**Gráfica 45**



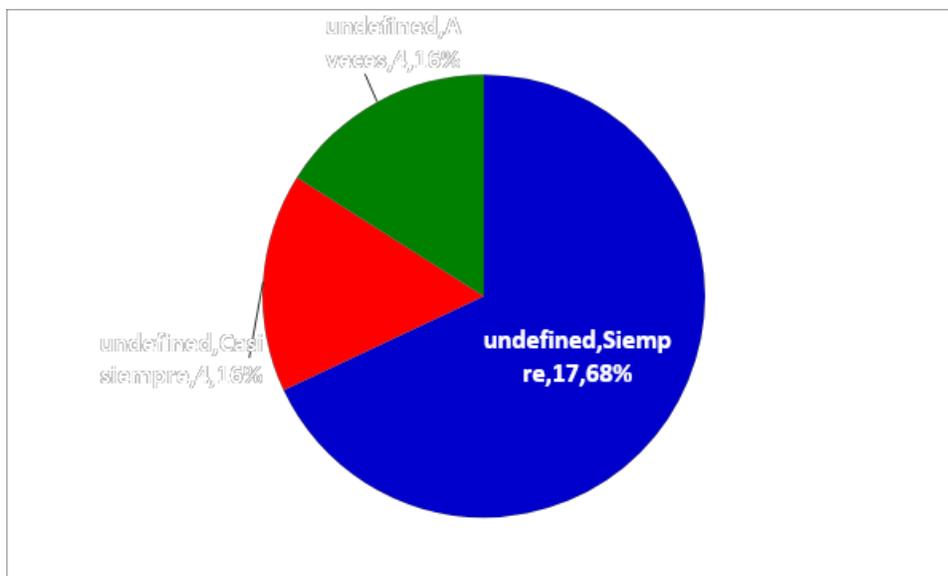
Considerando, el ítem se apoya en el currículo educativo para lograr el equilibrio en el aprendizaje sobre la diversidad cultural se obtuvo que, 14 educadores equivalentes al 54% dijo que siempre, el 31% que representa 7 educadores respondieron que casi siempre y un 15% que corresponde a 4 educadores dijeron que a veces.

**46. Promueve el sentido de pertenencia a un grupo social con el cual se comparten rasgos culturales, costumbres, valores y creencias.**

**Tabla 46**

<b>Siempre</b>	<b>17</b>
<b>Casi siempre</b>	<b>4</b>
<b>A veces</b>	<b>4</b>

**Gráfica 46**



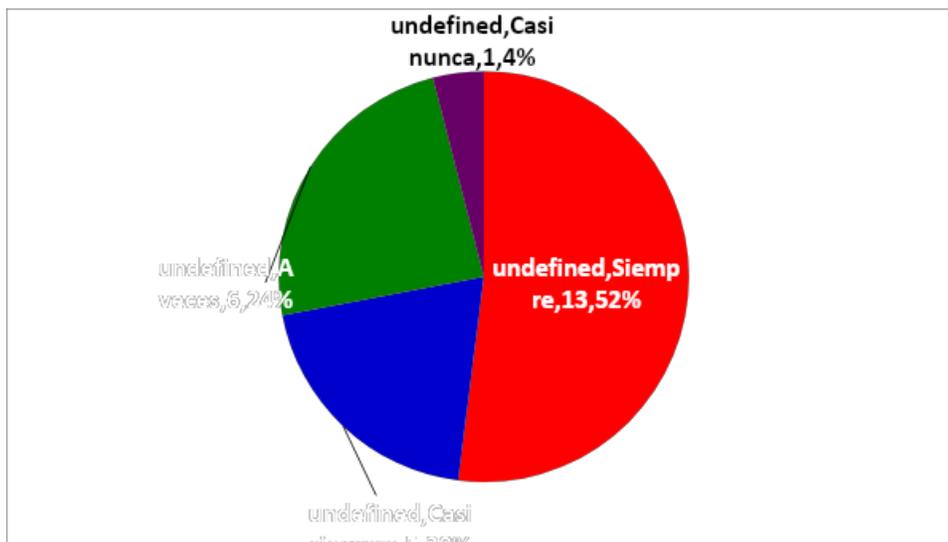
Considerando, promueve el sentido de pertenencia a un grupo social con el cual se comparten rasgos culturales, costumbres, valores y creencias, se obtuvo que, 17 educadores equivalentes al 68% dijo que siempre, 4 educadores que equivalen al 16% respondieron que casi siempre y el otro 16% mencionó que a veces.

**47. Estimula la incorporación de la familia y la comunidad en general para afianzar la identidad cultural del estudiante de la región de Boquete.**

**Tabla 47**

<b>Siempre</b>	<b>13</b>
<b>Casi siempre</b>	<b>5</b>
<b>A veces</b>	<b>6</b>
<b>Casi nunca</b>	<b>1</b>

Gráfica 47



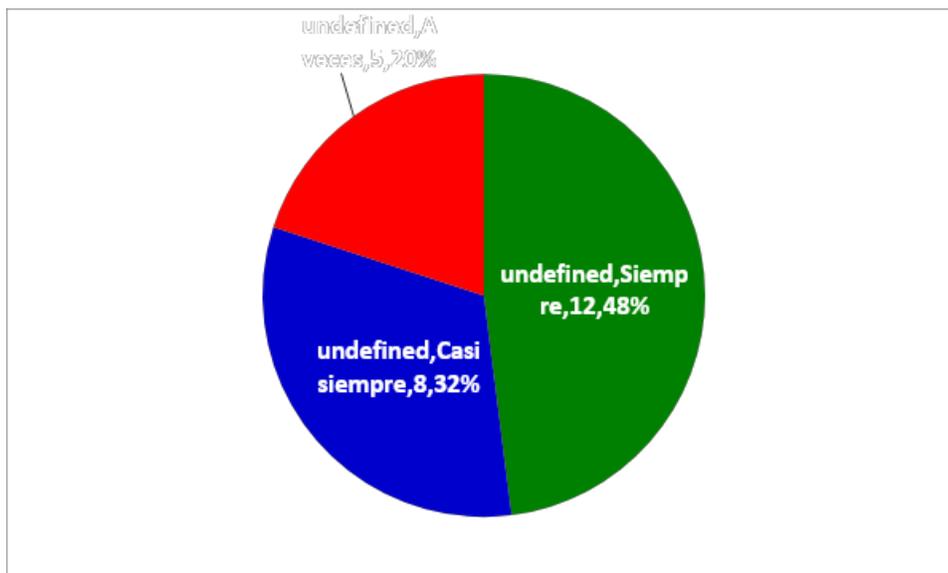
Considerando el ítem estimula la incorporación de la familia y la comunidad en general para afianzar la identidad cultural del estudiante de la región de Boquete se obtuvo que, 13 educadores equivalentes al 52% dijo que siempre, mientras que, el 24% correspondiente a 6 manifestó que a veces, el 20% correspondiente a 5, manifestó que casi siempre y un 4% que representa 1 educador dijo que casi nunca.

**48. Genera espacios dentro del ámbito académico para amenizar con la familia, estudiantes y la población en general para integrar el respeto hacia las diversas culturas.**

Tabla 48

<b>Siempre</b>	<b>12</b>
<b>Casi siempre</b>	<b>8</b>
<b>A veces</b>	<b>5</b>

Gráfica 48



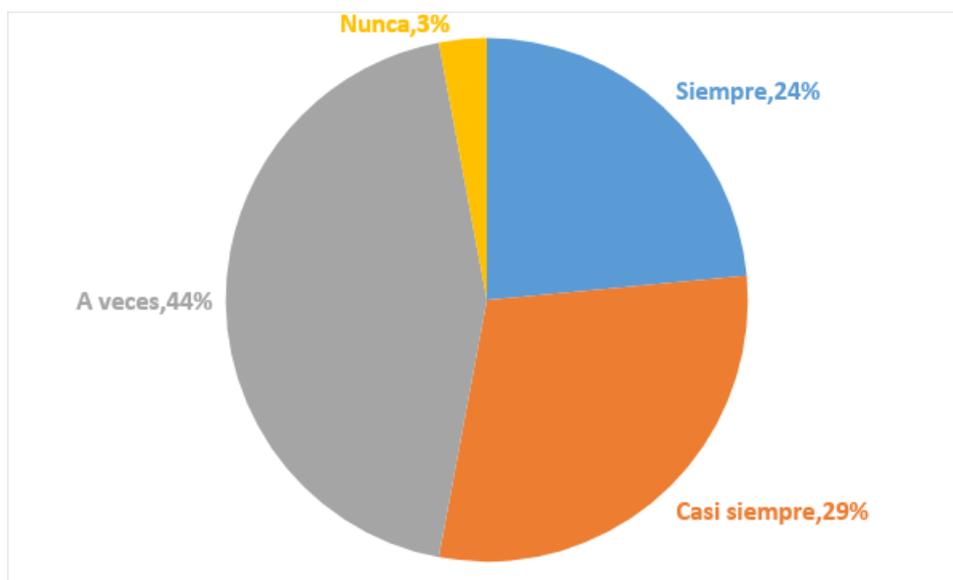
Considerando, el ítem genera espacios dentro del ámbito académico para amenizar con la familia, estudiantes y la población en general para integrar el respeto hacia las diversas culturas se obtuvo que, 12 educadores equivalentes al 48% dijo que siempre, el 32% que representa 8 educadores respondieron que casi siempre y un 20% que corresponde a 5 educadores dijeron que a veces

**49. Comprende al otro al punto de poder sentir lo que la otra persona siente.**

Tabla 49

<b>Siempre</b>	<b>8</b>
<b>Casi siempre</b>	<b>10</b>
<b>A veces</b>	<b>15</b>
<b>Nunca</b>	<b>1</b>

Gráfica 49



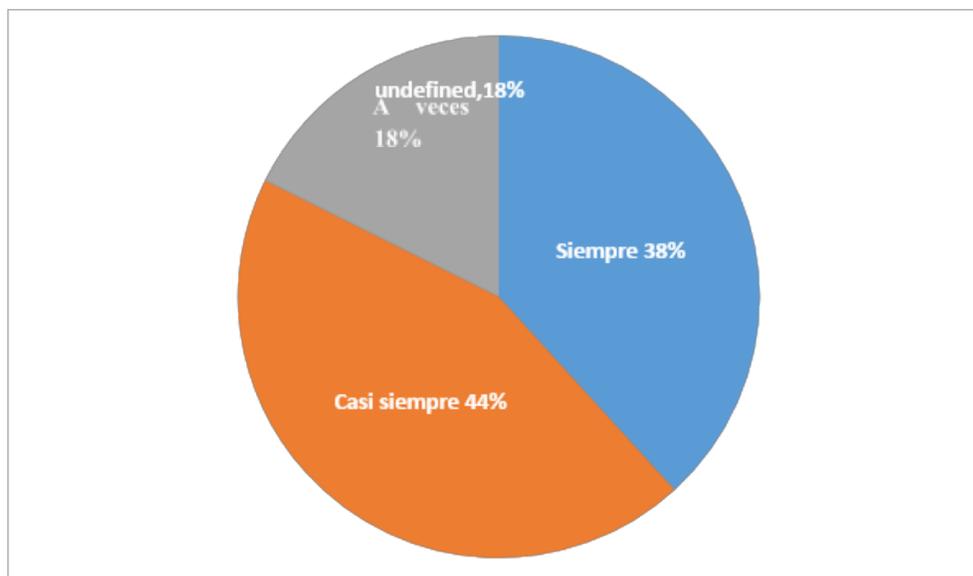
Considerando el ítems comprende al otro al punto de poder sentir lo que la otra persona siente, 15 estudiantes equivalentes al 44% dijo que a veces, 10 que corresponde al 29% mencionó que casi siempre, un 24% que representa 8 estudiante dijo que siempre y un 3% que corresponde a 1 mencionó que nunca.

**50. Se muestra solidario ante las adversidades que se le presentan a otro individuo así no pertenezca a su contexto.**

Tabla 50

<b>Siempre</b>	<b>13</b>
<b>Casi siempre</b>	<b>15</b>
<b>A veces</b>	<b>6</b>

Gráfica 50



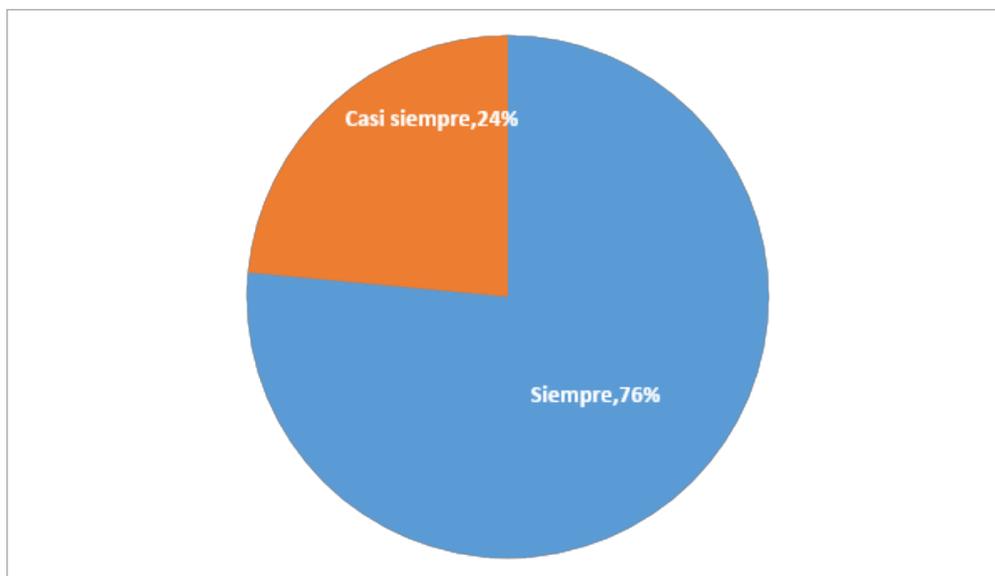
Considerando el ítem se muestra solidario ante las adversidades que se le presentan a otro individuo así no pertenezca a su contexto, se obtuvo que, 15 estudiantes equivalentes al 44% dijo que casi siempre, 13 que corresponde al 38% mencionó que siempre y el otro 18% que representa 6 estudiante dijo que a veces.

**51. Se muestra respetuoso ante la diversidad cultural del contexto donde se desempeña.**

**Tabla 51**

<b>Siempre</b>	<b>26</b>
<b>Casi siempre</b>	<b>8</b>

**Gráfica 51**



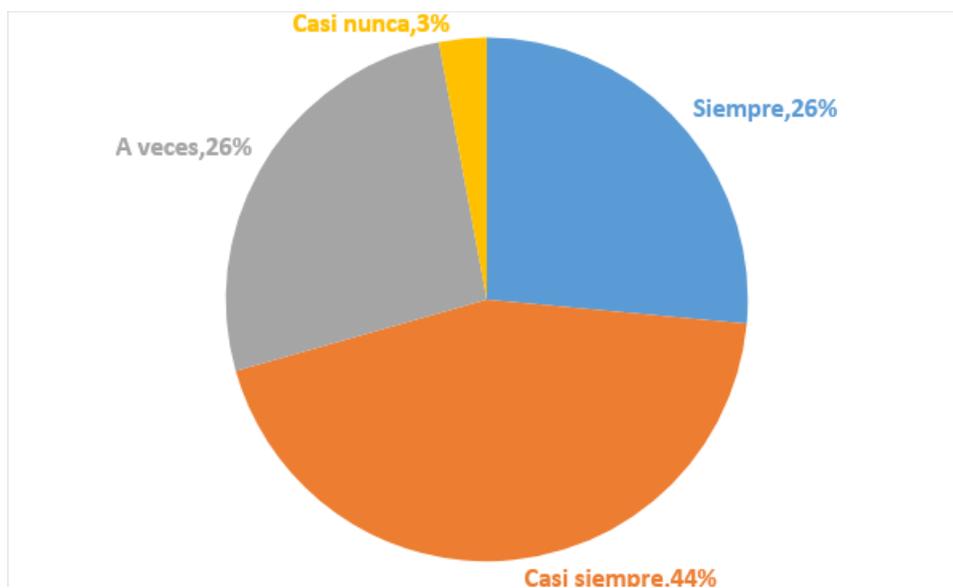
Considerando el ítem se muestra respetuoso ante la diversidad cultural del contexto donde se desempeña, se obtuvo que, 26 estudiantes equivalentes al 76% dijo que siempre y 8 estudiantes equivalentes a 24% respondió que casi siempre.

**52. Integra progresivamente el trabajo hacia la diversidad de manifestaciones humanas.**

**Tabla 52**

<b>Siempre</b>	<b>9</b>
<b>Casi siempre</b>	<b>15</b>
<b>A veces</b>	<b>9</b>
<b>Casi nunca</b>	<b>1</b>

Gráfica 52



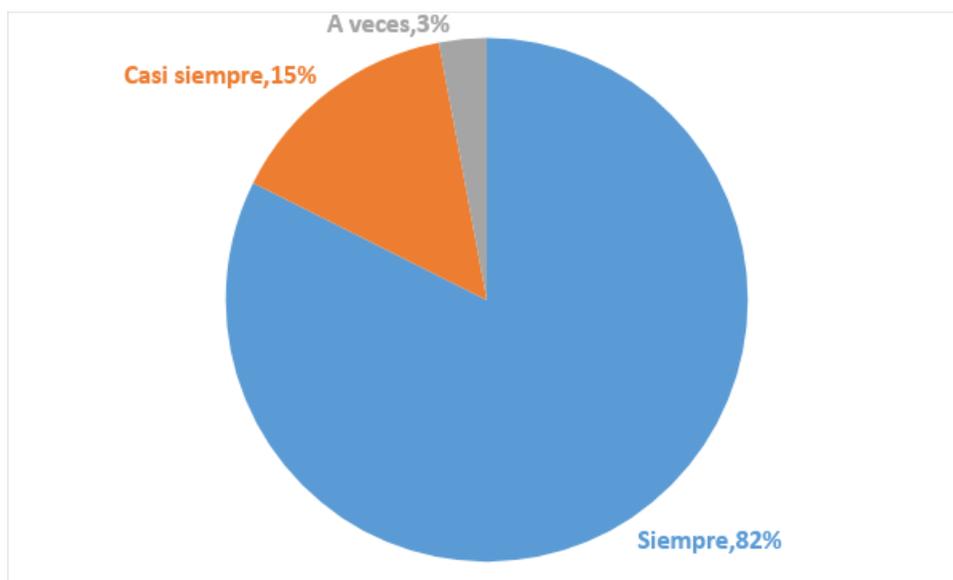
Considerando el ítems integra progresivamente el trabajo hacia la diversidad de manifestaciones humanas, 15 estudiantes equivalentes al 44% dijo que casi siempre, 9 que corresponde al 27% mencionó que siempre, un 26% que representa 9 estudiantes dijo que a veces y un 3% que corresponde a 1 mencionó que casi nunca.

**53. Es amable, educado, y se muestra comprometido con la igualdad y la diversidad cultural.**

Tabla 53

<b>Siempre</b>	<b>28</b>
<b>Casi siempre</b>	<b>5</b>
<b>A veces</b>	<b>1</b>

Gráfica 53



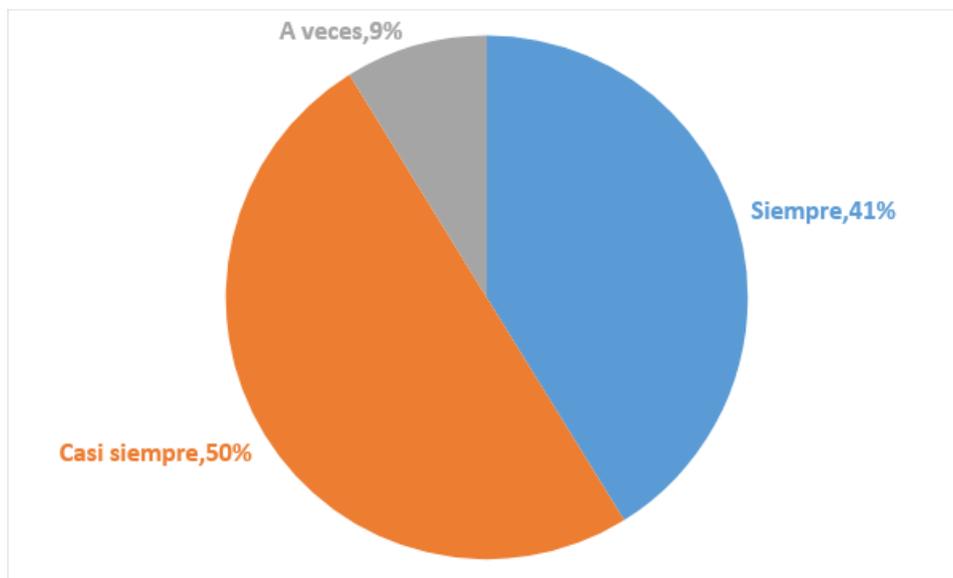
Considerando el ítem es amable, educado, y se muestra comprometido con la igualdad y la diversidad cultural, se obtuvo que, 28 estudiantes equivalentes al 82% dijo que siempre, 5 que corresponde al 15% mencionó que casi siempre y el otro 3% que representa 1 estudiante dijo que a veces.

**54. Genera la confianza de los demás, gestiona la carga de trabajo, socioeducativa y social con todos los miembros educativos.**

Tabla 54

<b>Siempre</b>	<b>14</b>
<b>Casi siempre</b>	<b>17</b>
<b>A veces</b>	<b>3</b>

Gráfica 54



Considerando, el ítem genera la confianza de los demás, gestiona la carga de trabajo, socioeducativa y social con todos los miembros educativos se obtuvo que, 17 estudiantes equivalentes al 50% dijo que casi siempre mientras que 41% que representa 14 estudiantes respondieron que siempre; el otro 9% respondió a veces.

#### Indicador: Responsabilidad social

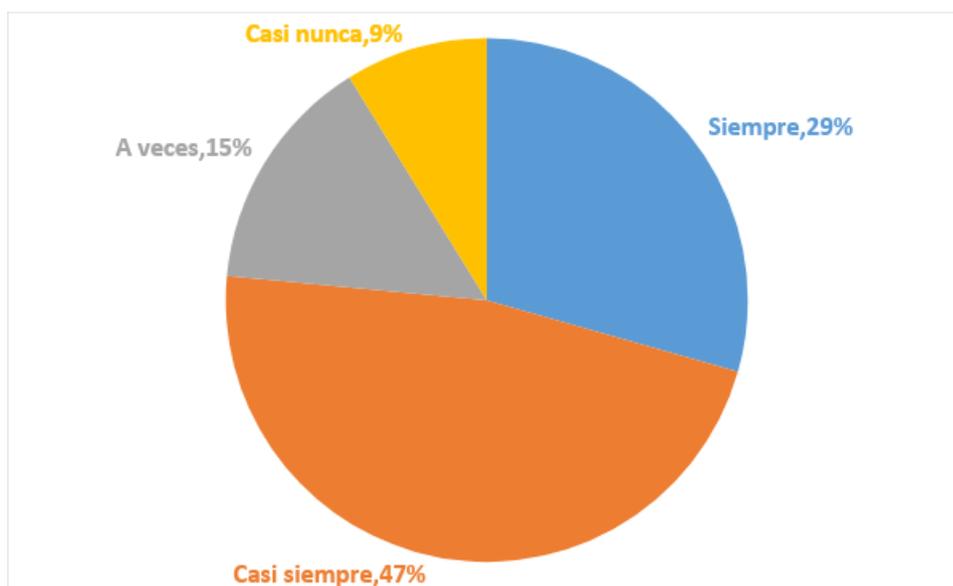
**55. Ejerce la dirección y orientación de los diferentes actores de la comunidad educativa.**

Tabla 55

Siempre	10
---------	----

<b>Casi siempre</b>	<b>16</b>
<b>A veces</b>	<b>5</b>
<b>Casi nunca</b>	<b>3</b>

Gráfica 55



Considerando, ejerce la dirección y orientación de los diferentes actores de la comunidad educativa se obtuvo como resultado el siguiente: 16 estudiantes equivalentes al 47% dijo que casi siempre, mientras que, el 29 % correspondiente a 10 dijo que siempre, un 15% dijo que a veces y un 9% que representa 3 estudiantes indicaron que casi nunca.

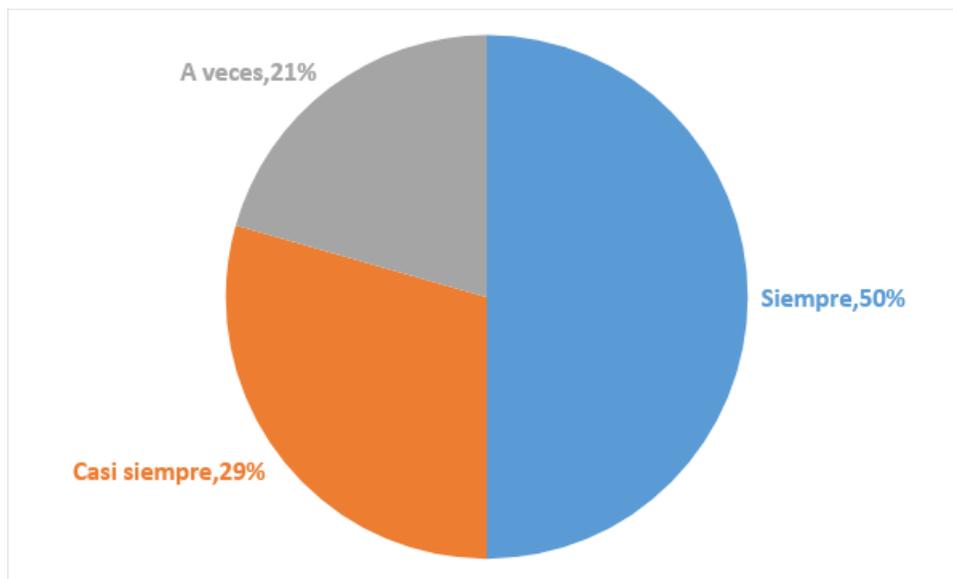
**56. Se muestra comprometido con los miembros que integran la institución y la sociedad.**

Tabla 56

<b>Siempre</b>	<b>17</b>
<b>Casi siempre</b>	<b>10</b>

<b>A veces</b>	<b>7</b>
----------------	----------

**Gráfica 56**



Considerando, se muestra comprometido con los miembros que integran la institución y la sociedad, se obtuvo que, 17 estudiantes equivalentes al 50% dijo que siempre, mientras que, el 29% correspondiente a 10 manifestó que casi siempre y un 21% dijo que a veces.

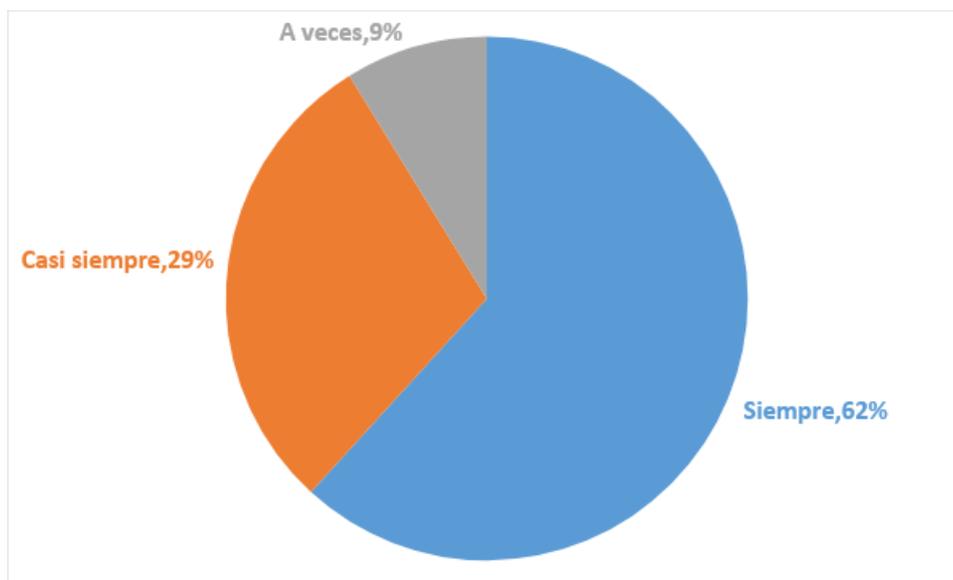
**57. Cumple un papel fundamental en la vida del estudiante.**

**Tabla 57**

<b>Siempre</b>	<b>21</b>
----------------	-----------

<b>Casi siempre</b>	<b>10</b>
<b>A veces</b>	<b>3</b>

Gráfica 57



Considerando, cumple un papel fundamental en la vida del estudiante, se obtuvo que, 21 estudiantes equivalentes al 62% dijo que siempre, mientras que, el 29% correspondiente a 10 manifestó que casi siempre y un 9% que equivalen a 3 estudiantes dijeron que a veces.

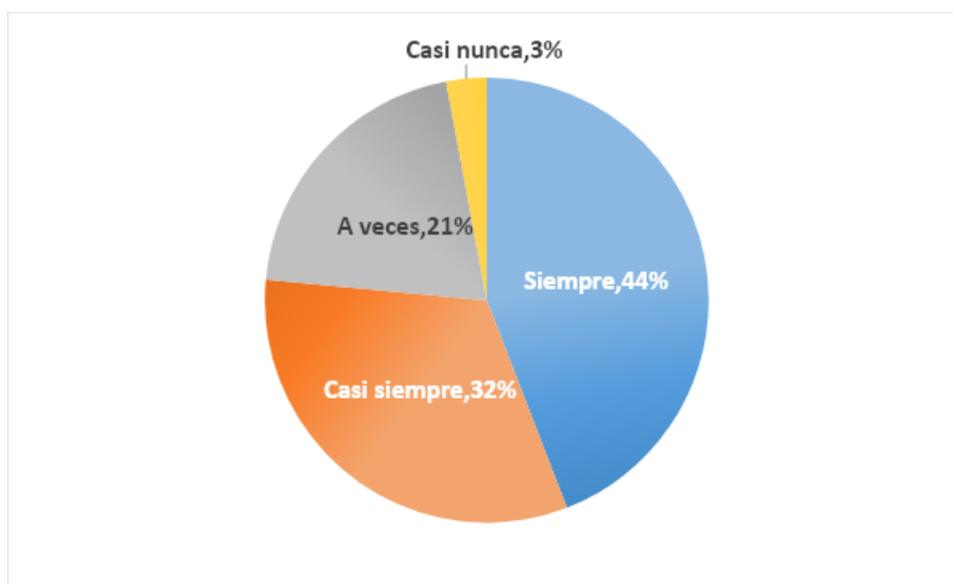
**Dimensión: Retos profesionales, Indicador: Formación permanente**

**58. Su formación involucra la alta pertinencia social, cultural hacia la diversidad.**

Tabla 58

<b>Siempre</b>	<b>15</b>
<b>Casi siempre</b>	<b>11</b>
<b>A veces</b>	<b>7</b>
<b>Casi nunca</b>	<b>1</b>

Gráfica 58



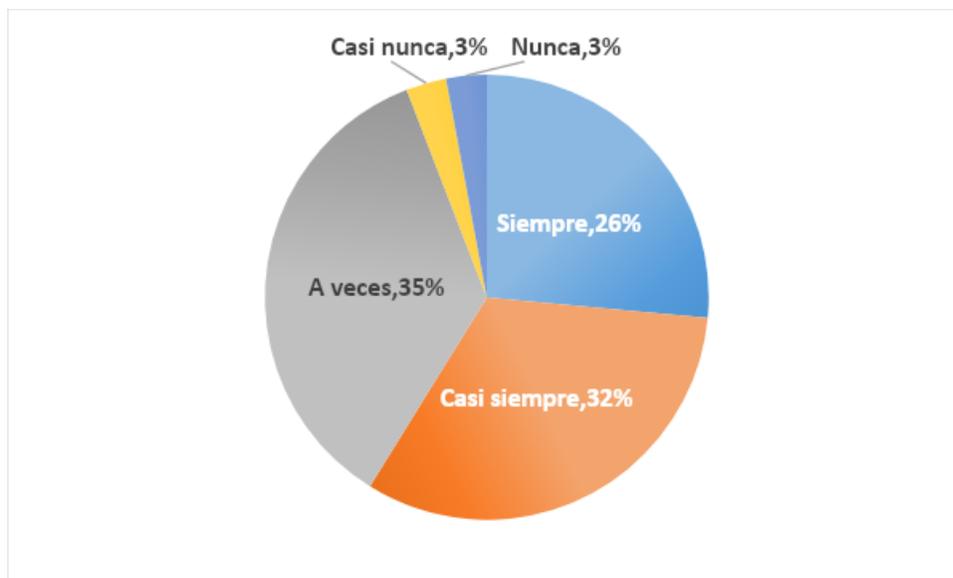
Considerando, su formación involucra la alta pertinencia social, cultural hacia la diversidad se obtuvo como resultado el siguiente: 15 estudiantes equivalentes al 44% dijo que siempre, mientras que, el 32% correspondiente a 11 dijo que casi siempre, un 21% dijo que a veces y un 3% que representa 1 estudiante indicó que casi nunca.

**59. Realiza actividades formativas dirigidas a mejorar la preparación científica, técnica, didáctica de la comunidad educativa.**

Tabla 59

<b>Siempre</b>	<b>9</b>
<b>Casi siempre</b>	<b>11</b>
<b>A veces</b>	<b>12</b>
<b>Casi nunca</b>	<b>1</b>
<b>Nunca</b>	<b>1</b>

**Gráfica 59**

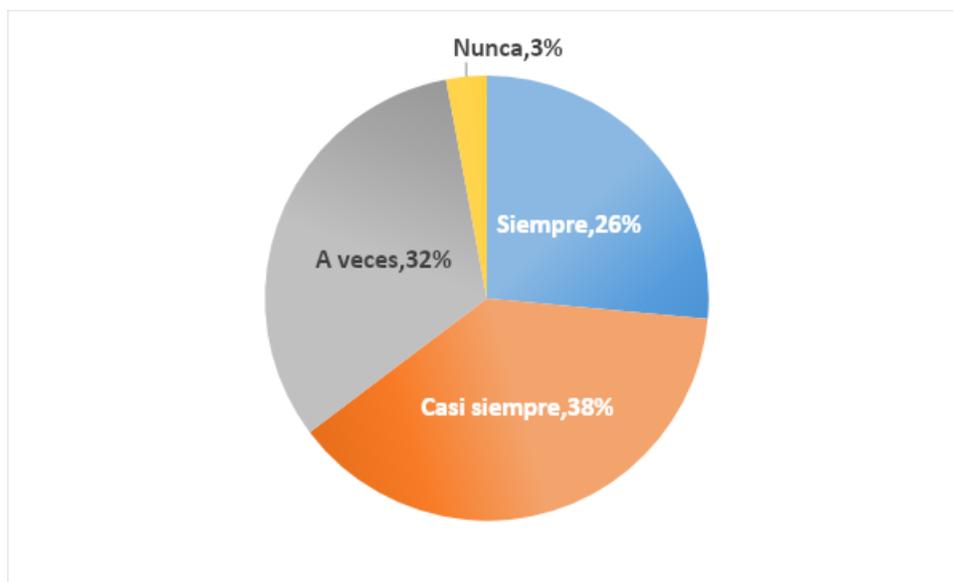


Como estudiante realiza actividades formativas dirigidas a mejorar la preparación científica, técnica, didáctica de la comunidad educativa se obtuvo como resultado lo siguiente: 35% que equivale a 12 dijeron a veces, mientras que un 32% correspondiente 11 dijeron casi siempre, un, 27% dijo que siempre, 3% que dijo que casi nunca y el otro 3% dijo que nunca.

**60. Planifica gran cantidad de actividades y programas de aprendizaje teórico-práctico dirigidos a la comunidad educativa y su contexto.**

**Tabla 60**

<b>Siempre</b>	<b>9</b>
<b>Casi siempre</b>	<b>13</b>
<b>A veces</b>	<b>11</b>
<b>Nunca</b>	<b>1</b>

**Gráfica 60**

Considerando, planifica gran cantidad de actividades y programas de aprendizaje teórico-práctico dirigidos a la comunidad educativa y su contexto se obtuvo como resultado el siguiente: 13 estudiantes equivalentes al 38% dijo que casi siempre, mientras que, el 32% correspondiente a 11 dijo que a veces, un 27% dijo que siempre y un 3% que representa 1 estudiante indicaron que nunca.

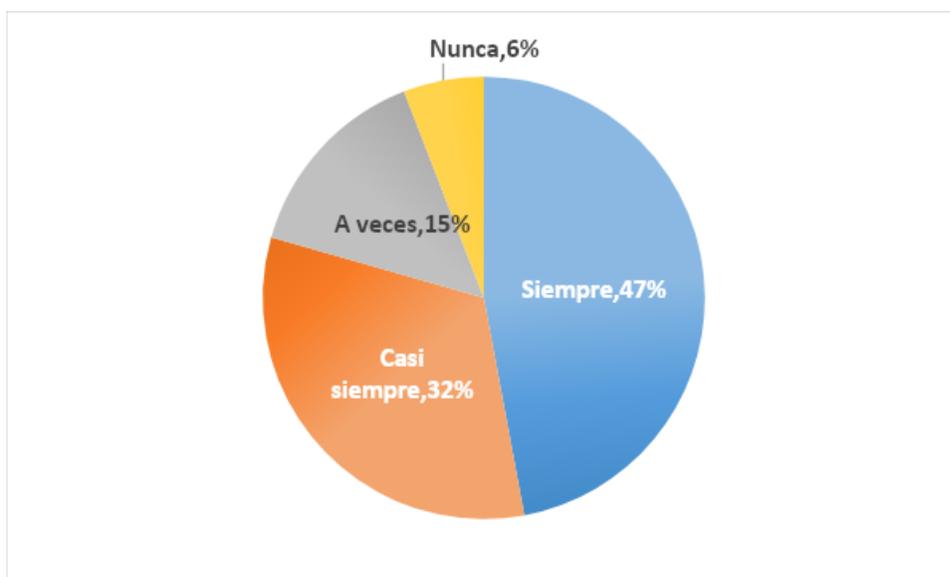
**Indicador: Participación de la Comunidad Educativa**

**61. Promueve: la pertenencia y la participación de todos, el respeto a la diversidad, un entorno estimulante y diverso en el que se aprende y se cree.**

**Tabla 61**

Siempre	16
Casi siempre	11
A veces	5
Nunca	2

**Gráfica 61**



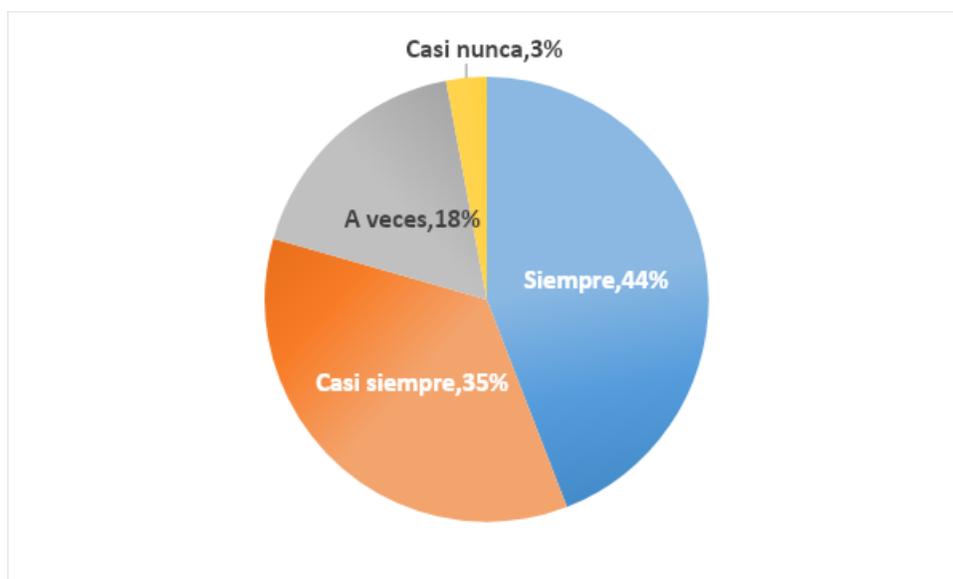
Considerando, promueve: la pertenencia y la participación de todos, el respeto a la diversidad, un entorno estimulante y diverso en el que se aprende y se cree se obtuvo como resultado el siguiente: 16 estudiantes equivalentes al 47% dijo que siempre, mientras que, el 32% correspondiente a 11 dijo que casi siempre, un 15% dijo que a veces y un 6% indicó que nunca.

**62. Participa, colabora, interviene, coopera, contribuye y aporta a la diversidad cultural y social.**

**Tabla 62**

Siempre	15
Casi siempre	12
A veces	6
Casi nunca	1

**Gráfica 62**



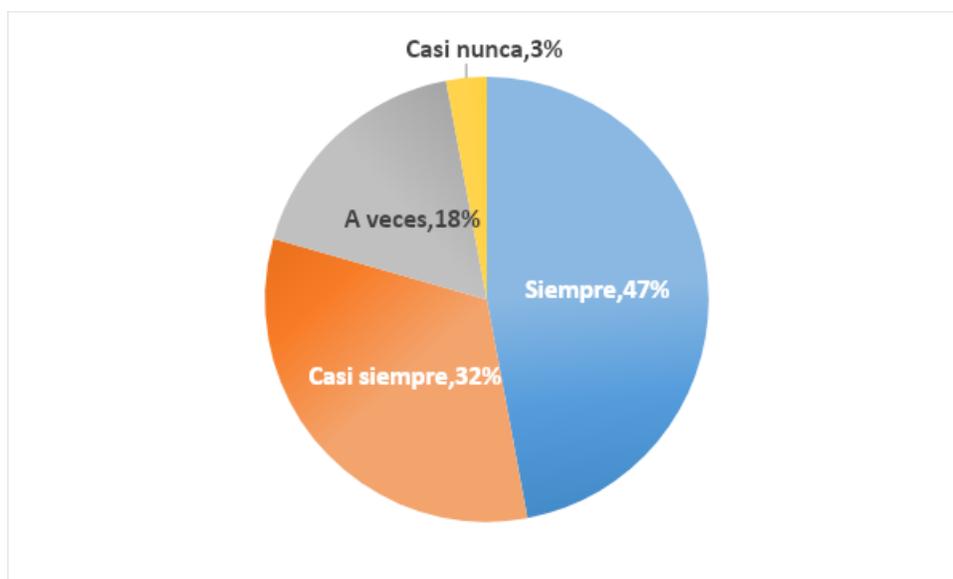
El ítem participa, colabora, interviene, coopera, contribuye y aporta a la diversidad cultural y social se obtuvo como resultado el siguiente: 15 estudiantes equivalentes al 44% dijo que siempre, mientras que, el 32% correspondiente a 12 estudiantes dijeron que casi siempre, un 15% dijo que a veces y un 3% indicó que casi nunca.

**63. Propicia la inclusión como un proceso en el que todos están llamados a participar.**

**Tabla 63**

Siempre	16
Casi siempre	11
A veces	6
Casi nunca	1

**Gráfica 63**



Considerando propicia la inclusión como un proceso en el que todos están llamados a participar se obtuvo el siguiente resultado: 16 estudiantes equivalentes al 47% dijo que siempre, mientras que, el 32% correspondiente a 11 estudiantes dijeron que casi siempre, un 18% dijo que a veces y un 3% indicó que casi nunca.

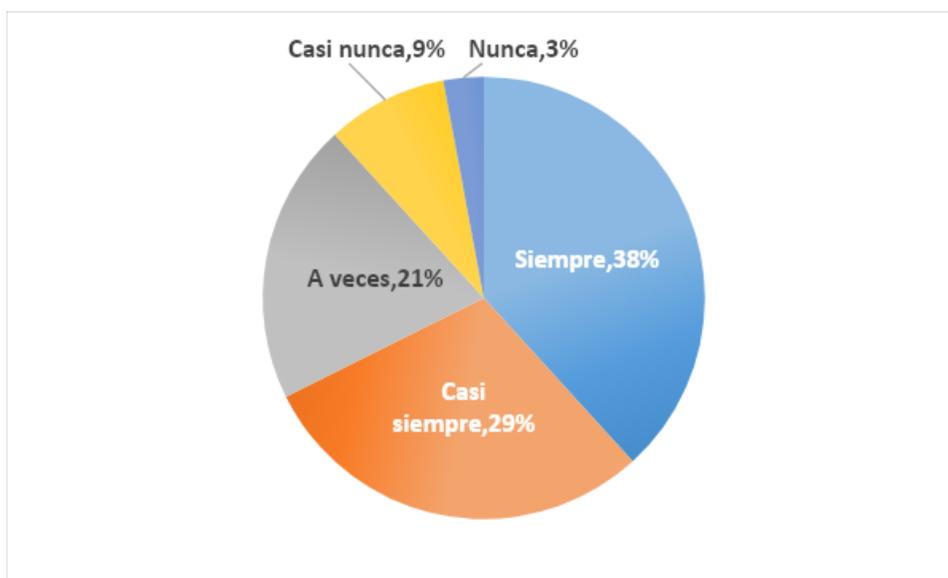
**Indicador: Inclusión a la innovación de los entornos virtuales**

**64. Involucra actividades innovadoras que generen un cambio significativo en el proceso de enseñanza-aprendizaje.**

**Tabla 64**

Siempre	13
Casi siempre	10
A veces	7
Casi nunca	3
Nunca	1

**Gráfica 64**



Como estudiante Involucra actividades innovadoras que generen un cambio significativo en el proceso de enseñanza-aprendizaje se obtuvo como resultado lo siguiente: 38% que equivale a 13 dijeron siempre, mientras que un 29% correspondiente

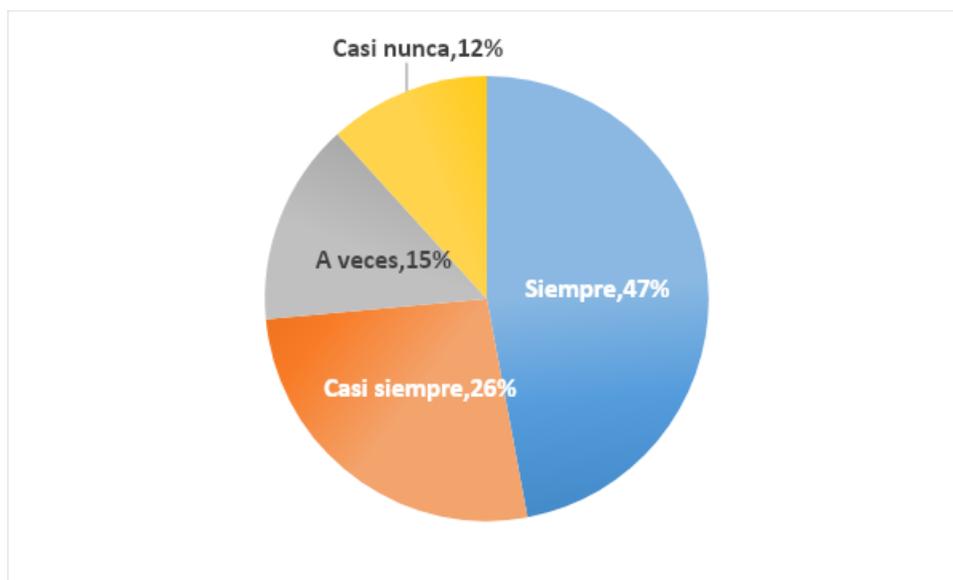
10 dijeron casi siempre, un, 21% dijo que a veces, 9% que dijo que casi nunca y el otro 3% dijo que nunca.

**65. Propone la innovación educativa como un proceso de indagación de nuevas ideas.**

**Tabla 65**

Siempre	16
Casi siempre	9
A veces	5
Casi nunca	4

**Gráfica 65**



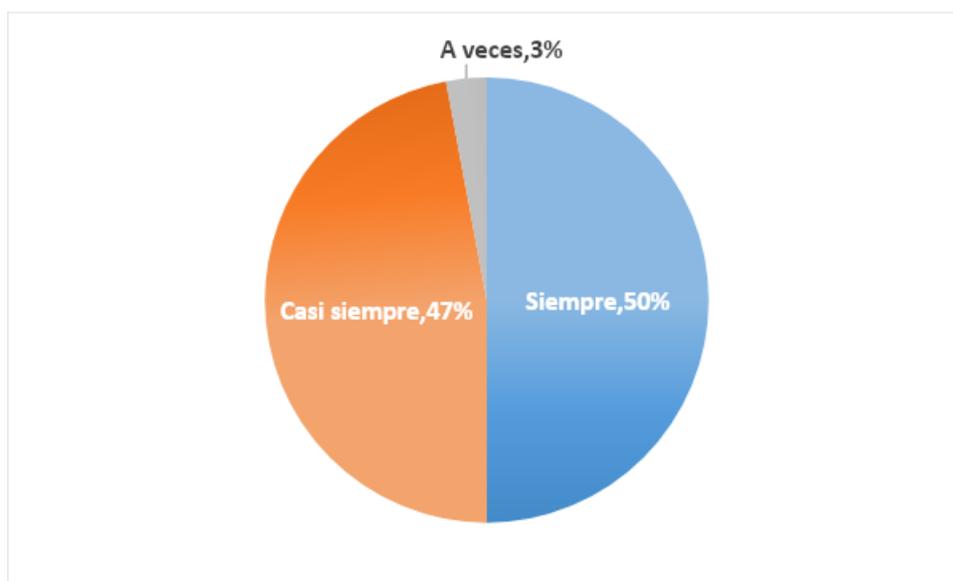
Como estudiante propone la innovación educativa como un proceso de indagación de nuevas ideas se obtuvo como resultado lo siguiente: 47% que equivale a 16 dijeron siempre, mientras que un 26% correspondiente 9 dijeron casi siempre, un, 15% dijo que a veces, 12% que dijo que casi nunca.

**66. Considera que, gracias a la tecnología educativa, los docentes pueden planificar el proceso de aprendizaje y optimizar la tarea de enseñanza.**

**Tabla 66**

Siempre	17
Casi siempre	16
A veces	1

**Gráfica 66**



Considera que, gracias a la tecnología educativa, los docentes pueden planificar el proceso de aprendizaje y optimizar la tarea de enseñanza, se obtuvo que, 17 estudiantes equivalentes al 50% dijo que siempre, mientras que, el 47% correspondiente a 16 manifestó que casi siempre y un 3% que equivalen a 1 estudiante dijo que a veces.

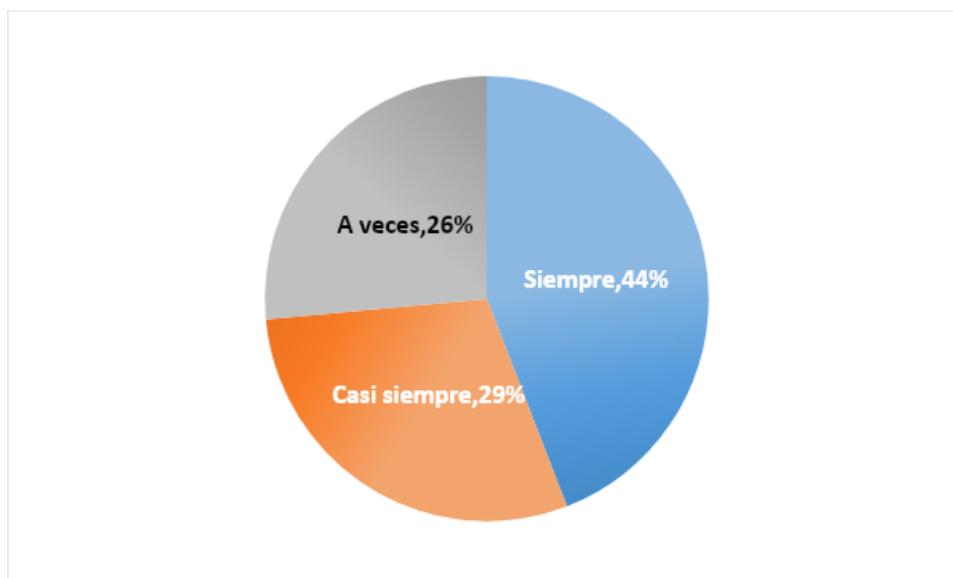
**Variable: Diversidad Cultural, Dimensión: Tipos de Conocimientos sobre la diversidad cultural, Indicador: Diversidad cultural educativa**

**67. Muestra la originalidad y la pluralidad cultural en las actividades que definen dentro de la institución a los grupos y las sociedades que contemplan a la humanidad.**

**Tabla 67**

Siempre	15
Casi siempre	10
A veces	9

**Gráfica 67**



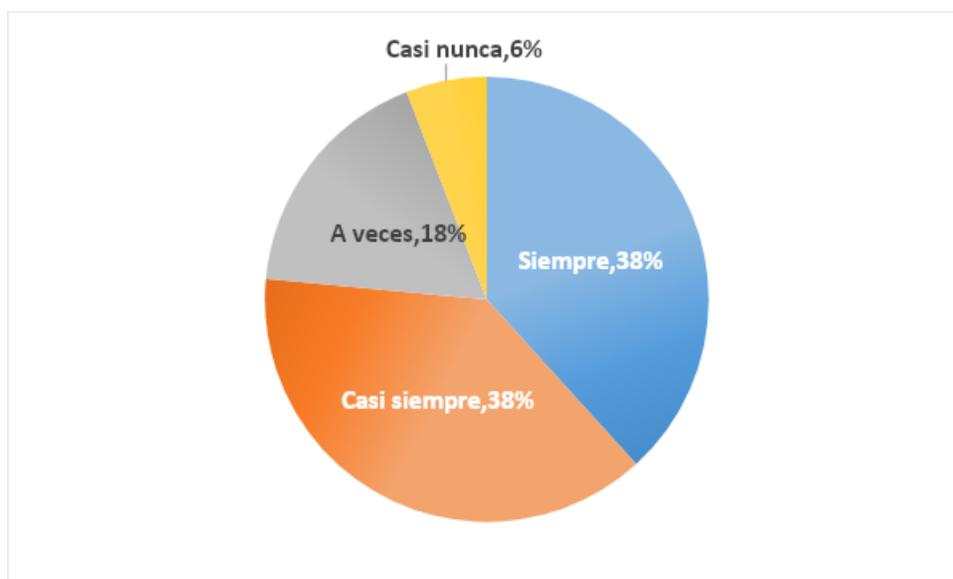
Considerando que, muestra la originalidad y la pluralidad cultural en las actividades que definen dentro de la institución a los grupos y las sociedades que contemplan a la humanidad, se obtuvo que, 15 estudiantes equivalentes al 44% dijo que siempre, mientras que, el 29% correspondiente a 10 manifestó que casi siempre y un 27% que equivalen a 9 estudiantes dijeron que a veces.

**68. Genera el intercambio de innovación y de creatividad, hacia la diversidad cultural educativa.**

**Tabla 68**

Siempre	13
Casi siempre	13
A veces	6
Casi nunca	2

**Gráfica 68**



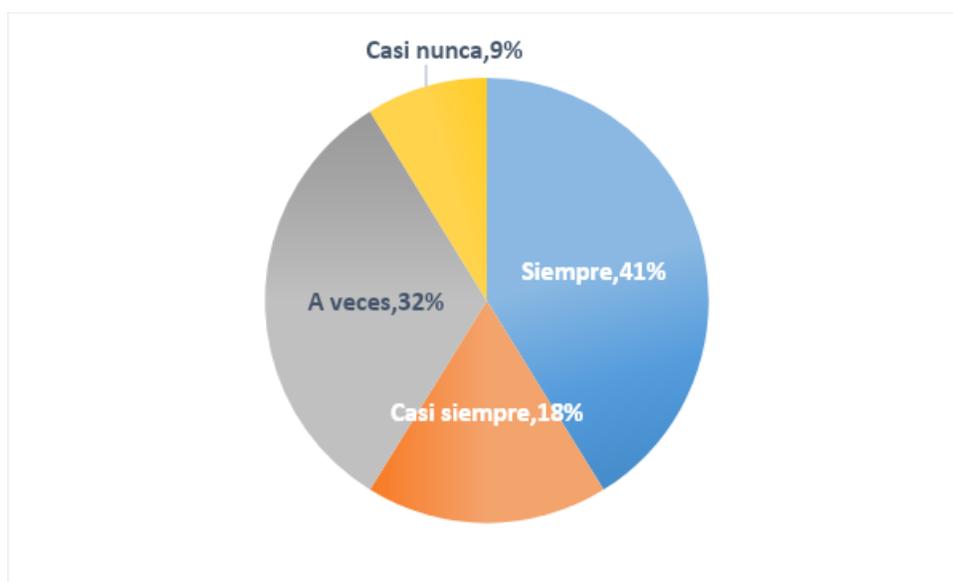
Como estudiante genera el intercambio de innovación y de creatividad, hacia la diversidad cultural educativa se obtuvo como resultado lo siguiente: 38% que equivale a 13 dijeron siempre, mientras que otro 38% dijeron casi siempre, un 16% dijo que a veces y un 6% dijo que casi nunca.

**69. Se da la igualdad de oportunidades mediante programas compensatorios que superen el déficit cultural.**

**Tabla 69**

Siempre	14
Casi siempre	6
A veces	11
Casi nunca	3

**Gráfica 69**



Como estudiante se da la igualdad de oportunidades mediante programas compensatorios que superen el déficit cultural se obtuvo como resultado lo siguiente: 41% que equivale a 14 dijeron siempre, mientras que un 32% correspondiente 9 dijeron a veces, un, 18% dijo que casi siempre, 9% que dijo que casi nunca.

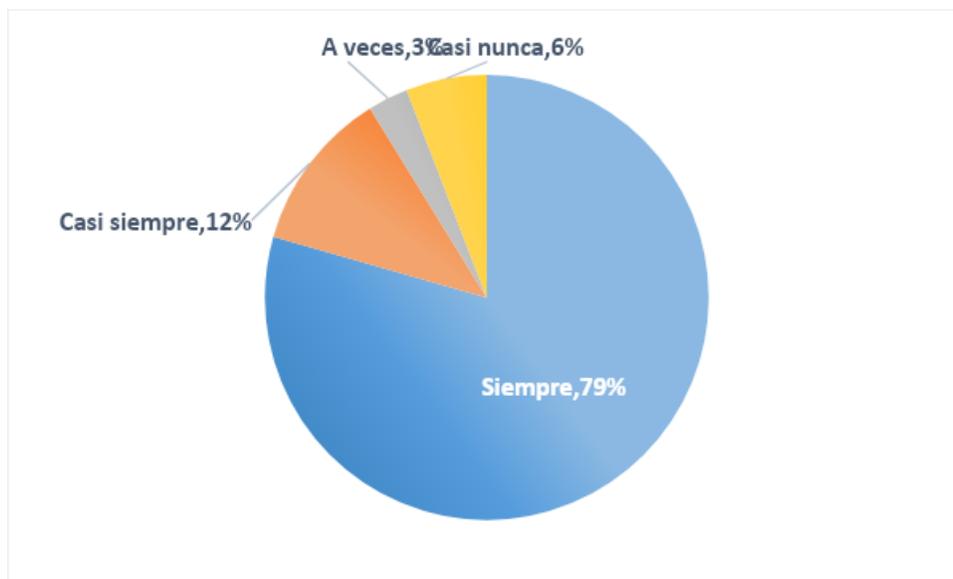
**Indicador: Diversidad cultural religiosa**

**70. Muestra respeto hacia las diversas creencias religiosas, culturales dentro del contexto educativo.**

**Tabla 70**

Siempre	27
Casi siempre	4
A veces	1
Casi nunca	2

**Gráfica 70**



Considerando muestra respeto hacia las diversas creencias religiosas, culturales dentro del contexto educativo se obtuvo el siguiente resultado: 27 estudiantes equivalentes

al 79% dijo que siempre, mientras que, el 12% correspondiente a 4 estudiantes dijeron que casi siempre, un % dijo que casi nunca y un 3% indicó que a veces.

### 71. Propicia la tolerancia hacia la diversidad cultural dentro del ámbito educativo.

**Tabla 71**

Siempre	21
Casi siempre	11
A veces	1
Casi nunca	1

**Gráfica 71**



Como estudiante propicia la tolerancia hacia la diversidad cultural dentro del ámbito educativo obtuvo como resultado lo siguiente: 62% que equivale a 21 dijeron siempre,

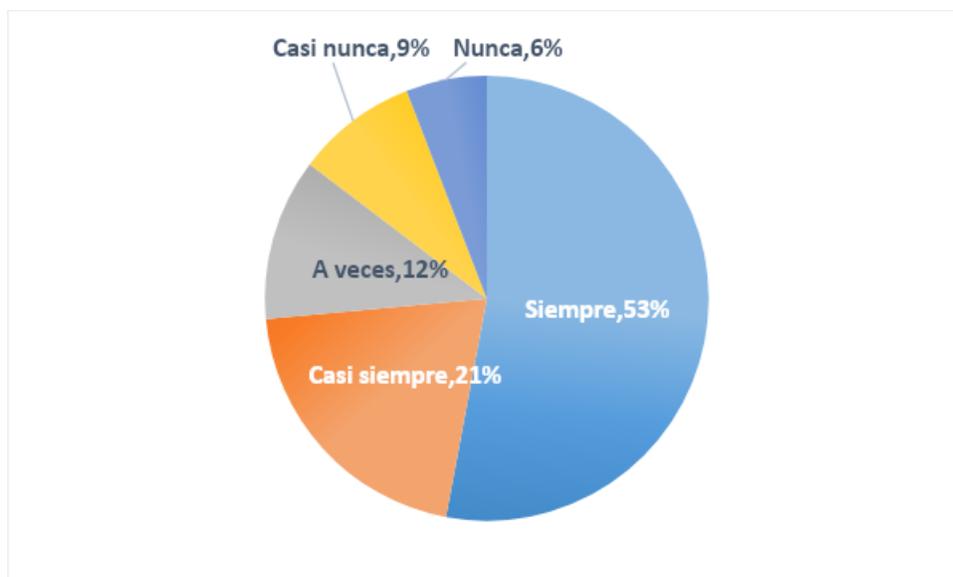
mientras que un 32% correspondiente 11 dijeron que casi siempre, un, 3% dijo que a veces y el otro 3% dijo que casi nunca.

## 72. Forma individuos para la vida y el respeto hacia la diversidad religiosa.

Tabla 72

Siempre	18
Casi siempre	7
A veces	4
Casi nunca	3
Nunca	2

Gráfica 72



Como estudiante forma individuos para la vida y el respeto hacia la diversidad religiosa obtuvo como resultado lo siguiente: 53% que equivale a 18 dijeron siempre, un 20% correspondiente a 7 dijeron que casi siempre, mientras que un 12% dijo que a veces, un 9% dijo que casi nunca y un 6% dijo que nunca.

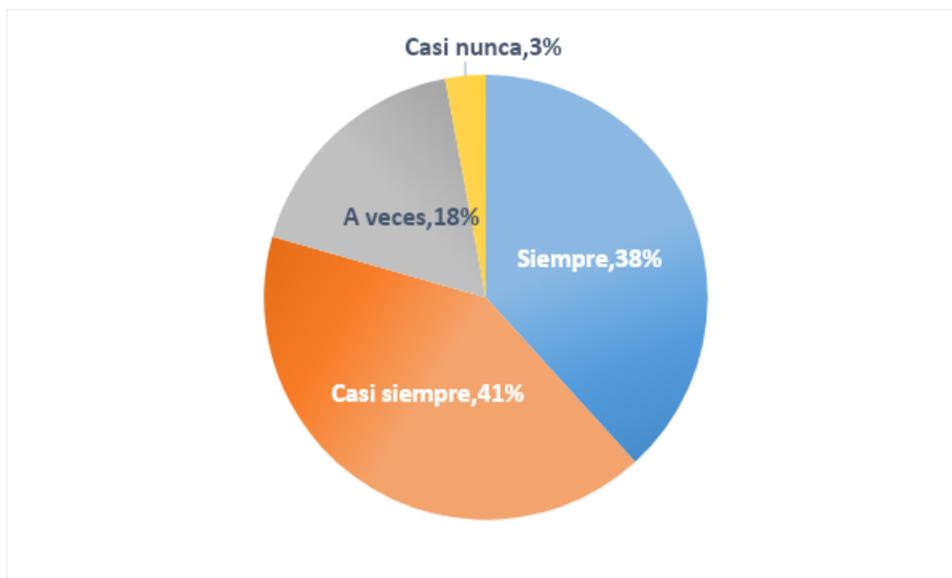
**Indicador: Diversidad cultural globalizada**

**73. Incorpora dentro de las actividades de aprendizaje la vinculación de la familia y la comunidad.**

**Tabla 73**

Siempre	13
Casi siempre	14
A veces	6
Casi nunca	1

**Gráfica 73**



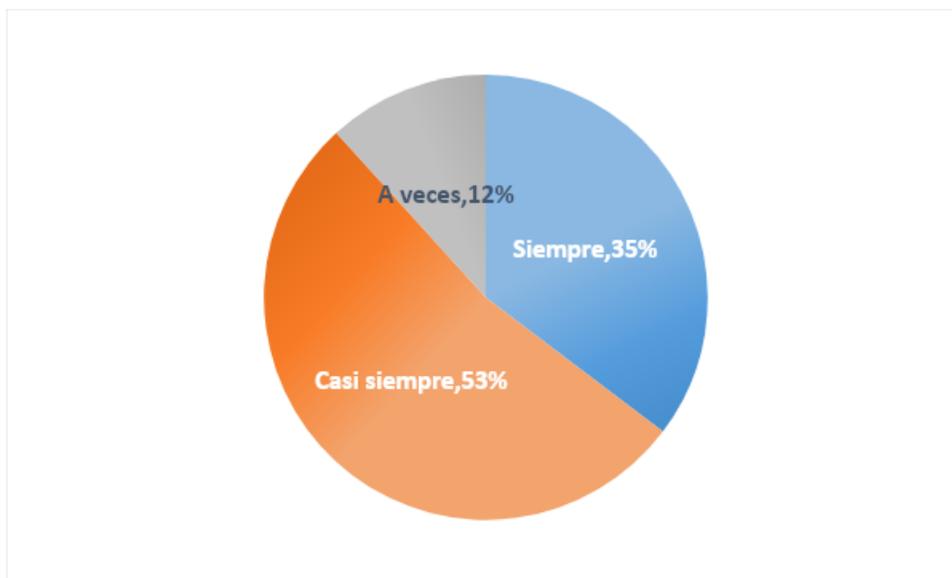
Considerando incorpora dentro de las actividades de aprendizaje la vinculación de la familia y la comunidad se obtuvo el siguiente resultado: 14 estudiantes equivalentes al 41% dijo que casi siempre, mientras que, el 38% correspondiente a 13 estudiantes dijeron que siempre, un 18% dijo que a veces y un 3% indicó que a casi nunca.

**74. El desarrollo de las tecnologías y la comunicación dentro del aula han logrado que la sociedad cohabite con las diversas culturas.**

**Tabla 74**

Siempre	12
Casi siempre	18
A veces	4

**Gráfica 74**



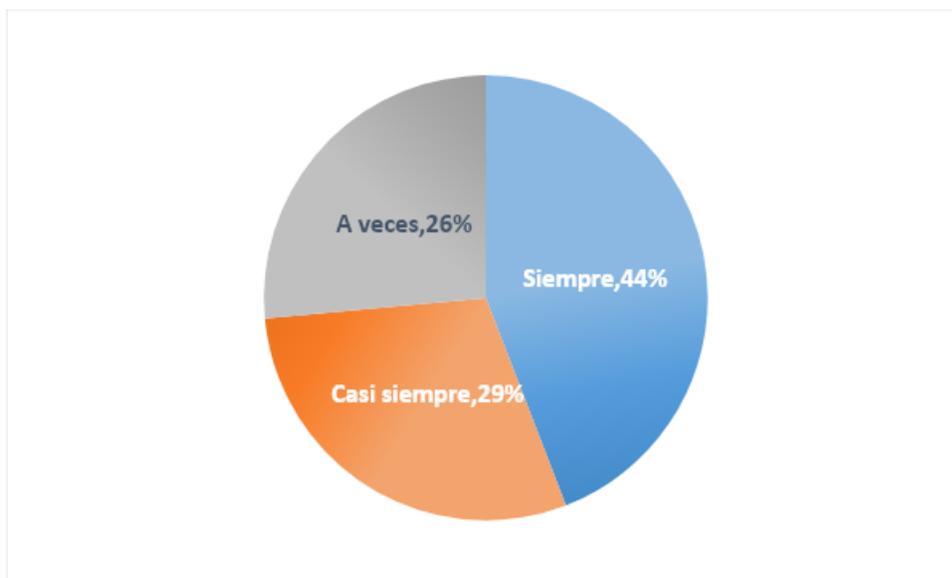
Considerando que, el desarrollo de las tecnologías y la comunicación dentro del aula han logrado que la sociedad cohabite con las diversas culturas, se obtuvo que, 18 estudiantes equivalentes al 53% dijo que casi siempre, mientras que, el 35% correspondiente a 12 manifestó siempre y un 12% que equivalen a 4 estudiantes dijeron que a veces.

**75. Se puede lograr la aceptación e integración dentro de las instituciones educativas con una población cultural diversa.**

**Tabla 75**

Siempre	15
Casi siempre	10
A veces	9

Gráfica 75



Considera que, se puede lograr la aceptación e integración dentro de las instituciones educativas con una población cultural diversa, se obtuvo que, 15 estudiantes equivalentes al 44% dijo que siempre, mientras que, el 29% correspondiente a 10 manifestó que casi siempre y un 27% que equivalen a 9 estudiante dijo que a veces.

**Dimensión: Factores relacionados con el etnocentrismo y relativismo, Indicador: El etnocentrismo cultural en la educación**

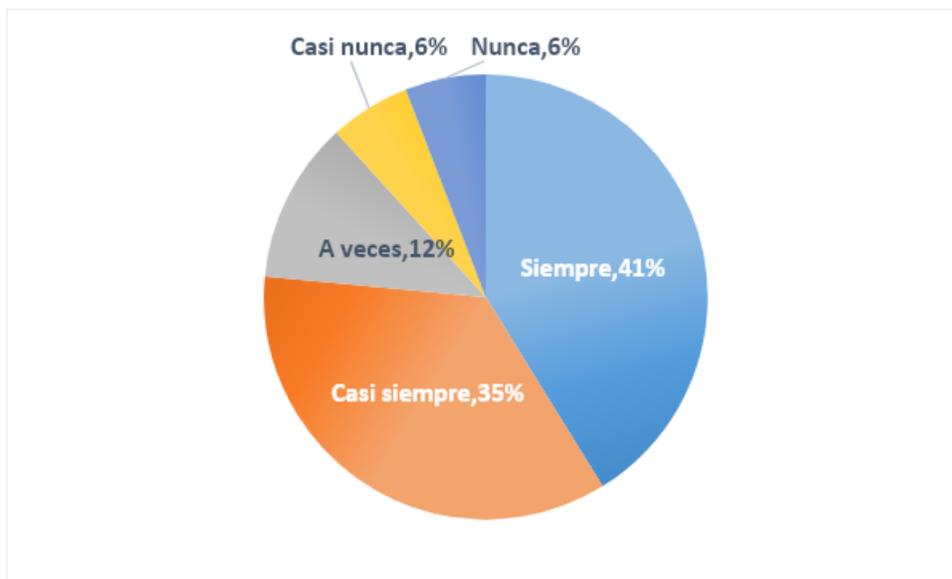
**76. Educa sobre los orígenes culturales a los estudiantes y comunidad en general.**

Tabla 76

Siempre	14
Casi siempre	12
A veces	4
Casi nunca	2

Nunca	2
-------	---

Gráfica 76



Considerando el ítem, educa sobre los orígenes culturales a los estudiantes y comunidad en general obtuvo como resultado lo siguiente: 41% que equivale a 14 estudiantes dijeron siempre, un 35% correspondiente a 12 dijeron que casi siempre, mientras que un, 12% dijo que a veces, un 6% dijo que casi nunca y el otro 6% dijo que nunca.

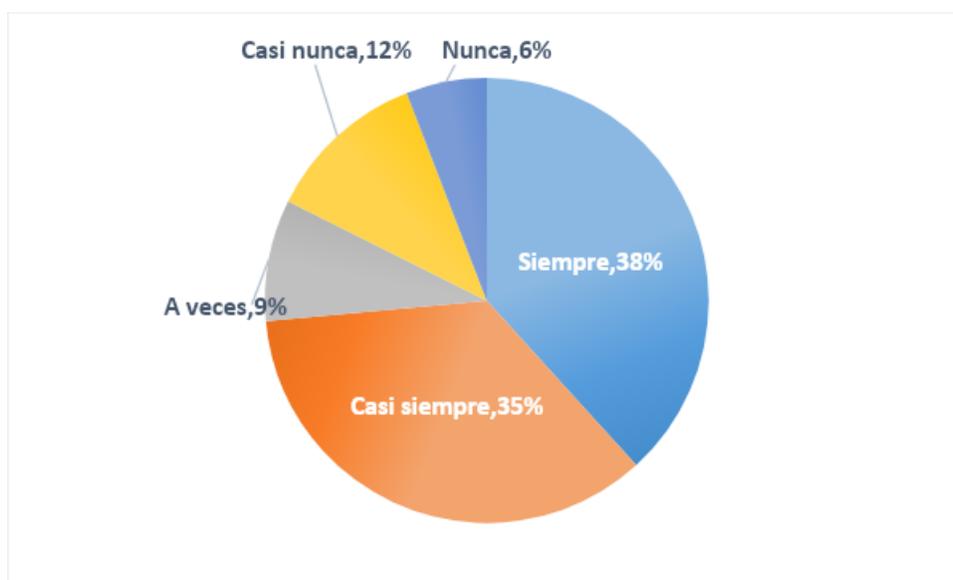
**77. Integra de forma amena las particularidades de diversas culturas que hacen vida en la región de Boquete.**

Tabla 77

Siempre	13
Casi siempre	12
A veces	3

Casi nunca	4
Nunca	2

Gráfica 77



Como estudiante integra de forma amena las particularidades de diversas culturas que hacen vida en la región de Boquete se obtuvo como resultado lo siguiente: 38% que equivale a 13 dijeron siempre, mientras que un 35% correspondiente 12 dijeron casi siempre, un 12% dijo que casi nunca, 9% que dijo que a veces y el otro 6% dijo que nunca.

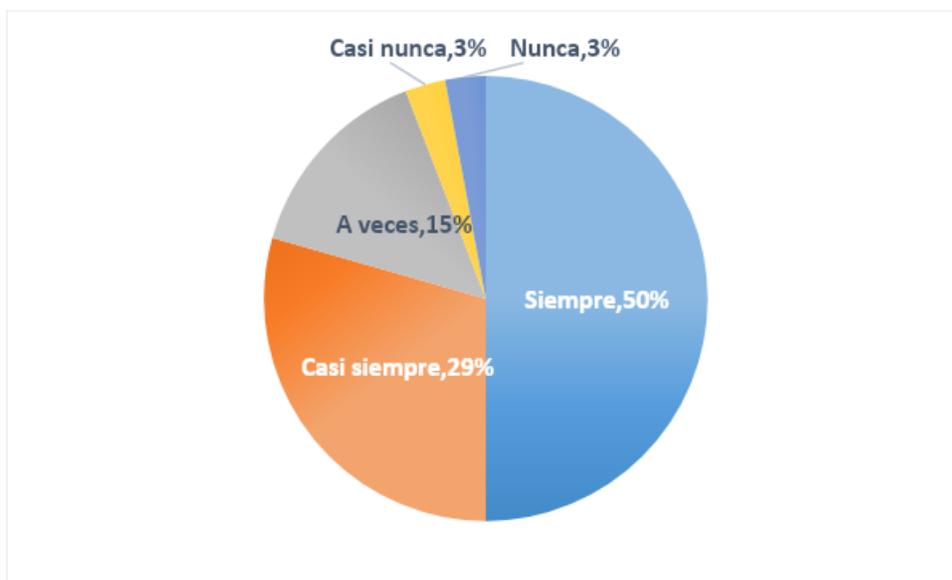
**78. Explica las conductas de otros grupos, razas o sociedades para instruir al colectivo y generar el respeto y la aceptación.**

Tabla 78

Siempre	17
Casi siempre	10
A veces	5

Casi nunca	1
Nunca	1

**Gráfica 78**



Considerando que, explica las conductas de otros grupos, razas o sociedades para instruir al colectivo y generar el respeto y la aceptación se obtuvo como resultado lo siguiente: 50% que equivale a 18 estudiantes dijeron siempre, un 29% correspondiente a 10 dijeron que casi siempre, mientras que un, 15% dijo que a veces, un 3% dijo que casi nunca y el otro 3% dijo que nunca.

**Indicador: El relativismo cultural en la educación**

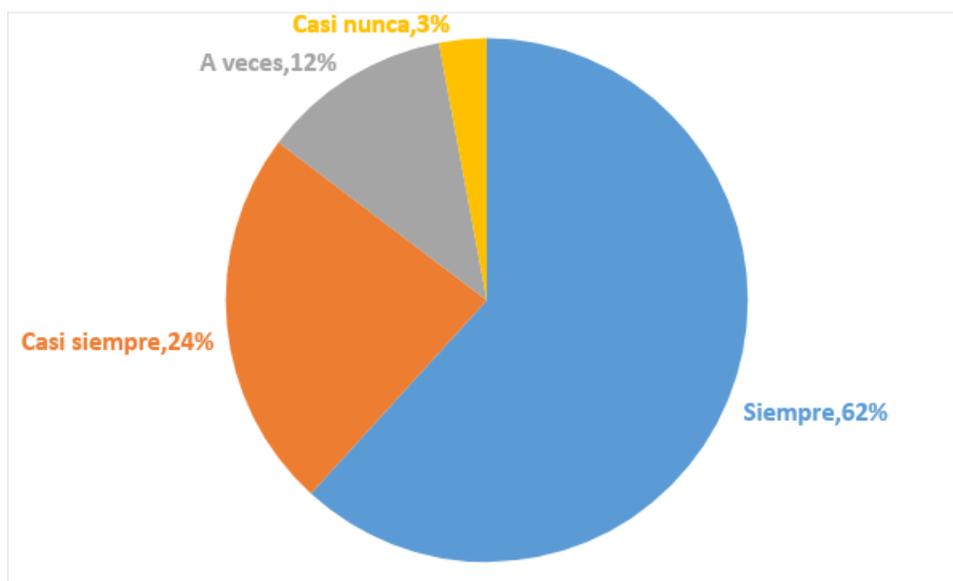
**79. Genera el respeto desde lo académico hacia el no juzgar una cultura desde sus propios parámetros.**

**Tabla 79**

Siempre	21
---------	----

Casi siempre	8
A veces	4
Casi nunca	1

Gráfica 79



Como estudiante genera el respeto desde lo académico hacia el no juzgar una cultura desde sus propios parámetros se obtuvo como resultado lo siguiente: 62% que equivale a 21 dijeron siempre, mientras que un 23% correspondiente 8 dijeron que casi siempre, un, 12% dijo que a veces y el otro 3% dijo que casi nunca.

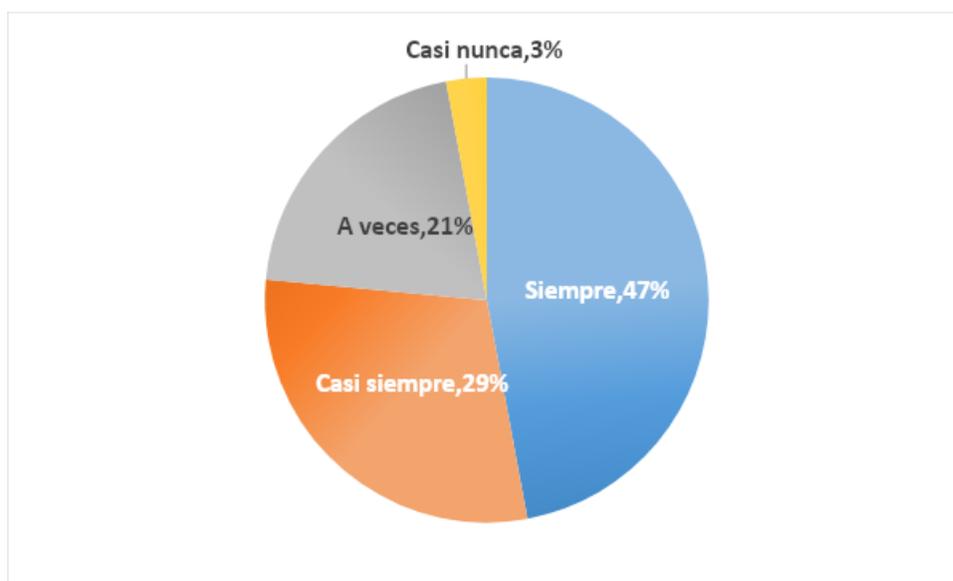
**80. Propicia un espacio donde cohabiten las diversas culturas respetando el pensamiento del etnocentrismo de cada individuo que quiere entender lo que es la interculturalidad.**

Tabla 80

Siempre	16
---------	----

Casi siempre	10
A veces	7
Casi nunca	1

**Gráfica 80**



Como estudiante propicia un espacio donde cohabiten las diversas culturas respetando el pensamiento del etnocentrismo de cada individuo que quiere entender lo que es la interculturalidad obtuvo como resultado lo siguiente: 47% que equivale a 16 dijeron siempre, mientras que un 29% correspondiente 10 dijeron que casi siempre, un 21% dijo que a veces y un 3% dijo que casi nunca.

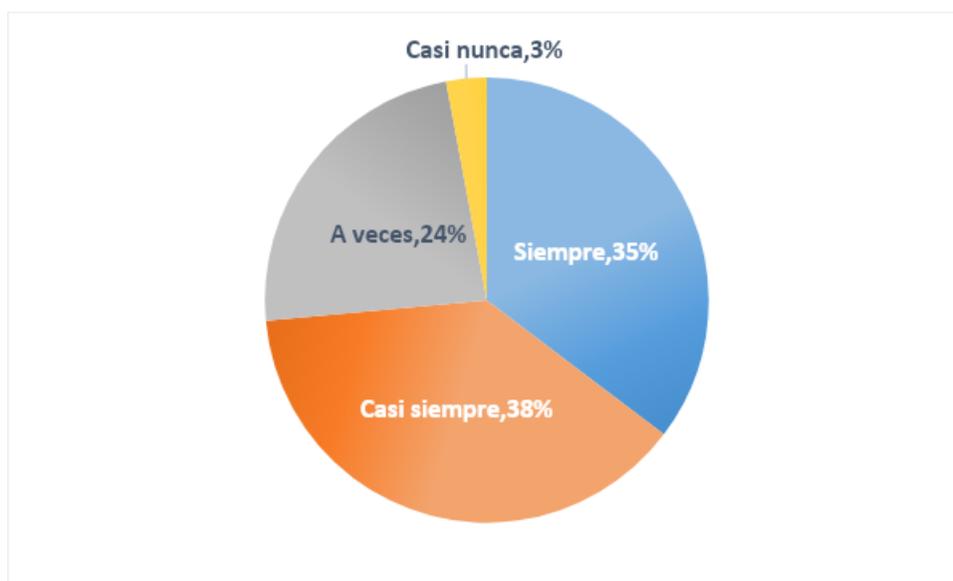
**81. Se apoya en el currículo educativo para lograr el equilibrio en el aprendizaje sobre la diversidad cultural.**

**Tabla 81**

Siempre	12
---------	----

Casi siempre	13
A veces	8
Casi nunca	1

**Gráfica 81**



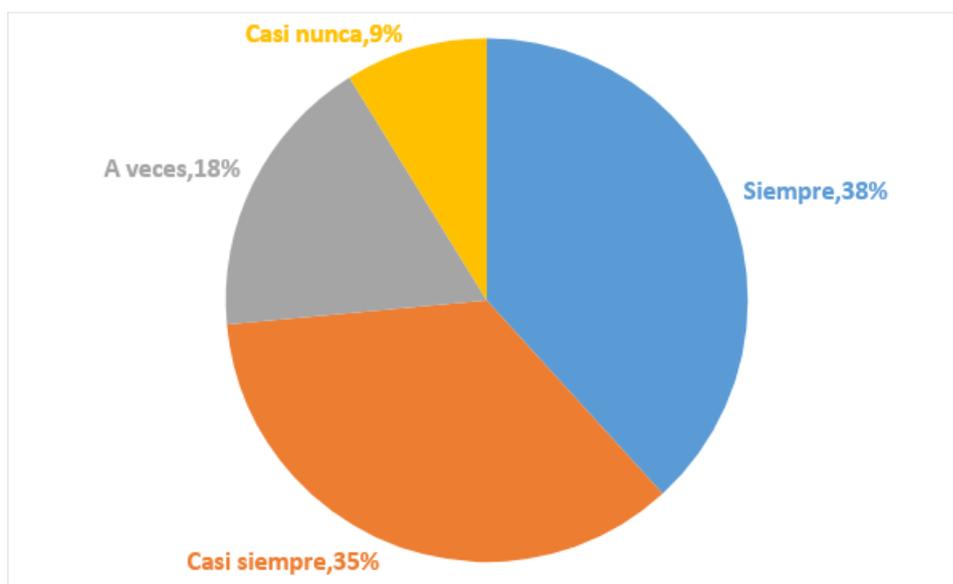
Considerando, se apoya en el currículo educativo para lograr el equilibrio en el aprendizaje sobre la diversidad cultural se obtuvo el siguiente resultado: 12 estudiantes equivalentes al 38% dijo que casi siempre, mientras que, el 35% correspondiente a 13 estudiantes dijeron que siempre, un 24% dijo que a veces y un 3% indicó que a casi nunca.

**Indicador: La formación de la identidad como construcción social.**

**82. Promueve el sentido de pertenencia a un grupo social con el cual se comparten rasgos culturales, costumbres, valores y creencias.**

**Tabla 82**

Siempre	13
Casi siempre	12
A veces	6
Casi nunca	3

**Gráfica 82**

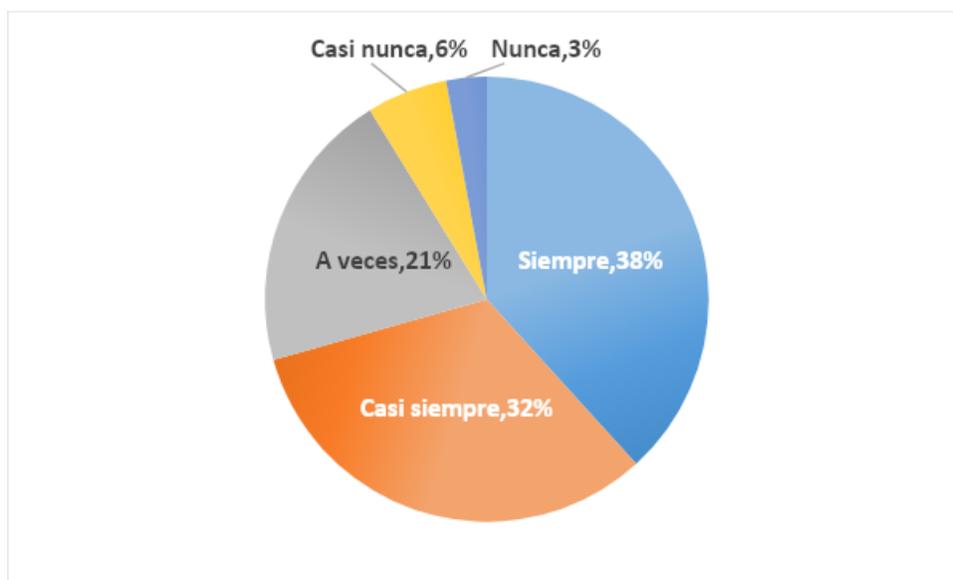
Como estudiante promueve el sentido de pertenencia a un grupo social con el cual se comparten rasgos culturales, costumbres, valores y creencias obtuvo como resultado lo siguiente: 38% que equivale a 13 dijeron siempre, mientras que un 35% correspondiente 12 dijeron que casi siempre, un, 18% dijo que a veces y un 9% dijo que casi nunca.

**83. Estimula la incorporación de la familia y la comunidad en general para afianzar la identidad cultural del estudiante de la región de Boquete.**

**Tabla 83**

Siempre	13
Casi siempre	11
A veces	7
Casi nunca	2
Nunca	1

Gráfica 83

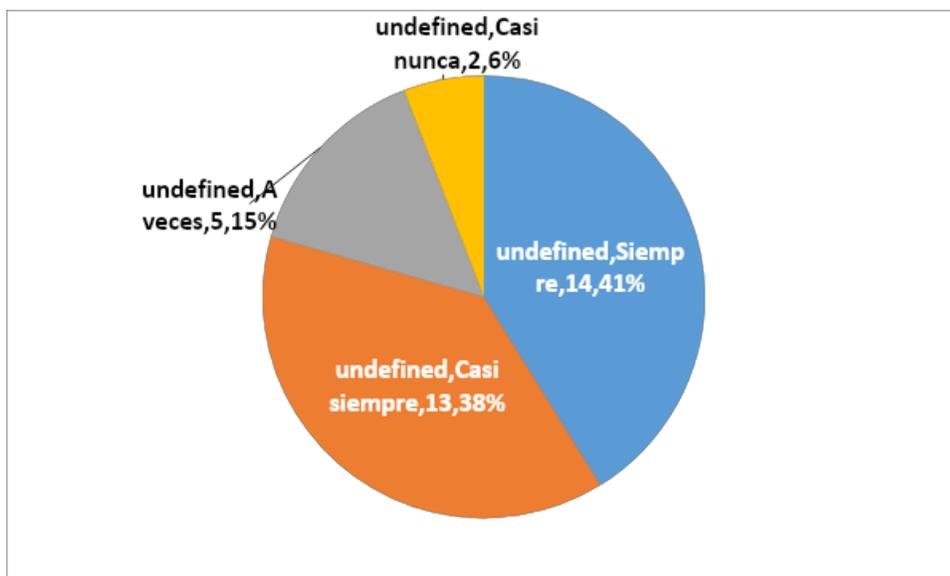


Como estudiante estimula la incorporación de la familia y la comunidad en general para afianzar la identidad cultural del estudiante de la región de Boquete se obtuvo como resultado lo siguiente: 38% que equivale a 13 dijeron siempre, mientras que un 32% correspondiente 11 dijeron casi siempre, un 21% dijo que a veces, un 6% que dijo que casi nunca y el 3% dijo que nunca.

**84. Genera espacios dentro del ámbito académico para amenizar con la familia, estudiantes y la población en general para integrar el respeto hacia las diversas culturas.**

**Tabla 84**

Siempre	14
Casi siempre	13
A veces	5
Casi nunca	2

**Gráfica 84**

Como estudiante genera espacios dentro del ámbito académico para amenizar con la familia, estudiantes y la población en general para integrar el respeto hacia las diversas culturas obtuvo como resultado lo siguiente: 41% que equivale a 14 dijeron siempre, mientras que un 38% correspondiente 13 dijeron que casi siempre, un, 15% dijo que a veces y un 6% dijo que casi nunca.

## CONCLUSIONES

Al finalizar esta investigación cuyo tópico se sustenta en analizar los retos que debe asumir un gerente educativo ante la diversidad cultural en las instituciones Benigno Tomás Argote y el Instituto Guadalupeño de la región de Boquete; tanto en los docentes como en los estudiantes y que, a su vez, les permitan asumir las nuevas estrategias gerenciales. Se toma en cuenta los hallazgos registrados en los resultados de las encuestas y se procede a plantear las siguientes conclusiones:

En cuanto al objetivo específico : Identificar las características, que debe poseer el gerente educativo para ocupar su rol ante la diversidad cultural, en las instituciones Benigno Tomás Argote y el Instituto Guadalupeño de la región de Boquete, se obtuvo las siguientes características: empático, integrador y con responsabilidad social.

Además, solidario, respetuoso, integra progresivamente la diversidad en las distintas manifestaciones humanas. Se puede colegir estas características, ya que los resultados se inclinaron en siempre y casi siempre en un 88%.

Además, que la educación es pública por normativa en Panamá. En este sentido, el colegio Benigno Tomás Argote es institución educativa pública oficial, no obstante, el Instituto Guadalupeño es pública particular.

En cuanto al objetivo específico: Definir qué conocimientos se tiene sobre otras culturas, (estereotipos y prejuicios), que se le atribuye a las instituciones Benigno Tomás Argote y el Instituto Guadalupeño de la región de Boquete. Se puede colegir si muestra la originalidad y la pluralidad en un 88% sumados siempre y casi siempre. Además, si genera intercambio e innovación hacia la diversidad cultural educativa, puesto que siempre 52% y casi siempre 28%.

Igualdad de oportunidades mediante programas compensatorios que superen el déficit cultural siempre 44% y casi siempre 36%.

Si respeta la diversidad cultural religiosa siempre 76% y casi siempre 16%. Asimismo se vieron inclinados hacia la tolerancia hacia la diversidad en los centros educativos.

En cuanto al objetivo Determinar los factores relacionados con el etnocentrismo y relativismo que se presenta dentro de las aulas de clase, debido a la diversidad cultural que existe en las instituciones Benigno Tomás Argote y el instituto Guadalupano de la región de Boquete. A través de los hallazgos se pueden inferir los siguientes:

- Educar sobre los orígenes culturales educación y comunidad.
- Integrar de forma amena las particularidades de las culturales hacia la religión.
- Explicar las conductas de otro grupo razas o sociedades para instruir al colectivo y guía al respeto y a la aceptación.
- Genera respeto desde lo académico hacia el no juzgar una cultura desde sus propios parámetros.
- Propicia un espacio donde cohabiten las diversas culturas respetando el pensamiento del etnocentrismo de cada individuo que quiere entender lo que es la interculturalidad.
- Se apoya en el currículo educativo para lograr el equilibrio en el aprendizaje sobre la diversidad cultural
- Promueve el sentido de pertenencia a un grupo social con el cual se comparten rasgos culturales, costumbres, valores y creencias,
- Estimula la incorporación de la familia y la comunidad en general para afianzar la identidad cultural del estudiante de la región de Boquete se obtuvo que, 52% dijo

que siempre y el 24% casi siempre sumados pasan el 76% lo que indica ser bueno; ya que la familia, educación y comunidad deben estar muy ligados.

Con respecto al objetivo establecer la relación que existe entre los retos que debe poseer un gerente educativo, ante la diversidad cultural, en las instituciones Benigno Tomás Argote y el Instituto Guadalupeño de la región de Boquete se puede decir que, existe relación entre estas dos instituciones; ya que ambas deben asumir los retos ante la diversidad, pluriculturalidad y etnocentrismo que se dan ya sea, menor o mayor grado, puesto que en el Colegio Benigno Tomás Argote es un centro educativo público y el Guadalupeño es un centro educativo privado.

## RECOMENDACIONES

Una vez planteadas las conclusiones se proceden a presentar las siguientes recomendaciones:

Luego de analizados los resultados uno de los mayores retos que deben asumir los gerentes educativos es el respeto hacia la diversidad y pluriculturalidad, con una formación permanente, por tanto, se recomienda formar individuos para la vida y el respeto hacia la diversidad y las distintas formas de pensar, de religión y de creencia.

A los gerentes educativos de ambas instituciones se le recomienda apoyarse en el currículo educativo, en las nuevas tecnologías para el equilibrar el tema de diversidad y pluriculturalidad en los centros educativos.

Participar, colaborar, intervenir, cooperar, contribuir y aportar a la diversidad cultural y social del distrito de Boquete son una de las tareas primordiales que debe ejercer los gerentes educativos del centro educativo Benigno Tomás Argote e Instituto Guadalupano.

Tomar en cuenta la propuesta la cual consiste en una revista académica para la integración socioeducativa desde la perspectiva de la diversidad cultural dentro de las instituciones Benigno Tomas Argote y el Instituto Guadalupano, ya que muchos de los que se forman en estos planteles son pobladores originarios de Boquete.

Para orientar a los moradores del distrito hacia la interculturalidad, la multiculturalidad en las escuelas. Dicha propuesta es considerada pertinente, puesto que el distrito de Boquete donde se encuentran las dos instituciones de estudio es un distrito con gran auge turístico

y comercial y la revista serviría para orientar a gerentes, administrativos, docentes y estudiantes para una educación con respeto y tolerancia hacia la diversidad.

## **BIBLIOGRAFÍA**

Ainscow, M. Dyson, A. Goldrick, S. y West M. (2012). Developing equitable education systems. Londres

Aguirre, J. (2011). El relativismo cultural: desafíos y alternativas. Sophia, núm. 7, -, 2011, pp. 58-66. Colombia.

Almeida, E., Angelino, A., Kipen, E. Lipschitz, A., Marmet, M., Rosato, A. y Zuti6n, B. (2016). Nuevas ret6ricas para viejas pr6cticas: repensando la idea de diversidad y su uso en la comprensi6n y el abordaje de la discapacidad. Pol3tica y sociedad, 47 (1) 27-44. M3xico.

Aguilar, M (2013). Educaci6n, diversidad e inclusi6n: La educaci6n intercultural en perspectiva Ra Ximhai, vol. 9, núm. 1, enero-abril, pp. 49-59. M3xico

Aguilar, D. (2015). Ser docente virtual: tiempo y presencia (Tesis doctoral). Espa1a.

Amilburu, M (2012) Chapter: Etnocentrismo, relativismo y pluralismo Publisher: S3ntesis Editor: p: 97-112. Espa1a.

[https://www.researchgate.net/publication/284187655\\_Etnocentrismo\\_relativismo\\_y\\_pluralismo](https://www.researchgate.net/publication/284187655_Etnocentrismo_relativismo_y_pluralismo)

Bateman, S. (2015). Administraci6n Liderazgo y Colaboraci6n en un mundo Competitivo. Espa1a.

- Booth, T. y Ainscow. M. (2015). Guía para la educación inclusiva. Desarrollando el aprendizaje y la participación en los centros escolares. Madrid.
- Castro, O. (2015) “La formación permanente del profesorado universitario: Análisis del diseño y desarrollo de los procesos de formación. honduras.
- Chiavenato, I. (2017). Comportamiento Organizacional. (2ª ed.). España: Mc Graw Hill
- Cruz, A. Ortiz, M. Yantalema, F., Orozco, P. (2018). Relativismo cultural, etnocentrismo e interculturalidad en la educación y la sociedad en general. Asunción.
- Escribano, O. (2018). El debate sobre etnocentrismo-relativismo en educación con población inmigrante: experiencias actuales en Cataluña. [https://www.academia.edu/2159699/El\\_debate\\_sobre\\_etnocentrismo\\_relativismo\\_en\\_educaci%C3%B3n\\_con\\_poblaci%C3%B3n\\_inmigrante\\_experiencias\\_actuales\\_en\\_Catalu%C3%B1a](https://www.academia.edu/2159699/El_debate_sobre_etnocentrismo_relativismo_en_educaci%C3%B3n_con_poblaci%C3%B3n_inmigrante_experiencias_actuales_en_Catalu%C3%B1a)
- Fragoso, R. (2015). Inteligencia y competencias emocionales en educación superior, ¿un mismo concepto? Revista iberoamericana de educación superior. Colombia.
- Fernández-, M. & Montero, I. (2016). Aportes para la educación de la Inteligencia Emocional desde la Educación Infantil Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales, Niñez y Juventud, 14 (1), pp. 53-66.
- Freire, J, Núñez, M, & Teijeiro Á, M. (2016). La educación en Panamá: Estado de la cuestión. Perfiles educativos, 34(138), 75-91. Panamá.
- García, a. (2004), La construcción sociocultural del racismo. Análisis y perspectivas. Madrid.
- Giménez, G. (2009). Cultura, identidad y memoria: Materiales para una sociología de los procesos culturales en las franjas fronterizas. Frontera norte, 21(41), 7-32

- González, A. (2016). La historia oral como estrategia didáctica para el aprendizaje de la conservación de la identidad cultural de las básicas generales del distrito de Boquete. David, Panamá.
- González, D. (2019). Inteligencia emocional: un constructo viral y controversial para la comunidad científica. Editorial PSYCIENCIA.
- González, J. Salazar, F. Ortiz, R. Verdugo D. (2018). Gerencia estratégica: herramienta para la toma de decisiones en las organizaciones.
- Guerrero P., Ramos J. (2014). "Introducción al turismo". México: Grupo Editorial Patria.
- Hernández, R.; Fernández, C. y Baptista, P. (2016). Metodología de la Investigación. (6ª ed.) España: Mc Graw Hill.
- Hernández, M. & Bordallo, D. (2018). La formación del profesorado ante la diversidad de creencias religiosas en el máster de formación de profesorado de enseñanza secundaria. P. 9(1), 59-73.
- Homero, F. Ramírez, R. Ramírez, B. (2018). Los retos de la gerencia educativa en el presente siglo en Colombia. Bogotá.
- Hurtado J. (2015). Investigación Holística Editorial Guía para la Comprensión Holística de la Ciencia Editora CIEA SYPAL Cuarta Edición Venezuela.
- López, R, Chou R, Palmero D, López L, García M, Sánchez S. (2017). La inclusión educativa en la educación a distancia mediante plataformas gestoras. 15(2): 282-291.

- Manrique R. (2015). La cuestión de la inteligencia emocional. España.
- Méndez, M. (2018) Estrategias Didácticas para la inclusión en Ambientes Virtuales de Aprendizaje. **file:///C:/Users/New%20User/Downloads/1535Texto%20del%20art%C3%ADculo-4322-1-10-20190211.pdf**
- Molano L. (2017). Identidad cultural un concepto que evoluciona Revista Opera, núm. 7, mayo, 2017, pp. 69-84 Universidad Externado de Colombia. Bogotá.
- Morillo, Y. (2017). Competencias gerenciales en el logro de la calidad educativa en las instituciones del nivel primario.
- Navarro, S. Gracia, R. Aguilar, V. Lavado, H. Minnicelli, A, & Acuña, J. (2017). Razones y Propósitos para Incorporar la Responsabilidad Social en la Formación de Personas y en Organizaciones de Latinoamérica. Revista latinoamericana de educación inclusiva, 11(2), 51-72. España.
- Nieva, J. & Martínez, O. (2016). Una Nueva Mirada sobre la formación docente. Revista Universidad y Sociedad, 8(4), 14-21.
- Núñez, N, & Díaz, D. (2017). Perfil por competencias gerenciales en directivos de instituciones educativas. Estudios pedagógicos. P.43(2), 237-252. Chile.
- Pando, F. (2018). Tendencias didácticas de la educación virtual: Un enfoque interpretativo. Propósitos y Representaciones, 6, 463-505  
<https://idus.us.es/bitstream/handle/11441/40042/3%20Tesis%00Ivis%20Castro.pdf>
- Páramo, P. (2018), La Construcción Psicosocial de la Identidad y del Self. Revista Latinoamericana de Psicología, vol. 40, núm. 3, pp. 539-550. Colombia.

- Patiño A. (2016) Reconocimiento e Importancia de aspectos culturales que permitan la optimización del sac, para así generar mayores ventajas competitivas en el mercadeo turístico de Panamá. Universidad Santo Tomas Bogotá.
- Quiroz, L. (2015). Fortalecimiento de la formación continua de los docentes desarrollado por el Municipio de Pisco - región Ica Lima Perú.
- <http://repositorio.upch.edu.pe/bitstream/handle/upch/260/Fortalecimiento+de+la+formaci%C3+n+continua+de+los+docentes+desarrollado+por+el+municipio+de+Pisco+-+Regi%C3+n+Ica.pdf;jsessionid=B8777419A89450F1335E46E805C8371A?sequence=1>
- Rico A. (2016). La gestión educativa: Hacia la optimización de la formación docente en la educación superior en Colombia. Bogotá.
- Robbins, S y Coulter, M. (2016). Administración – (10ª ed.) Estados Unidos- Pretince Hall.
- Ruiz, A. (2011). Modelos educativos frente a la diversidad cultural: La Educación Intercultural Manizales, 2011-06-28  
<http://www.scielo.org.co/pdf/luaz/n33/n33a03.pdf>
- Rubio, V. (2012). Responsabilidad social en educación: Una mirada desde los discursos sociales de un grupo de académicos. Chile.
- Simón, C. (2016). Escuela, Familia y Comunidad: una alianza necesaria para una Educación Inclusiva. España.
- Taylor, C. (1996). Identidad y reconocimiento. Revista de investigaciones Filosóficas y Políticas, 7, 10-19.

UNESCO, (2016), Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura. Plan de acción de la UNESCO para impulsar en 2016 la Agenda Educación 2030. Estados Unidos.

Val, A. (2017). La diversidad cultural: ¿es posible su aplicación al sector audiovisual? Comunicación y sociedad.

Zárate, F. (2015). La identidad como construcción social desde la propuesta de Charles Taylor. Estados Unidos.

## **ANEXOS**

**UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE CHIRIQUÍ**  
**FACULTAD DE HUMANIDADES**  
**INSTRUMENTO N°1**  
**DIRIGIDO AL GERENTE EDUCATIVO**

ENCUESTA PARA MEDIR LOS RETOS GERENCIALES DE LA EDUCACIÓN ANTE LA DIVERSIDAD CULTURAL, EN EL DISTRITO DE BOQUETE

Objetivos: Identificar las características que debe poseer el gerente educativo para ocupar su rol ante la diversidad cultural y describir qué tipo de retos profesionales debe asumir un gerente educativo, para crear la relación pedagógica ante la diversidad cultural en las instituciones Benigno Tomas Argote y el Instituto Guadalupano de la región Boquete.

	S	CS	AV	CN	N
<b>USTED COMO GERENTE EDUCATIVO</b>					
<b>VARIABLE: RETOS GERENCIALES</b>					
<b>DIMENSIÓN:</b> Características que debe poseer un gerente educativo					
<b>INDICADOR:</b> EMPÁTICO					
1. Comprende al otro al punto de poder sentir lo que la otra persona siente.					
2. Se muestra solidario ante las adversidades, que se le presentan a otros individuos, así no pertenezca a su contexto.					
3. Se muestra respetuoso ante la diversidad cultural del contexto donde se desempeña.					
<b>INDICADOR:</b> INTEGRADOR					
4. Integra progresivamente el trabajo hacia la diversidad de manifestaciones humanas.					
5. Es amable, educado y se muestra comprometido con la igualdad y la diversidad cultural.					

6. Genera la confianza de los demás, gestiona la carga de trabajo, socioeducativa y social con todos los miembros de la institución.				
INDICADOR: RESPONSABILIDAD SOCIAL				
7. Ejerce la dirección y orientación de los diferentes actores de la comunidad educativa.				

8. Se muestra comprometido con los miembros, que integran la institución y la sociedad.				
9. Cumple un papel fundamental en la vida del estudiante.				
DIMENSIÓN: RETOS PROFESIONALES				
INDICADOR: FORMACIÓN PERMANENTE				
10. Su formación involucra la alta pertinencia social, cultural hacia la diversidad.				
11. Realiza actividades formativas dirigidas a mejorar la preparación científica, técnica, didáctica de la comunidad educativa.				
12. Planifica gran cantidad de actividades y programas de aprendizaje teórico-práctico dirigidos a la comunidad educativa y su contexto				
INDICADOR: PARTICIPACIÓN DE LA COMUNIDAD EDUCATIVA				
13. Promueve: la pertenencia y la participación de todos, el respeto a la diversidad, un entorno estimulante y diverso, en el que se aprende y se cree.				
14. Participa, colabora, interviene, coopera, contribuye y aporta a la diversidad cultural y social.				
15. Propicia la inclusión como un proceso en el que todos están llamados a participar.				
<b>Indicador:</b> Inclusión a la innovación de los entornos virtuales				
16. Involucra actividades, que generen un cambio significativo en el proceso de enseñanza-aprendizaje.				
17. Propone la innovación educativa como un proceso de indagación de nuevas ideas.				

18. Considera que, gracias a la tecnología educativa, los docentes pueden planificar el proceso de aprendizaje y optimizar la tarea de enseñanza.					
<b>VARIABLE: DIVERSIDAD CULTURAL</b>					
DIMENSIÓN: TIPOS DE CONOCIMIENTOS SOBRE LA DIVERSIDAD CULTURAL.					
INDICADOR: DIVERSIDAD CULTURAL EDUCATIVA					

19. Muestra la originalidad y la pluralidad cultural en las actividades, que definen dentro de la institución a los grupos y las sociedades, que contemplan a la humanidad					
20. Genera el intercambio de innovación y de creatividad, hacia la diversidad cultural educativa.					
21. Se da la igualdad de oportunidades mediante programas compensatorios que superen el déficit cultural.					
INDICADOR: DIVERSIDAD CULTURAL RELIGIOSA					
22. Muestra respeto hacia las diversas creencias religiosas, culturales dentro del contexto educativo.					
23. Propicia la tolerancia hacia la diversidad cultural dentro del ámbito educativo.					
24. Forma individuos para la vida y el respeto hacia la diversidad religiosa.					
INDICADOR: DIVERSIDAD CULTURAL GLOBALIZADA					
25. Incorpora dentro de las actividades de aprendizaje la vinculación de la familia y la comunidad.					
26. El desarrollo de las tecnologías y la comunicación dentro del aula han logrado, que la sociedad cohabite con las diversas culturas.					
27. Se puede lograr la aceptación e integración dentro de las instituciones educativas, con una población cultural diversa.					
DIMENSIÓN: FACTORES RELACIONADOS CON EL ETNOCENTRISMO Y RELATIVISMO.					

INDICADOR: EL ETNOCENTRISMO CULTURAL EN LA EDUCACIÓN				
28. Educa sobre los orígenes culturales a los estudiantes y comunidad en general.				
29. Integra de forma amena las particularidades de diversas culturas, que hacen vida en la región de Boquete.				
30. Explica las conductas de otros grupos, razas o sociedades para instruir al colectivo y generar el respeto y la aceptación.				
INDICADOR: EL RELATIVISMO CULTURAL EN LA EDUCACIÓN				
31. Genera el respeto desde lo académico hacia el no juzgar una cultura desde sus propios parámetros.				
32. Propicia un espacio donde cohabiten las diversas culturas respetando el pensamiento del etnocentrismo de cada individuo, que quiere entender lo que es la interculturalidad.				
33. Se apoya en el currículo educativo, para lograr el equilibrio en el aprendizaje sobre la diversidad cultural.				
INDICADOR: LA FORMACIÓN DE LA IDENTIDAD COMO CONSTRUCCIÓN SOCIAL.				
34. Promueve el sentido de pertenencia a un grupo social, con el cual se comparten rasgos culturales, costumbres, valores y creencias.				
35. Estimula la incorporación de la familia y la comunidad en general para afianzar la identidad cultural del estudiante de la región de Boquete.				
36. Genera espacios dentro del ámbito académico para amenizar con la familia, estudiantes y la población en general, para integrar el respeto hacia las diversas culturas.				

*Leyenda: (S) Siempre, (CS) Casi Siempre, (AV) Algunas veces, (CN) Casi nunca y (N) Nunca*