

UNIVERSIDAD PEDAGÓGICA EXPERIMENTAL LIBERTADOR
INSTITUTO PEDAGÓGICO DE BARQUISIMETO
“LUIS BELTRÁN PRIETO FIGUEROA”

ESTRATEGIAS MOTIVACIONALES EMPLEADAS POR EL GERENTE
EDUCATIVO PARA PROMOVER EL USO DE LAS TECNOLOGÍAS
DE INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN (TIC)

Trabajo de Grado Presentado como Requisito para Optar al Grado de
Magister en Gerencia Educacional.

Autor: José Cariño
Tutor: Elena de Bravo

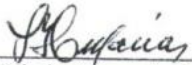
Barquisimeto, Julio de 2018


REPÚBLICA BOLIVARIANA DE VENEZUELA
UNIVERSIDAD PEDAGÓGICA EXPERIMENTAL LIBERTADOR
INSTITUTO PEDAGÓGICO DE BARQUISIMETO

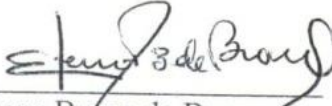
ESTRATEGIAS MOTIVACIONALES EMPLEADA POR EL GERENTE
EDUCATIVO PARA PROMOVER EL USO DE LAS TECNOLOGÍAS
DE INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN (TIC)

Por: José Cariño

Trabajo de Grado de Maestría aprobado, en nombre de la Universidad Pedagógica Experimental Libertador, por el siguiente jurado, en la ciudad de Barquisimeto, a los 13 días del mes de Julio de 2018.


Livia Hernández
C.I. 2.727.466


Rafael Jhonel Peña S.
C.I. 3.371.029


Elena Bravo de Bravo
C.I. 7.351.792

DEDICATORIA

Dedicaré este trabajo primeramente a Dios, quien me ha dado la fortaleza para seguir adelante, sin su poderosa presencia no habría culminado esta meta.

A mi madre dedico la culminación de mi Trabajo de Grado, ya que ha estado presente conmigo en todo momento cuando la he necesitado, estoy muy alegre de que ella presencie la obtención de esta nueva meta como profesional.

A mi hermana, sobrina y abuela, a quienes considero como los miembros de mi familia más cercana, quienes me han acompañado en todo momento y siempre han querido el bien para mi persona y seguro estoy que comparten esta alegría con entusiasmo.

A mis tíos y primos también les dedicare este estudio que he realizado, ya que ellos son el resto de mi familia y a pesar de que ya no estamos tan unidos como antes, siguen siendo importantes en mi vida, se les quiere y aprecia

A todos los profesores que me formaron en mi amada Universidad, UPEL IPB, quienes son modelo a seguir y que con mucho interés y entusiasmo recibí sus enseñanzas.

A mi tutora Dra. Elena de Bravo, quien ha sabido guiarme y orientarme durante este proceso, como acompañante en la investigación de mi Trabajo de Grado. A ella mi gratitud, ya que ha sido comprensiva, amable y motivadora durante mi proceso de formación

Para finalizar quiero hacer una dedicatoria a mis amigos, pero particularmente a Yaimar Gamboa, que me ayudó en los momentos que más necesite de una mano amiga

AGRADECIMIENTO

Agradezco en primera instancia a Dios, omnipotente, omnipresente, dándole toda la gloria y honra, por concederme la dicha de disfrutar esta meta como profesional.

Agradezco a mi madre Eleuda Rosa Cariño, quien ha sido ejemplo de constancia y lucha en mi vida, esto es un triunfo compartido, ya que ella me ha dado el apoyo moral, emotivo y hasta económico para culminar mis estudios de Maestría.

Agradezco al resto de mi familia, hermana, sobrina, abuela, tíos y primos, con quienes he compartido en el trayecto de mi vida, recibiendo por parte de ellos el apoyo y aliento para seguir adelante.

Agradezco a mi alma mater querida UPEL – IPB, te llevo en el fondo de mi corazón. Casa de estudios tan prestigiosa, le agradezco los conocimientos adquiridos de todos aquellos profesores, que me formaron en el transcurso de mi etapa como estudiante universitario y de postgrado.

Agradezco a mi Tutora Elena de Bravo, usted no podía faltar en esta página de mi vida, brillante profesional y con excelente calidad humana, gracias a sus asesorías y formación sólida, logró cultivar en mí ese espíritu de investigador. Estaré eternamente agradecido a Dios, por aparecer en mi camino.

Agradezco a mis amistades en general, a quienes aprecio y valoro mucho. Gracias por esos momentos tan agradables que compartimos, en donde interactuamos diversos gustos y temas de interés.

¡GRACIAS!

ÍNDICE GENERAL

	pp.
LISTA DE CUADROS.....	vii
LISTA DE GRÁFICOS.....	viii
RESUMEN.....	ix
INTRODUCCIÓN.....	1
CAPITULO	
I EL PROBLEMA.....	3
Planteamiento del Problema.....	3
Objetivos de la Investigación.....	8
Objetivo General.....	8
Objetivos Específicos.....	8
Justificación e Importancia.....	8
II MARCO TEÓRICO.....	11
Antecedentes de la Investigación.....	11
Bases Teóricas.....	14
Gerencia.....	14
Funciones de la Gerencia.....	16
Tipos de Gerencia.....	20
Motivación en el Contexto Gerencial.....	25
Estrategas Motivacionales.....	28
Las Tecnologías de Información y Comunicación en Educación.....	31
Bases Legales.....	35
III MARCO METODOLÓGICO.....	40
Naturaleza de la Investigación.....	40
Diseño de la Investigación.....	41
Tipo de Investigación.....	42
Sistema de Variables.....	42
Sujetos de estudio.....	45
Técnicas e Instrumento de Recolección de Datos.....	45
Validez y Confiabilidad del Instrumento.....	46
Técnica de Análisis de Datos.....	48
IV ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS RESULTADOS.....	49
V CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	60
Conclusiones.....	60
Recomendaciones.....	61
REFERENCIAS.....	62

ANEXOS.....	66
Anexo A. Modelo del Instrumento.....	67
Anexo B. Validez del Instrumento.....	72
Anexo C. Confiabilidad.....	77
CURRICULUM VITAE.....	80

LISTA DE CUADROS

CUADRO		pp.
1	Operacionalización de la Variable.....	44
2	Frecuencias y porcentajes de las respuestas emitidas por los Docentes en cuanto la Dimensión: Gerente Educativo. Sub. Dimensión: Habilidades. Indicadores: Humanas, Conceptuales, Técnicas.....	49
3	Frecuencias y porcentajes de las respuestas emitidas por los Docentes en cuanto la Dimensión: Estrategias Motivacionales. Sub. Dimensión: Técnicas. Indicadores: Reforzamiento Positivo, Control de Estimulo, Moldeado, Contrato Psicológico.....	51
4	Frecuencias y porcentajes de las respuestas emitidas por los Docentes en cuanto la Dimensión: Tecnología de información y comunicación. Sub. Dimensión: Herramientas Tecnológicas. Indicadores: Internet, Microsoft Word, power point, redes sociales, blog, foros.....	55

LISTA DE GRÁFICOS

GRÁFICO		pp.
1	Distribución Porcentual de las respuestas emitidas por los Docentes en cuanto la Dimensión: Gerente Educativo. Sub. Dimensión: Habilidades. Indicadores: Humanas, Conceptuales, Técnicas.....	50
2	Distribución porcentual de las respuestas emitidas por los docentes en cuanto la Dimensión: Estrategias Motivacionales. Sub. Dimensión: Técnicas. Indicadores: Reforzamiento Positivo, Control de Estimulo, Moldeado, Contrato psicológico.....	52
3	Distribución porcentual de las respuestas emitidas Docentes en cuanto la Dimensión: Tecnología de información y comunicación. Sub. Dimensión: Herramientas Tecnológicas. Indicadores: Internet, Microsoft Word, power point, redes sociales, blog, foros	56

UNIVERSIDAD PEDAGÓGICA EXPERIMENTAL LIBERTADOR
INSTITUTO PEDAGÓGICO BARQUISIMETO
“LUIS BELTRÁN PIETRO FIGUEROA”
MAESTRÍA EN GERENCIA EDUCACIONAL
Línea De Investigación: Tic, Docencia E Innovación

**ESTRATEGIAS MOTIVACIONALES EMPLEADAS POR EL GERENTE
EDUCATIVO PARA PROMOVER EL USO DE LAS TECNOLOGÍAS DE
INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN (TIC)**

Autor: José Cariño
Tutora: Elena Bravo
Fecha: Julio de 2018

RESUMEN

El presente estudio se ubica en la naturaleza cuantitativa, bajo el paradigma positivista, sustentado en una investigación de campo de carácter descriptivo tuvo como propósito analizar la estrategia motivacionales empleadas por el gerente educativo para promover el uso de las tecnologías de información y comunicación (TIC), en los docentes del Liceo Bolivariano Raquel Monasterio, ubicada en la parroquia Andrés Eloy Blanco, municipio Iribarren, estado Lara. La población en estudio fue de 35 docentes, se tomaron en su totalidad, para conformar los sujetos de estudio. La recolección de información se realizó por medio de la técnica de la encuesta y se aplicó un instrumento, escala tipo Likert, con varias alternativas de respuesta. La validez de contenido del instrumento, se realizó a través de la técnica juicio de expertos, para lo cual se seleccionaron tres expertos quienes validaron el instrumento en cuanto a claridad, congruencia y pertinencia de cada ítem. La confiabilidad se realizó con una prueba piloto aplicada a una muestra de docentes, que no pertenecían a los sujetos de estudio, pero que poseían las mismas características de estos y a cuyos resultados se les determinó la consistencia interna, con el coeficiente estadístico Alfa de Cronbach, para un resultado de 0,9913, lo que le asignó alto grado de consistencia al instrumento diseñado. El análisis de los datos se llevó a cabo a través de la estadística descriptiva, por medio de frecuencias y porcentajes, lo que permitió establecer la conclusión que los gerentes, durante su acción, no desarrollan estrategias motivacionales para incentivar a los docentes al uso de las TIC, durante su actividad didáctica. Por lo que se recomendó al gerente educativo a reflexionar para que promueva nuevas ideas en función de motivar a los docentes para que incorporen las diversas herramientas tecnológicas en sus prácticas pedagógicas cotidianas.

Descriptores: gerencia educativa, estrategias de motivación, uso de las tecnologías de información y comunicación

INTRODUCCIÓN

Hoy en día la gerencia educativa debe ser dirigida por profesionales que asuman los retos y desafíos que demanda la sociedad postmoderna, el mundo globalizado y el avance de las tecnologías de la información y la comunicación (TIC), las cuales forman parte de la vida cotidiana que se lleva a cabo en la organización. Por ende, se requiere de gerentes educativos, capaces de dirigir la organización y a cada uno de sus docentes con disciplina y eficiencia, aunado al hecho de orientar su función mediante la motivación oportuna, que lo conduzcan a cubrir las expectativas en el uso de las TIC por parte de los docentes.

Para cumplir con este importante rol, es preciso que el gerente educativo, incentive a los docentes con estrategias específicas y asertivas que propicien en ellos el uso y la aplicación de las nuevas tecnologías e información y comunicación (TIC), como una herramienta de trabajo educativo, para facilitar las actividades académicas que se lleven a cabo dentro del aula y por ende de la organización.

Al considerar lo expuesto, se puede señalar la importancia que representa para el gerente educativo el uso de estrategias motivacionales para lograr que el docente las use de manera asertiva en su jornada didáctica, de modo de favorecer su rendimiento laboral, así como el rendimiento académico de los estudiantes que atiende.

Desde esta perspectiva, el presente estudio tiene como propósito analizar la estrategias motivacionales empleadas por el gerente educativo para promover el uso de las TIC, en los docentes del LB Raquel Monasterio ubicado en el municipio Iribarren estado Lara. Por lo tanto el presente trabajo de investigación se encuentra estructurado en 5 capítulos, desarrollados de la siguiente forma:

En el Capítulo I, se encuentra constituido por El Problema, donde se plantea la problemática observada en los estudiantes del liceo Bolivariano Raquel Monasterio ubicado en la parroquia Andrés Eloy Blanco Municipio Iribarren estado Lara en el

mismo se describe de forma detallada la problemática objeto de estudio, exponiéndose los objetivos de la investigación, tanto general como específicos, así como la justificación del estudio.

En el Capítulo II, Marco Teórico, se presentan los antecedentes investigativos del tema, y se exponen las bases teóricas y legales que permiten el abordaje de la temática, mediante la conceptualización necesaria para ello.

El Capítulo III, corresponde al Marco Metodológico, en el cual se describe la metodología utilizada para obtener y procesar la información indispensable. En él se detalla la naturaleza de la investigación, se fundamenta el tipo de investigación, el sistema de variables, Operacionalización de la variable, sujetos de estudio. Asimismo se describen las técnicas e instrumentos de recolección de la información, la validación y confiabilidad del instrumento y por último, el análisis e interpretación de los resultados, a través de la información obtenida en el procesamiento del instrumento aplicado.

El Capítulo IV, está referido al Análisis e Interpretación de los Resultados, presenta la información obtenida del procesamiento del instrumento diseñado y aplicado, representado en cuadros y gráficos de barra, a fin de lograr el cumplimiento de los objetivos planteados para la investigación.

El Capítulo V, Conclusiones Recomendaciones, en el cual se resumen las consideraciones derivadas del estudio, así como las recomendaciones que se realizan a la organización objeto del mismo. Se complementa el trabajo, con las referencias utilizadas, y los anexos que amplían la información.

CAPÍTULO I

EL PROBLEMA

Planteamiento del Problema

Las organizaciones con el devenir del tiempo han experimentado cambios significativos producidos por los adelantos económicos, sociales, políticos, culturales y tecnológicos de las naciones, los cuales en las últimas décadas se han producido y multiplicado de manera cualitativa y cuantitativa, nuevos retos y transformaciones que debe enfrentar con éxito, de modo de poder llevar a cabo el desarrollo de sus objetivos y metas y así ubicarse a la vanguardia de los mismos.

Requerimiento, que invita a la gerencia de las organizaciones, específicamente las del campo educativo, para que estén a la altura de los eventos que se presenten, es decir, responder con asertividad y éxito a las demandas de una sociedad cada día más exigente y cambiante; signada por los avances de la información y comunicación, de modo que cuyos esfuerzos le permitan adoptar nuevos esquemas teóricos y prácticos válidos, orientados hacia la reestructuración funcional y la implementación de estrategias en el manejo de los recursos materiales y del talento humano, para salir airoso de la situación del momento, con el fin de atender de manera significativa las innovaciones y retos descritos.

De allí, que es el momento para que la gerencia educativa, como lo plantea Manes (2006), coordine sus acciones, por medio del ejercicio de habilidades directivas encaminadas a planificar, organizar, coordinar y evaluar la gestión estratégica de aquellas actividades requeridas para alcanzar la eficacia pedagógica y la eficiencia administrativa. Además, tiene como responsabilidad plantear estrategias de desarrollo institucional y asegurar un crecimiento sostenido de los docentes, con un

alto sentido de excelencia y pertinencia con respecto a los paradigmas emergentes en educación.

En este contexto de referencia, corresponde a los gerentes educativos, como los responsables y representantes del sistema administrativo y como los entes que toman las decisiones dentro de la organización, tratar de conocer sus roles para desarrollar de manera efectiva su función técnica, también los procesos que le permitan guiar y orientar a los docentes, para que éstos puedan mejorar sus atribuciones laborales, así como el modo de llevar a cabo todas las actividades educativas que tienen como responsabilidad desarrollar en términos de calidad y actualidad.

A tal efecto, Manes (ob.cit), plantea que el gerente educativo debe estar consciente que a su cargo tiene un valioso recurso humano, los docentes; quienes deben ser concebidos como individuos con experiencias propias y con aspiraciones diferentes, por lo que los estímulos y motivaciones que emprenda para orientar cada una de las actividades de la organización, las desarrolle de manera particular y en un ambiente de armonía y progreso.

Esta línea de acción gerencial, reclama la presencia y dirección de un gerente educativo, responsable, comprometido a prosperar y desarrollar la organización, en términos que organice, lidere, apoye, genere participación y logre motivar al docente, para que con su esfuerzo se puedan alcanzar los planes y proyectos que imponen las transformaciones e innovaciones educativas que experimenta, sobre todo en materia de información y comunicación.

De allí, que según Falcón (2006), ser un buen gerente motivador significa tener una alta capacidad para diagnosticar las necesidades de sus trabajadores, para comprender como lograr motivarlos, en atención a lograr la satisfacción de sus necesidades. Agrega que motivar al personal, implica también potenciar el desarrollo de las competencias y la retroalimentación de su desempeño. Asimismo Alvarado (2000), complementa esta idea, al señalar que el gerente educativo debe demostrar con su quehacer, el valorar y motivar el talento humano con el que cuenta, y convertirse en un gerente motivador que facilite la incorporación de la Tecnología de

Información y Comunicación (TIC), al proceso educativo, como apertura al cambio y al mundo globalizado signado por la sociedad del conocimiento.

En este orden de ideas, se han puesto en práctica en lo últimos años diversos estudios con la finalidad de mejorar las labores educativas, a través de la utilización de estrategias motivadoras, que le permitan al gerente educativo, aplicar nuevas experiencias en la acción gerencial, que conlleven a los docentes a alcanzar alta motivación en todas las áreas de sus funciones para lograr de esta manera un mayor rendimiento y eficiencia del trabajador.

Por su parte, Ruiz (1998), expresa que en educación la estrategia es conceptualizada como un planteamiento significativo para el desarrollo de una acción, que permite al directivo, guiar la toma de decisiones respecto al rol que debe desempeñar el docente. De este modo, utiliza la información, selecciona la fuente, define el papel que va a desempeñar e incluye prácticas específicas, para dar cumplimiento al objetivo de enseñanza. Cabe destacar, que el gerente educativo debe diseñar sus propias estrategias motivacionales, de tal forma que sea posible utilizar sus fortalezas y superar sus debilidades, a fin de aprovechar las oportunidades que se le presenten. Las más exitosas es la que se basa en el aprovechar mejor las oportunidades.

En tal sentido, Haowick apoyado en Segura (2008), afirma que cuando se desarrollan y utilizan estrategias directamente relacionadas con la posibilidad de uso futuro, la relevancia, el significado y el interés aumentan notablemente. Es así, como gerentes modernos están llamados a avizorar nuevas y significativas formas de administrar y mejorar la gestión de las instituciones educativas acordes con los paradigmas contemporáneos, mediante el uso de estrategias motivacionales.

En este marco de ideas, Maslow, Velásquez señalan (ob.cit), que las estrategias motivacionales, se clasifican en motivación intrínseca y extrínseca, las cuales brindan al personal directivo las herramientas socio-afectivas y conductuales, a fin de mejorar el desempeño laboral y socio emocional de los educadores. Hacen referencia a técnicas como: refuerzo, premio o reforzamiento positivo, control de estímulo, moldeado y contrato psicológico, que bien empleados, propician cambios en alguna

decisión del individuo, mejoran sus pensamientos, sus atribuciones o expectativas. Intentan lograr una nueva conducta de autonomía y autodeterminación, lo que le permite realizar una tarea porque tiene un interés directo y no por conseguir algo fuera de la actividad de la misma.

De allí, que Ruiz, Freedman, Maslow, y Velásquez, (2006), reconocen que las estrategias motivacionales en educación, permiten al personal directivo orientar la toma de decisiones en el ambiente laboral, lo cual implica asegurar al docente la capacidad de adaptarse y dar respuesta al contexto dinámico, que para el caso de estudio, es el signado por el avance de las TIC; para que pueda alcanzar la optimización de la labor educativa.

En este orden de ideas, se puede decir, según lo que plantea Rodríguez (2011), los gerentes de las instituciones educativas deben comprometerse en buscar las posibilidades para que los docentes integren y faciliten la utilización del recurso tecnológico en el proceso educativo, con el propósito de hacer más fácil y práctica las actividades académicas con el uso de los programas computarizados; con los que puede llevar a cabo el monitorear asignaciones, hacer tutorías virtuales, conferencias, aplicar cambios y ajustes de una materia de manera efectiva, como algunas de las bondades que pueden lograr con el uso de las TIC.

Por consiguiente, el gerente educativo debe proporcionar orientación e información a los docentes con descripciones claras de las tareas que deben ejecutar, expresar al mismo tiempo con claridad los estándares de la actuación del docente en el desarrollo de la tecnología educativa, que le aseguren las habilidades hacia el desarrollo de la alfabetización tecnológica, crear un entorno que permita construir, facilitar y estimular el aprendizaje, es decir que incentive la aceptación social de estas herramientas para su uso pedagógico.

Desde esta perspectiva, educación frente al uso de las TIC, esta llamada por la sociedad a convertirse en una propulsora de los cambios y son los gerentes educativos y los docentes, quienes, en primera instancia están en la obligación de asumir y liderar las mismas, acción que los convierta en estrategias, proactivos,

dinámicos, creativos y participativos; capaces de afrontar los retos, oportunidades del contexto educativo donde se desenvuelven.

Sin embargo, los planteamientos descritos, se contradicen con la realidad que se vivencia en el Liceo Bolivariano Raquel Monasterio , ubicado en la parroquia Andrés Eloy Blanco, municipio Iribarren, estado Lara, donde, en conversaciones informales con los docentes y experiencias del investigador, se pudo observar que el gerente directivo se interesa poco en incentivar y motivar a los docentes, a integrar en sus labores de enseñanza el uso de las TIC, como recurso para el aprendizaje; acción que puede llevar a cabo con toda confianza, dado que la institución cuenta con la dotación de las computadoras Canaima.

Lo planteado podría ocurrir entre otras causas, porque el gerente educativo no cuenta con el tiempo necesario, ni la información pertinente sobre el rol gerencial en estrategias motivacionales, para incentivar la productividad del docente y por ende optimizar su desempeño laboral, en cuanto al uso y el buen aprovechamiento de las TIC, durante el desarrollo de sus actividades académicas.

A tal efecto Bolívar (2011), señala la precaria productividad de servicio de las organizaciones educativas, se asocia al débil uso de estrategias motivacionales de quienes se encargan de la gerencia, lo que impide lograr el buen desempeño laboral de los docentes. Lo descrito trae como consecuencia, que exista una predisposición por parte de los docentes, para el buen uso de las mismas, ya que aducen no necesitarlas por considerar que no son indispensables en su práctica pedagógica cotidiana, rehusándose con ello a adaptarse a los nuevos cambios tecnológicos. Los planteamientos señalados, conducen a plantearse las siguientes interrogantes de investigación.

¿Qué competencias tiene el gerente educativo para promover el uso de las TIC?

¿Qué estrategias motivacionales emplea el gerente educativo para promover el uso de las TIC?

¿Qué herramientas de las TIC promociona el gerente educativo?

Objetivos de la Investigación

Objetivo General

Analizar las estrategias motivacionales empleadas por el gerente educativo para promover el uso de las TIC, en los docentes del Liceo Bolivariano Raquel Monasterio, ubicado en la parroquia Andrés Eloy Blanco, municipio Iribarren, estado Lara.

Objetivos Específicos

Diagnosticar las competencias que tiene el gerente educativo para promover el uso de las TIC, en los docentes.

Identificar las estrategias motivacionales empleadas por el gerente educativo para promover el uso de las TIC, en los docentes.

Describir las herramientas de las TIC que promociona el gerente educativo, en los docentes.

Justificación e Importancia

La rapidez de los cambios y avances culturales, sociales y tecnológicos, ha originado que el estado promueva políticas educativas para incorporar las TIC, como herramienta en el aula de clase, propuesta que sitúa a la organización educativa entre frecuentes readaptaciones y actualizaciones. De allí, que para poder dar respuestas a dichas demandas y exigencias, la organización, requiere de la gerencia que la guía, la posibilidad de asumir de manera efectiva su esencial función como es la inspirar y motivar el trabajo del docente, de modo de lograr en él, el entusiasmo, la disposición y la dedicación precisa, para que ejerza de manera integral y efectividad el uso de las TIC.

En este orden de ideas, el trabajo de investigación que se presenta, tiene importancia, por el hecho de considerar la acción que debe cumplir gerente educativo en utilizar las estrategias motivacionales pertinente para promocionar el uso de las TIC como herramienta idónea para incentivar a los docentes a fortalecer sus prácticas pedagógicas mediante el buen uso a las mismas.

Por otra parte, el estudio es pertinente porque asume el hecho que mediante el uso de las TIC, en estos tiempos de cambios educativos sustentados en la globalización y la postmodernidad; es posible guiar el desempeño del docente hacia su identificación y compromiso con el uso de las TIC, para que las consideren como herramientas valiosas para fortalecer el proceso enseñanza aprendizaje.

En otro orden de ideas, el presente trabajo de investigación tiene un impacto social, sobre todo por el surgimiento de una sociedad del conocimiento, que amerita la acción de un gerente educativo que promueva el uso de las TIC en los docentes para generar sentimientos de realización, que propicien en él, la posibilidad de canalizar su comportamiento en términos de efectividad hacia el uso de las mismas, y así poder estar en correspondencia con los intereses actuales que se presentan en la organización. De igual forma, este tipo de recurso didáctico novedoso, que hoy en día es implementado en las aulas de clases, ha permitido, que la comunidad educativa se vea involucrada con los cambios positivos que se han producido en el área tecnológica.

Asimismo, el estudio reviste un aporte teórico e institucional, al tomar en consideración el uso de las TIC, en la acción gerencial lo que ubica al gerente educativo en contexto de compromiso con la educación actual, que le asegura el actuar de manera particular y efectiva, para motivar a los docentes a convivir con los medios tecnológicos, como el recurso didáctico que le facilita su acción en términos de calidad y excelencia.

El trabajo de investigación va a beneficiar tanto al docente como a los estudiantes. Ya que al utilizar la tecnología en el ámbito educativo, será posible que surjan nuevos exploradores del conocimiento y de los saberes en el área de la ciencia, que le permita ilustrarse e ilustrar a sus estudiantes; en este mismo orden de ideas la institución

también se verá beneficiada ya que con la implementación de las TIC facilitará los trabajos administrativos que lleva a cabo el directivo para su buen funcionamiento. Desde el punto de vista gerencial el desarrollo de cada una de las actividades laborales se ejecutaría de forma rápida y eficiente con el uso adecuado de equipos digitales como computadoras, Tablet, Computadoras Canaimas entre otros.

Cabe destacar, que este estudio se inscribe en la línea de investigación Tecnología de Información y Comunicación, Docencia e Innovación de la UPEL-IPB de la Maestría en Educación, mención Gerencia Educacional, la cual tiene como propósito estudiar las aplicaciones de las TIC, para la transformación educativa, la innovación curricular y la gestión de educación a partir del diseño, desarrollo, implantación y evaluación de recursos pedagógicos que propicien ambientes de aprendizaje innovadores y significativos en el contexto educativo.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

Es el resultado de la selección de aquellos aspectos más relacionados con la dimensión epistemológica referido al tema en estudio; de allí que su racionalidad, estructura lógica y consistencia interna, permitan el análisis de los hechos, así como la orientación para la búsqueda de otros contenidos relevantes sobre el tema a investigar. De acuerdo con Camacho (2008), esto supone más que la exposición de teorías, enfoques o tendencias propuestas por diversos autores, la disertación argumentada de quien investiga en relación con las variables, dimensiones e indicadores del estudio.

En este orden de ideas, el referente teórico, a un nivel específico contiene además de la ubicación contextual del problema en una determinada situación histórica social, los aportes de teorías científicas y complejas. El mismo se puede dividir, para el caso de estudio, en antecedentes o estudios previos de la investigación y en un referencial teórico pertinente y relevante al tema de estudio.

Antecedentes de la Investigación

Para Palella (2006), los antecedentes representan trabajos realizados por otros estudiosos sobre el mismo tema de investigación. Estos pueden ser internacionales como nacionales, y se requiere que el tema y la naturaleza de la investigación estén relacionados con la investigación propuesta.

En este orden de ideas, en el ámbito internacional:

Matute (2013), quien realizó una investigación cuyo propósito fue conocer el uso de las tecnologías de información y comunicación en la enseñanza del inglés en los

centros educativos públicos de educación media, del casco urbano de la ciudad de Santa Bárbara en Honduras. Este trabajo está basado en un enfoque cuantitativo, de tipo descriptivo, el diseño de la investigación fue de tipo no experimental transaccional. Con respecto a los resultados, se formuló la conclusión en cuanto a la frecuencia de uso en los centros educativos, según manifiestan sus propios directivos, docentes y estudiantes en la mayoría de los institutos de Santa Bárbara, las TIC se utilizan con una buena frecuencia para la enseñanza de inglés,

Sin embargo, para una correcta contextualización de la frecuencia y la forma en que se utilizan las TIC en los institutos de Santa Bárbara, es necesario tener en cuenta que en la mayoría de los centros, las aulas ordinarias no disponen de los recursos tecnológicos.

El estudio es pertinente con el que se presenta, dado que considera la importancia de asumir las TIC, como una herramienta que le favorece el trabajo del docente y por ende el de la organización educativa, ya que, al incorporar, esos recursos al aula, se lograrán mejores beneficios.

Con respecto al ámbito nacional:

Serrano (2017), quien realizó un estudio el cual tuvo como propósito analizar la gestión del directivo como motivador en el uso de la tecnología de información y comunicación, para el mejoramiento del desempeño docente del Instituto Universitario Adventista de Venezuela, ubicado en Nirgua, estado Yaracuy. La metodología empleada en este trabajo estuvo orientada bajo un enfoque cuantitativo y se enmarcó en el paradigma positivista, empleando un diseño no experimental. Fue un estudio de campo en el nivel descriptivo.

Los resultados de dicha investigación permitieron concluir que la gestión del directivo como motivador, en el uso de la tecnología de información y comunicación en el desempeño docente, se esboza en las principales razones: La motivación es escasa y el directivo desconoce los recursos y aplicaciones para ayudar al profesorado el docente, aun cuando reconoce que la tecnología es de gran utilidad en su productividad académica, pero no cuenta con las estrategias pertinente para motivarlos.

Esta investigación se tomó como referencia para el actual estudio, ya que tiene relación con el contenido del mismo, en el sentido de considerar que los gerentes educacionales, son quienes deben actuar como un ente que a través del uso de estrategias motivacionales, pueda incentivar al docente a que utilice las TIC como herramientas de apoyo didáctico, con la finalidad de actualizar sus conocimientos e ideas en el área académica y así mejorar su desempeño laboral.

Por su parte, Anzola (2016), en cuyo estudio se interesó por determinar la relación entre la motivación gerencial y el desempeño laboral docente en la U.E.N Hermana Peroza, del Municipio Páez, estado Portuguesa. La presente investigación se ubica en el paradigma positivista, en un enfoque cuantitativo, un diseño no experimental de campo, con un nivel de tipo descriptivo- correlacional. Conforme a los resultados en la investigación, se concluye que, los directivos presentan debilidades dentro de sus funciones gerenciales, en cuanto al uso de la motivación, ya que dan poco reconocimiento al docente por el esfuerzo realizado

Cabe destacar, que esta falta de incentivo motivacional, hace que exista un bajo desempeño laboral docente, destaca entonces una relación directamente proporcional entre la motivación gerencial y el desempeño laboral, lo que implica el hecho de reconocer que la motivación, es un factor altamente importante de tomar en cuenta en la organización, dado que su aplicación influye de manera significativa en la misma. Este trabajo de investigación es un aporte para el presente estudio, ya que vincula a la motivación como función que debe tener en cuenta el gerente de manera continua, en cada una de las actividades que lleve a cabo y así estimular al docente un mejor rendimiento laboral en sus prácticas pedagógicas.

Otro autor como Cárdenas (2014), presentó un trabajo de investigación cuyo propósito fue analizar las estrategias motivacionales aplicadas por directivos y coordinadores para el fortalecimiento del desempeño docente, a nivel de educación secundaria en el Liceo “Hermana Jiménez” Duaca, estado Lara. Dicha investigación de tipo cuantitativa se ubicó en el paradigma positivista, y fue de campo, no experimental transaccional descriptivo. El estudio dio como resultado que los directivos y coordinadores, poco aplican estrategias motivacionales para fortalecer el

desempeño docente, aun cuando le otorga importancia a la misma. Por tanto, las recomendaciones se orientaron a lograr que los gerentes educativos, se interesen por usar estrategias motivacionales durante el desarrollo de su acción, que le aseguren fortalecer su labor de orientación al docente.

El presente trabajo de investigación es pertinente para el presente estudio, ya que analiza las estrategias motivacionales aplicadas por el gerente institucional, en el sentido de considerar, que pueden resultar de utilidad para aumentar el nivel de desempeño que posea el docente durante el desarrollo de sus actividades laborales.

En líneas generales, los antecedentes expuestos en el presente trabajo de investigación, reflejan la importancia que reviste el hecho que el gerente educativo asuma dentro de sus responsabilidades, el uso de estrategias motivacionales para incentivar a los docentes, para que de manera entusiasta y responsable puedan asumir el buen uso de las TIC, ya que éstas al ser consideradas como un recurso didáctico novedoso, permiten el logro de un proceso de transformación en el desarrollo cognitivo de los estudiantes, fortaleciendo así el proceso de enseñanza aprendizaje

Bases Teóricas

Las bases teóricas se refieren a la descripción de la fundamentación teórica que amplía, explica y analiza los conceptos que conforman la temática a investigar, manteniendo un orden lógico según su complejidad y pertinencia. El propósito de este análisis, es profundizar en las bases o constructos teóricos que permitan detallar el problema y lograr los objetivos de la investigación. En este orden de ideas, a continuación aparecerá la argumentación de los constructos Gerencia Educativa, Tecnología de Información y Comunicación (TIC)

Gerencia

La gerencia más que un cargo o una función, se entiende como el conjunto de actitudes positivas y de alto desempeño que distingue a una organización, la cual es

ejercida por una personas con iniciativa, creatividad y espíritu emprendedor. Según Ruiz Luquez (1994), el término de gerencia se refiere a “la acción que efectúa actividades de planificación, organización, dirección y control, a objeto de utilizar los recursos humanos, físicos y financieros, con la finalidad de alcanzar objetivos propuestos en la organización”. (p. 3). Asimismo, la gerencia tiene que ver con la planificación estratégica, el diseño de nuevas estrategias, la dirección con calidad, que a su vez subordina el liderazgo, la motivación, la toma de decisiones, la comunicación y el desarrollo de valores; así como con los sistemas de controles.

Por su parte, Sisk L, Henry y Mario Sverdlik (1979) expresan que: El término gerencia significa cosas diferentes, para personas diferentes, algunos lo identifican con funciones realizadas por empresarios, gerentes, supervisores. Otros lo refieren a un grupo particular de personas. Para los trabajadores; gerencia es sinónimo del ejercicio de autoridad, sobre sus vidas de trabajo. Teóricos como Rubino y Amat (1997), expresan que la gerencia en la actualidad es un proceso complejo que incorpora el manejo de conocimientos, creatividad, innovación y el desarrollo de enfoques proactivos, que el aseguren a la organización el logro eficiente de sus objetivos.

En atención a los planteamientos señalados, se entiende que la gerencia es el proceso que involucra a las personas para realizar actividades con resultados óptimos, con el propósito de alcanzar los objetivos de acuerdo a las metas propuestas por la organización y las personas que intervienen en ella.

Desde esta perspectiva, gerenciar es un proceso que debe realizarse para el logro de un fin común, que permita el aprendizaje de diferentes técnicas que conlleven a las personas a su desarrollo personal y profesional, dentro de la organización, factor indispensable para que atiendan formas de cooperación con eficacia y eficiencia y así obtener un éxito común, acorde con los diferentes funciones gerenciales, las cuales se describen a continuación.

Funciones de la Gerencia

Las funciones gerenciales nacen en la empresa privada. No obstante en el transcurrir del tiempo fue aplicado en el ámbito educativo. Es en la década de los 80 cuando se decide incorporarlos a la educación, lo que indica que es relativamente reciente. Los mismos son importantes porque orientan el funcionamiento de la organización, tal y como se señalan Hersey, Blanchard y Johnson (1997), quienes argumentan que las funciones gerenciales son: planeación, organización, dirección y control, a fin de lograr objetivos establecidos. El autor precitado, afirma que en la práctica, un gerente puede ejecutar simultáneamente, o al menos en forma continuada todas o algunas de ellas. Dichas funciones se explican a continuación.

Planificación

La planificación es la primera de las funciones que se debe llevar a cabo en la organización, por ello requiere del gerente que la guía la actualización de sus conocimientos en métodos y técnicas, así como poseer habilidades y valores personales para responder a las expectativas y necesidades de la organización. Para Robbins (2006), planificar es decir con anticipación lo que debe hacerse. En este sentido, se puede expresar que el proceso de planificación es la fase inicial del proceso administrativo y como proceso poderoso en el sistema de dirección, permite que las organizaciones consigan y dediquen los recursos que se requieren para alcanzar los objetivos. El gerente, debe decidir con anticipación qué se debe hacer, cómo hacerlo, dónde, cuándo y quien lo hará.

Etapas de la Planificación

De acuerdo a Robbins (ob.cit), toda planificación se cumple a través de la ejecución de un conjunto de procesos coherentes y relacionados, lo cual evidencia que ésta es una metodología que sigue todo gerente para alcanzar los objetivos, para

ello debe seguir ciertas etapas lógicas las cuales son: (a) Diagnóstico: identifica los factores sobre los cuales es necesario actuar para atender las necesidades y precisar los cambios que han de implementarse. (b) Determinación de objetivos: precisa la forma como se satisfarán las necesidades diagnosticadas. (c) Ejecución: poner en marcha el plan diseñado. Este debe hacerse estableciendo calendarios precisos de realizaciones, presupuestos y programas, detallando las actividades y jerarquizando las prioridades. (d) Evaluación: determina y verifica si los objetivos planeados fueron o no logrados, así como los factores que pudieron impedir su logro, a fin de adoptar los correctivos necesarios, lo que sería la fase de replanteamiento.

Principios de la Planificación

De acuerdo a Robbins (ob.cit), los principios de la planificación pueden señalarse como: (a) Racionalidad: En este principio el gerente requiere el establecimiento de objetivos claros y precisos, ajustados a la realidad del contexto. (b) Previsión: Este principio implica la fijación de plazos definidos para ejecutar las acciones que se planifican. En los planes deben presentarse los lapsos definidos en que se ejecutarán las diferentes actividades. (c) Unidad: Este principio está estrechamente ligado al proceso de coordinación. Los planes deben tomar una integración orgánica, armónica y coherente. (d) Flexibilidad: Este principio atiende, a que los planes deben realizarse de manera tal que permita la adaptación a cualquier cambio que se suscite en el transcurso de su ejecución. (e) Continuidad: Este principio argumenta que las metas jamás deben ser abandonadas, cumplidas unas se perseguirán otras, de lo contrario se iría contra el principio de racionalidad.

En relación con lo anterior, el gerente para el logro de los objetivos, metas, establecimiento de políticas y programas debe ser lo más participativo posible, de tal manera que todo sus colaboradores se sientan comprometido con los valores, visión, misión y objetivos de la organización.

Según lo expuesto en la función Planificación, es preciso que el gerente conozca los problemas que presenta la organización, para que lo planeado responda a la

dinámica social, se de la mejor utilización de los recursos materiales y humanos disponibles, de modo que se logre la efectividad y se consiga la eficacia de los objetivos y metas.

Organización

La organización como función administrativa se refiere al acto de estructurar e integrar los recursos, órganos involucrados en la ejecución, establecer las relaciones entre ellos y las atribuciones de cada uno. En este orden de ideas, Méndez (2004), plantea que en el contexto de la postmodernidad, “la organización está basada en la racionalidad comunicativa, porque se busca más que lo funcional o la eficiencia, el desarrollo simultáneo de las personas, de la sociedad y del ambiente” (p.78). Esto quiere decir, que el proceso organizativo se coordinan los elementos tales como recursos humanos, la estructura del sistema, los recursos materiales, las funciones y atribuciones, con la finalidad de asegurar el funcionamiento adecuado del sistema para garantizar el logro de los objetivos propuestos.

Niveles de Organización

De acuerdo a Chiavenato (2000) la organización es la segunda función administrativa que depende de la planeación, dirección y del control, para formar el proceso administrativo. Consiste en determinar las actividades específicas necesarias para el alcance de los objetivos planeados (especialización), agrupar actividades en una estructura lógica (departamentalización), asignar actividades a posiciones y personas específicas (cargos y tareas).

Es por ello que de acuerdo al precitado autor, la organización puede darse en tres (3) niveles: (a) *organización a nivel global*: la cual abarca a la institución como una totalidad y puede ser de tipo lineal, funcional, y lineal-staff; (b) *organización a nivel de departamento*: abarca a cada departamento de la institución y (c) *organización a nivel de tareas y operaciones*: enfoca cada tarea, actividad u operación.

Dirección

La dirección implica la conducción de una organización de una forma útil de modo que facilite su marcha, por lo que se amerita un trato diferente a lo rutinario, para lograr la solución de las situaciones que se presentan en la organización. Según Méndez (2004), la dirección es el proceso de conducir por parte de los gerentes a los miembros de una organización, con el objeto de ejecutar los planes de desarrollo y alcanzar los resultados propuestos.

Control

El control es la mediación y corrección de las actividades de los colaboradores, para asegurar que los hechos se ajusten a los planes. Por lo tanto, mide el desempeño en función de las metas establecidas para un periodo de tiempo determinado. De acuerdo a Wankel (2000) el control administrativo es:

Un esfuerzo sistemático para fijar niveles de desempeño con objetivos de planeación, para diseñar los sistemas de retroalimentación de la información, para comparar el desempeño real con esos niveles determinados de antemano, para verificar si hay desviaciones y medir su importancia tomando las medidas tendientes a garantizar que todo los recursos de la institución se utilicen en forma más eficaz y eficiente posible en la obtención de los objetivos organizacionales. (p.657)

Según lo expuesto por el autor, se puede decir que el control sirve a los gerentes para responder a las amenazas u oportunidades de todo lo que implica los procesos que ejecuta, pues les ayuda a detectar los cambios que están afectando a la institución, de manera de proveer los correctivos necesarios a tiempos precisos.

Cabe destacar, que cada una de las funciones antes descritas, le permiten a la gerencia, utilizar de manera efectiva y pertinente, la información disponible para fundamentar la escogencia de opciones entre diferentes alternativas u objetivos, que le permitan planificar los proyectos atendiendo a los recursos humanos y materiales disponibles para llevar a cabo las actividades y con el debido seguimiento y control, lograr la eficacia de los objetivos planteados, de manera que pueda atender

alteraciones imprevisibles, con la seguridad de garantizar la coherencia y la efectividad de las decisiones asumidas. Asimismo, se puede resaltar que estas funciones se cumplen en cada tipo de gerencia, según la naturaleza de la organización.

Tipos de Gerencia

La gerencia se desprende en diversos tipos los cuales cada una de ellas posee diferentes matices que va a conducir sus acciones estratégicas para impulsar el desempeño de los trabajadores en función de mejorar su calidad laboral que le permita desenvolverse de una manera práctica y efectiva en aras de lograr el éxito dentro de una organización entre los tipos de gerencias que existen podemos citar los siguiente según

Para López (2011), existen los siguientes tipos de gerencia: gerencia patrimonial, gerencia por objetivos y gerencia política, las cuales se detallan a continuación: (a) *Gerencia Política*. Es la menos común y al igual que la dirección patrimonial, sus posibilidades de supervivencia son débiles en las sociedades industrializadas y modernas, ella existe cuando la propiedad, en altos cargos decisivos y los puestos administrativos claves están asignados sobre la base de la afiliación y de las lealtades políticas. (b) *Gerencia por Objetivos*. Se define como el punto final (o meta) hacia el cual la gerencia dirige sus esfuerzos. El establecimiento de un objetivo es en efecto, la determinación de un propósito, y cuando se aplica a una organización empresarial se convierte en el establecimiento de la razón de su existencia.

(c) *Gerencia Patrimonial*. Es aquella que en la propiedad, los puestos principales de formulación de principios de acción y una proporción significativa de otros cargos superiores de la jerarquía, son retenidos por miembros de una familia extensa. (d) *Gerencia Educativa*. Es el concepto inseparable del hecho institucional, porque es allí, en la escuela, donde adquiere característica como ciencia social, compuesta de principios técnicos y prácticos cuya aplicación a conjuntos humanos permite establecer sistemas racionales de esfuerzos cooperativos, por los cuales se pueden

alcanzar propósitos comunes. En este orden de ideas, la Gerencia Educativa es una posibilidad que aprovechan los centros educativos para lograr sólidos resultados prácticos a través de una tarea planificada, dinámica y con espíritu de cambio la cual es desarrollada sabiamente por el gerente educativo. La esencia de esta gerencia relevante para el estudio se describe a continuación.

Gerencia Educativa

En el contexto educativo, la gerencia es de interpretación conceptual relativamente reciente, por cuanto las organizaciones dedicadas a la enseñanza tienen un fin social, por lo cual en el contexto de su evolución se ha aplicado predominantemente el enfoque administrativo. En este sentido, la gerencia cobra matices educativos, que se constituyen en factores de importancia, para el desempeño de las mismas, por Requeijo y Lugo (1987), quienes hicieron una importante revelación sobre la misma.

Para el autor, la gerencia al ser parte de la administración escolar, se encarga del quehacer educativo, la cual debe ir adaptándose a las condiciones políticas, sociales, económicas y tecnológicas de la sociedad en que se desenvuelve. De allí, que la gerencia educativa se considera como una herramienta útil para los directivos, porque contribuye a la orientación y seguimiento del talento humano de las organizaciones educativas, en la cual cobra relevancia el desarrollo de las funciones de planificar, organizar, dirigir y controlar para realimentar, al personal educativo que allí labora.

Cabe resaltar, que en la gerencia educativa ninguna de estas funciones resulta fácil de llevar a cabo, por lo que requiere de personas en un rol de *gerentes* que la dirijan con gran responsabilidad, que orienten su acción hacia la participación y compromiso desde una visión compartida y en términos de calidad y excelencia, en beneficio de personal y de la organización, es decir, contar con gerentes educativos, que desarrollen funciones no solo como orientadores de los procesos sociales de la educación, sino que además velen por los indicadores de gestión y productividad de

la organización, por lo que deben estar técnicamente preparados y convencidos que su función debe ser la más idónea posible.

Gerente Educativo. El Gerente Educativo, es el representante y guía de la institución, además de cumplir con cada una de las funciones administrativas, antes descritas, debe reconocer constantemente el esfuerzo que hacen los docentes que le acompañan en su labor, quienes requieren de estímulos, motivación y comprensión, dentro de la organización social a la cual pertenecen. Para Alvarado (1990), un gerente es aquella persona que dentro de una estructura organizacional, ocupa una posición donde se representa un nivel de responsabilidad y autoridad, para ejercer la dirección de un grupo de personas con la finalidad de lograr los objetivos, que establezcan entre sí o le sean indicados por la organización.

Se establece así, la importancia que reviste la figura del gerente en una organización educativa, como el profesional que haciendo uso de su conocimiento y su inteligencia, ejerce funciones que propenden las metas institucionales, para lo cual debe desarrollar habilidades y competencias gerenciales específicas, las cuales según Crosby (1991) son condiciones fundamentales del hombre e indican sus formas de pensamiento y comportamiento, que signan su acción.

De allí, que todo gerente debe desarrollar habilidades que le ayuden durante su trayectoria laboral a mejorar su desempeño, modificar la actitud hacia su gestión, de manera que pueda asumir responsabilidades cada vez mayores, facilitando su desarrollo en la organización. Según, Navea (2012); el gerente puede poseer ciertas habilidades, como las que se señalan a continuación.

Habilidad Humana. Es la sensibilidad del gerente para trabajar de manera efectiva como miembro de un grupo y lograr la cooperación dentro del equipo que dirige. Para Grados (1999), esta habilidad también se denomina afectiva, se asocia con la capacidad del individuo para trabajar con otras personas, en atención a sus emociones e intereses.

Habilidad Conceptual. Consiste en la capacidad para percibir a la organización como un todo, reconocer sus elementos, las interrelaciones entre los mismos y como los cambios en alguna parte de la organización afectan o pueden afectar a los demás

elementos. De acuerdo a Grados (ob. cit), esto comprende los aspectos de tipo intelectual que influyen en el desempeño de los procesos, en la cual se puede ubicar atención, la memoria, el análisis y la reflexión, entre otros.

Habilidad Técnica. Implica la capacidad para usar el conocimiento técnico, los métodos, los medios necesarios para la ejecución de tareas específicas; envuelve un conocimiento especializado, capacidad analítica, puede ser obtenida mediante la educación formal o a través de la experiencia personal. Según Grados (ob.cit), es la conjunción de los conocimientos, valores, creencias, motivaciones y el resto de los componentes de las áreas afectivas y cognitivas.

De acuerdo a estos señalamientos, se puede expresar que con el desarrollo de estas habilidades, el gerente educativo, impacta no solo las relaciones humanas de la organización, sino la función del docente y del estudiante, en su proceso de organizar la estructura escolar donde debe programar los planes según las realidades de su contexto educativo y las exigencias del mundo actual. Cabe destacar que estas habilidades puede desarrollarlas el gerente educativo, desde cualquiera de los roles que ejecute durante su función. Los mismos se explican a continuación.

Roles del Gerente Educativo

Robbins (2004) señala que Mintzberg (1986) estableció roles que todo gerente debe desempeñar cotidianamente, para lograr motivar a su personal, con el fin de lograr la satisfacción y mejorar el desempeño profesional de cada uno de ellos. Los mismos se definen a continuación:

Rol Interpersonal, está asociado con la interacción del gerente con otros miembros de la organización, bien sean superiores, iguales y subordinados o personas externas a la organización. Dentro de éste rol se destaca que el gerente debe asumir lo siguiente: (a) Figura ceremonial: como “cabeza” de la organización, por cuanto la representa formalmente tanto interna como externamente; (b) Servir de Enlace: como representante de la organización, el gerente establece interacción que le brindan la posibilidad de obtener información útil de sus trabajadores para la toma de decisiones, en beneficio de su optimización como personal y profesional.

Rol Informativo, se relaciona con la recepción, procesamiento y transmisión de información, es allí donde la posición del gerente en la jerarquía organizacional le permite tejer una red de contactos externos e internos, que le da acceso a información a la que no acceden los otros integrantes de su equipo. Para ello debe cumplir las funciones de: (a) Monitor: recoge información tanto interna como externa, mediante la red de contactos personales, esta información le llega de manera verbal e informal; (b) Diseminador: comparte y distribuye entre los miembros de su organización información útil proveniente de sus contactos externos; y (c) Vocero: transmite las inquietudes, información y solicitudes de su personal a instancias superiores, en otras palabras, transmite información al entorno y a todos los miembros de la organización.

Rol de Liderazgo, se refiere al proceso de influencia de una persona sobre los demás, para tratar de lograr con buena voluntad y agrado el éxito en las metas organizacionales. El gerente como líder, debe ser una persona que genere con su ejemplo, conductas posibles de ser asimiladas y puestas en práctica por los trabajadores, para lograr las metas establecidas en la organización, de manera exitosa.

Rol Motivador, se relaciona con la acción de incentivar y retroalimentar a los trabajadores, además de conciliar las necesidades individuales de sus subordinados con las de la organización. Este rol incluye disposición para comprender las necesidades de los subordinados, aceptar sus limitaciones y orientar y ayudar al grupo a definir y mejorar sus actividades en términos de excelencia.

En este orden de ideas, el gerente desde este rol, puede asumir como el compromiso con los valores, con el contacto estrecho y diálogo permanente con el personal, cercanía a la institución, para ello, necesita conocer totalmente la organización; sus fortalezas, debilidades, amenazas y oportunidades, además valore el producto esperado por la organización, de acuerdo a la dinámica del cambio y sus circunstancias del contexto. A tal efecto, Van Der Berghe (2005), citado en Rubino y Amat (ob. cit), señala que el gerente no solo debe poseer condiciones y competencias específicas para ejercer su cargo, sino que debe asumir roles para comprender y

motivar a los trabajadores, mediante el conocimiento de sus necesidades y el aprovechamiento de sus conocimientos y potencialidades.

Motivación en el Contexto Gerencial

Motivar es inspirar a la gente, individualmente o en grupo, de manera que produzcan los mejores resultados posibles. Una fuerza de trabajo motivada es vital para cualquier organización, que quiera tener buenos resultados. El término motivación, deriva de la palabra “moveré”, que significa mover, de allí que es el proceso biológico que causa la estimulación, la dirección y la persistencia de acciones voluntarias, dirigida al logro de objetivos específicos. Constituye una clave explicativa de la conducta humana, que hace referencia al porqué del comportamiento del mismo. Para Kreitner y Kinicki (1999), la motivación es la acción que generada por un estímulo externo, impulsa a la persona a que inicie una acción, se desplace hacia un objetivo y persista en sus tentativas para alcanzarlo, con la posibilidad de lograr la satisfacción personal.

Otro autor como Reeve (2003), la define como un estado interno que incita, dirige y mantiene la conducta. Esto quiere decir que la motivación es principalmente, un estado de ánimo que le va a permitir al individuo mantenerse interesado y dirigir su atención hacia una meta determinada.

Según los planteamientos señalados, la motivación es el proceso que mueve a una persona en una cierta dirección, para lograr un objetivo que satisface una necesidad, visto de esta manera, es un impulso que inicia, guía y mantiene el comportamiento de todo ser humano, hasta alcanzar la meta u objetivo deseado.

Cabe destacar, que desde mediados del siglo XX, se ha venido estudiando el tema de la motivación, y varias teorías han surgido al respecto, en su mayoría, sustentadas en la teoría de la Jerarquía de las necesidades de Maslow (1954), que según Flores (1999), es la que hace referencia a la pirámide conformada por cinco áreas de necesidades a saber: Fisiológicas; referidas al calor, refugio, comida, sexo, Seguridad; referida al sentido de seguridad, ausencia de miedo, sociales; referida al interactuar

con otras personas, tener amigos, Estima; referida a ser apreciado por otras personas y Auto-actualización; referida a ganar, lograr, alcanzar su potencial.

Estas necesidades funcionan en orden de prioridad. Una vez que se satisfacen las necesidades fisiológicas, en la base de la pirámide, cobran importancia las del siguiente nivel, como es la estima, hasta llegar a la autorrealización. A medida que se hacen importantes las del siguiente nivel, las del nivel inferior pierden importancia como estímulo. Esta progresión de la jerarquía de necesidades y su cumplimiento, hace que la persona se sienta satisfecha y segura de sus acciones.

Otra teoría motivacional, que se puede citar, es la de McGregor (1960), citado por Rubino y Amat (2006), quien desarrolló la Teoría Motivacional X y Y, basada en la creencias que tienen los gerentes sobre las personas que trabajan en la organización. Según el autor, la dimensión X, es para ubicar a un gerente que controla a los empleados, mientras que la dimensión Y, hace referencia al gerente que comprende, orienta y motiva al empleado, al mismo tiempo que se preocupa por conocer sus necesidades e intereses, con el fin de brindarles la atención pertinente para cubrir la mismas.

En el mismo orden de ideas, está la teoría motivacional de Herzberg, citado en Flores (ob. cit), la cual se refiere a que la motivación depende de dos factores: “higiénicos” y “motivadores”. Los factores higiénicos se refieren a las necesidades básicas en el trabajo, que no motivan, pero si no se cubren, ocurre insatisfacción, entre las que se pueden citar: buenas condiciones de trabajo, buen salario, beneficios sociales, seguridad, ascensos, posición y status. Mientras que los factores motivadores, se refieren a: interés por el trabajo, en hacer las cosas bien, responsabilidad, alcanzar el logro y recibir reconocimiento.

En lo que respecta a las teorías de la motivación antes descritas, se puede señalar que al conocer o aplicar algunas ellas en beneficio de las personas, será posible ayudarlas a lograr un crecimiento personal, así como a tener un mayor rendimiento laboral, siendo por ello importante el acondicionamiento de un propicio ambiente de trabajo, o bien ofrecer atención y motivación para poder adaptarse a las finalidades propuestas.

Aunado a estas teorías, Flores (ob.cit), distingue tres elementos que intervienen en el proceso de motivación que se aspire desarrollar, a saber: (a) En el interior de la persona existe un deseo o necesidad; (b) En el exterior de la persona existe una meta u objetivo que debe ser logrado y; (c) Valerse de una estrategia para lograr el objetivo, que se desea y necesita ser logrado. Es decir, que para motivar a una persona, es necesario descubrir sus propias fuerzas de motivación personal, ya que cada persona es motivada de forma distinta, y tiene fuerzas distintas a los demás; y con este conocimiento determinar qué acciones son las apropiadas para hacer que la persona se mueva a la meta que desea lograr.

En correspondencia con estos postulados, Kreitner y Kinicki (1999), señala que la motivación proporciona a las personas guía y dirección para orientar sus acciones. Es por ello, que las organizaciones se han dado cuenta que para desatar el potencial de un empleado, deben alejarse de los métodos “comando y control”, y acercarse a “aconsejar y acordar”; es decir, reconocen que premiar el buen trabajo es más efectivo que amenazar con castigar por un trabajo mal hecho.

Para lograr lo antes expuesto, se pueden llevar a cabo estrategias definidas como el conjunto de acciones planificadas sistemáticamente en el tiempo, que se lleven a cabo para lograr un determinado fin o misión. Para Castellanos (2002), comprenden un plan diseñado deliberadamente con el objetivo de alcanzar una meta determinada. Por su parte Florencia (2008), la define como el conjunto de acciones que se implementan en un contexto determinado, con el objetivo de lograr el fin propuesto.

Cabe destacar, que asumir una estrategia es plausible de ser aplicada y necesaria en diferentes ámbitos, para el caso de estudio, se asumirán estrategias motivacionales, definidas por Urbaneja (1998), como el conjunto de procedimientos funcionales y formativos que implementan los gerentes de una organización, con el fin de motivar a su personal a lograr un funcionamiento adecuado.

De allí, que el gerente debe seleccionar las estrategias que contribuyan a procesos significativos para la organización, sólo así estará más cerca de una mejoría significativa en el rendimiento de los diversos procesos que realice el personal bajo su responsabilidad. En este orden de ideas, se puede citar a Maslow, señalado por

Velásquez (2000), quien asume una clasificación de las estrategias motivacionales, en intrínseca y extrínseca, las cuales brindan al personal directivo las herramientas socio-afectivas y conductuales, a fin de mejorar el desempeño laboral y socio emocional de los educadores. Dichas estrategias se describen a continuación.

Estrategias Motivacionales

Estrategias de Motivación Intrínsecas: Hacen referencia a cambios en las razones derivados de alguna decisión del individuo, mejorando sus pensamientos, sus atribuciones o expectativas. Intentan lograr una conducta motivada por la necesidad intrínseca de autonomía y autodeterminación. Dichos cambios pueden ir en la dirección del control interno o externo al sujeto, o bien a los cambios en los sentimientos personales de competencia.

Esta motivación, si está presente en el sujeto, le permite realizar una tarea porque tiene un interés directo y no por conseguir algo fuera de la actividad de la misma. Las técnicas que la conforman son: Desafío, curiosidad, control de la actividad, actitud de éxito o logro, atribución de casualidad y relaciones interpersonales.

Desafío: consiste en considerar el objetivo a conseguir con algo, que a pesar de la dificultad que entraña, es alcanzable por el individuo. Es evidente que alimentan el yo personal añadiendo valor al mismo. Los resultados satisfactorios obtenidos, son una fuente importante de alimentación del concepto que la persona tiene de sí mismo.

Curiosidad: consiste en plantearse la actividad a realizar como medio para dar satisfacción a un interés, por obtener una información puntual de algo que se oculta, que aparece como enigmática, por lo que demanda al individuo la necesidad de conocerla, para poder actuar con confianza.

Control de actividad: consiste en llevar a término un control de la actividad del estudio, una vez que la misma ha sido minuciosamente programada en cuanto a metas, tiempos, espacios, recursos y actividades concretas, lo que influye de forma positiva en su consecución.

Atribución de casualidad: consiste en la asociación de los éxitos o de los posibles fracasos, que se persiguen como consecuencia de la actividad emprendida, al propio que la realiza en su auténtica medida y precisión. Una medida importante motivacional es plantearse, previo a la actividad a desarrollar, las variables a las que puede estar sometida la obtención o no del objetivo.

Relaciones interpersonales: consiste en señalar y valorar la utilidad y enriquecimiento que la tarea a realizar va a suponer para el establecimiento, desarrollo y mejora de las relaciones con los demás. Esto en atención que el comportamiento humano siempre tiene implicaciones sociales.

Estrategia de Motivación Extrínseca: Hace referencia a comportamientos o aprendizajes generados por estímulos externos y como consecuencia de obtener algo a cambio, y no por el interés o motivación que pueda despertar la propia actividad o como consecuencia de ella. Las técnicas que la conforman son: Refuerzo, Premio o reforzamiento positivo, Control de estímulo, Moldeado y Contrato Psicológico.

Refuerzo: consiste en premiarse con una recompensa o evitarse una sanción, cuando se obtiene la meta o el objetivo de aprendizaje. Se refiere a la modificación de conducta, basada en el condicionamiento operante. Se puede valorar con un estímulo agradable, aplicado después de una actividad.

Premio o reforzamiento positivo: consiste en que si a un estímulo lo sigue una respuesta y luego un estado placentero, se fortalecerá la conexión estímulo-respuesta- más tarde. Se aplica después que ocurra la conducta, es decir, se otorga un estímulo agradable tras la consecución total o parcial de una determinada conducta que se pretende lograr. Un reforzador, puede ser algo tan elemental como una sonrisa o una felicitación por la actividad realizada. El reforzamiento positivo fortalece o mejora la ocurrencia de la conducta.

Control de estímulo: consiste en la observación de ciertos estímulos presente en diversas situaciones, que permiten predecir la ocurrencia de una conducta con más facilidad que otros. Es poder reconocer la frecuencia de aquellas respuestas que será alto en presencia de ese estímulo y será baja en ausencia de él.

Moldeado: consiste en la intervención directa para moldear la conducta que se aspira cambiar, se vale de la conjunción de otras técnicas. El propósito es ayudar al sujeto a iniciar acciones concretas, establecer los criterios a conseguir y para promocionar un mecanismo que clarifique las consecuencias que conlleva comprometerse en la conducta.

Contratos Psicológicos: consiste en el uso de las contingencias positivas que se siguen de alcanzar el objetivo fijado. Están constituidos por el conjunto de compromisos que el trabajador espera lograr de la empresa u organización para la que trabaja. Es habitual que el trabajador espere encontrar en su trabajo unos incentivos extras, como son el reconocimiento por su trabajo y un trato amable y digno. Debe establecerse un procedimiento que informe al trabajador de sus logros durante el período del contrato. Debe hacerse que las contingencias del reforzamiento sigan a la respuesta tan inmediatamente como sea posible.

Cabe destacar, que cuando la gerencia está basada en la motivación del personal, lo que significa poder combinar la motivación interna con la externa, para lograr el desarrollo del mismo (Blake y Mouton (1964), citados en Rubino y Amat, ob. cit); para efectos del estudio que se presenta, se tomarán en cuenta las estrategias extrínsecas antes descritas, que al usar estímulos o incentivos externos, se logra que las personas se muevan de manera efectiva hacia un determinado objetivo profesional, por su puesto ello requiere reconocer en el personal sus necesidades internas.

De allí, que la puesta, en práctica de las estrategias motivacionales extrínsecas, constituye el eje central para integrar los objetivos de lo que se desea lograr en la organización educativa, lo que permitirá al personal lograr el placer por el trabajo y aumentar el interés por el mismo. Por lo tanto, al aplicar estrategia motivacionales, se escucha de manera activa al docente, se le está enseñando como completar las tareas complicadas, se le está ayudando a mantener lo aprendido como sinónimo de autoeficacia y se está creando el escenario para que el directivo, se convierta en el constructor del trabajo del docente, de modo que este último se convierta en un ser

autónomo, al desarrollar sus capacidades que le permita incorporarse de manera efectiva a los nuevos escenarios educativos.

Actitud y acción que permitirá al gerente, motivar al docente a aceptar e integrar de manera progresiva las TIC, al proceso enseñanza aprendizaje, dada su trascendencia no solo en la formación de los estudiantes sino también para potenciar la labor pedagógica del profesorado.

Las Tecnologías de Información y Comunicación en Educación

El término Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC), hace referencia a los medios o herramientas digitales que permiten acceder, buscar, recuperar, almacenar, crear y difundir información. Las más usuales son los ordenadores, los teléfonos móviles, las bases de datos y la más popular e influyente, Internet. También se incluyen otros medios como la televisión, la radio, el teléfono. Aunque, por lo general, cuando se habla de TIC se hace alusión a los medios digitales que han generado una nueva forma de relacionarse, comunicarse, informarse y trabajar, formando de esta manera una nueva sociedad que se incorpora al mundo globalizado de hoy y a la llamada sociedad del conocimiento.

Las tecnologías de información y comunicación (TIC) están transformando la vida personal y profesional, a tal punto que la generación, procesamiento y transmisión de información se está convirtiendo en factor de poder y productividad en la "sociedad informacional". Dentro de este orden de ideas, la Unesco (2008), define las TIC como:

un conjunto de disciplinas científicas, tecnológicas, de ingeniería y de técnicas de gestión utilizadas en el manejo y procesamiento de la información, sus aplicaciones; la interacción entre hombres y máquinas; y los contenidos asociados de carácter social, económico y cultural. Las cuales ofrecen al usuario velocidad y precisión al procesar y transmitirla información, enorme capacidad de almacenamiento, flexibilidad de organización, diseño, marketing y administración de contenidos, la creación de redes internas y externas, logrando de esta manera la expansión de la información. (p.90).

Según lo expuesto, las TIC basan su funcionamiento en torno a la información, su generación, distribución y significado, lo que conlleva a considerarla como la unidad para la existencia del conocimiento, para el mejoramiento de la calidad de vida, el desarrollo individual y colectivo indispensable para la sociedad.

Cabe destacar, que en un comienzo se percibía la informática como algo separado de los contenidos del currículo, sin embargo poco a poco las TIC se han venido integrando en el contexto educativo, poniendo en evidencia que pueden ser un soporte de gran pertinencia para el desarrollo de contenidos transversales e interdisciplinarios en el proceso enseñanza aprendizaje, logrando así el desplazamiento del uso instrumental de la tecnología hacia la utilización pedagógica dentro del proceso de desarrollo de las instituciones educativas.

En ese orden de ideas, los docentes deben tener la oportunidad y el apoyo necesario, en este caso por parte de la gerencia; para emplear las TIC en resolver problemas reales vinculados estrechamente con sus tareas docentes, ya sea en el diagnóstico, selección y organización de contenidos, en la evaluación del aprendizaje, asesoramiento y estrategias instruccionales.

Según Cebrián (2003), quien reconoce que el uso de las herramientas tecnológicas complementa los otros recursos tradicionales que se vienen usando en el proceso enseñanza aprendizaje.

Para el precitado autor, entre las herramientas de la tecnología de información y comunicación más usadas se encuentran las siguientes:

1. Internet: Se ha convertido en una herramienta importante en nuestra sociedad debido a que nos permite la comunicación, la búsqueda y la transferencia de información eliminando las barreras del tiempo y el espacio, y sin requerimientos tecnológicos, ni económicos relativos.

2. Microsoft Word. Es un programa informático orientado al procesamiento de textos de los más utilizados a la hora de trabajar con documentos digitales en la actualidad, está prácticamente presente en todos los equipos de las personas que tengan computadora a su disposición, siendo éste un procesador bastante simple. Fue creado por la empresa Microsoft, y viene integrado predeterminadamente en el

paquete ofimático denominado Microsoft Office. Nació de la mano de IBM alrededor del año 1981.

Entre las principales razones que determinan el éxito de ese software están las siguientes: La edición del texto es realmente sencilla y se puede acometer recurriendo al empleo de una larga lista de recursos. Su apariencia y uso es muy fácil, con conocimientos básicos se puede emplear sin problema. Da la posibilidad de poder visualizar el resultado final del trabajo antes de ser impreso. Cuenta con herramientas muy útiles a la hora de obtener un buen resultado en el texto creado, tales como el corrector ortográfico y los distintos estilos y formatos. Se pueden emplear atajos de teclados, con combinación de teclas, que consiguen que el trabajo sea mucho más rápido.

Por otra parte, las nuevas versiones de Word permiten realizar traducciones de texto a otros idiomas, generar, insertar y modificar imágenes y gráficos, programar tareas automáticas mediante macros VBA, permitiendo crear una gran diversidad de documentos mediante la integración de imágenes, gráficos, tablas de cálculo, encabezados, notas de pie, marcas de agua, etc.

Dentro de Word existen diferentes funciones que facilitan la generación y revisión del texto, entre las que se pueden citar: Ortografía y gramática, Es una de las funciones más utilizadas por los usuarios, resalta aquellas palabras o frases que necesitan ser revisadas por el editor de texto, con objeto de evitar posibles faltas ortográficas y gramaticales. Sinónimo, el uso de esta función muestra una lista de palabras sinónimas a la palabra seleccionada. Diseño de páginas, con la cual se puede definir aspectos estéticos del documento como el tamaño y tipo de letra, márgenes, columnas, fondos y demás propiedades del documento.

3. Power Point. Forma parte del paquete de oficina Microsoft Office junto a Word, Excel y otros programas. Por sus características, es la mejor opción ofrecida por Microsoft para dictar una clase, lanzar un producto o comunicar una idea ante una audiencia. El programa contempla la posibilidad de utilizar texto, imágenes, música y animaciones. Está diseñado para hacer presentaciones con texto esquematizado, así como presentaciones en diapositivas, animaciones de texto e imágenes prediseñadas o

importadas desde imágenes de la computadora. Se le pueden aplicar distintos diseños de fuente, plantilla y animación. De este modo, la creatividad del usuario resulta decisiva para que las presentaciones sean atractivas y consigan mantener la atención del receptor.

Algunas características de Power Point son: Uso de plantillas, que las puede hacer el usuario o usar las que ya están preestablecidas. Introducir textos variando el color y el tamaño de las letras, conforme a las necesidades y gustos del usuario. Insertar textos a las imágenes, complementándose así la exposición de la misma. Dar efectos de animación a los textos e imágenes, dándole así una mejor apariencia. Realizar gráficos. Añadir videos y audios. Abrir formatos de otras plataformas e incluso nos permite guardarlos en formatos diferentes al PowerPoint, por ejemplo, extensiones como: PPT o PPS. Agregar hipervínculos, entre otras.

4. Redes sociales. Son servicios web que permiten a los individuos crear un perfil público o semi-público dentro de una plataforma en línea, también permite definir una lista de usuarios con los que comparten algún tipo de contacto (Arroyo Vázquez, 2007). En definitiva, de lo que se trata es de crear redes humanas con soporte de las tecnologías, que potencien la interacción entre los distintos miembros de la red. En este sentido, cabrían los servicios como Flickr, Delicious, YouTube o Netvibes, que permiten compartir fotografías, vídeos, enlaces, etc. Pero, sobre todo, se hace referencia a las redes de “amigos”, en ese caso las herramientas serían: Facebook, Tuenti; o profesionales como Ning, LinkedIn, etc.

5. Blog (también llamado Weblog). Un blog es una página web personal, donde el usuario escribe periódicamente sobre cualquier tema de interés personal o colectivo (Joyanes, 2009). De cada artículo que se añade, los lectores pueden escribir sus comentarios y el autor darles respuesta, de esta forma se establece un diálogo. El contenido de un blog puede comentar una investigación, un trabajo académico, un artículo, una noticia de actualidad, un problema social y a través de los comentarios se permite compartir opiniones y conocimiento.

Los blogs se han convertido en uno de los medios que más ha crecido en la historia de la comunicación. Según un informe de Technorati en 2008 existían 133

millones de blogs en la blogosfera. De hecho, ha sido uno fenómenos que han revolucionado el flujo de información y la comunicación en internet, cada vez son más los usuarios que acuden a los blogs para obtener información porque les ofrece más confianza y credibilidad que los medios tradicionales.

6. Foros. Tienen una forma parecida de trabajar a los blogs. En este caso un usuario plantea un tema de discusión y los demás pueden participar. Los mensajes se organizan en “hilos” que permiten seguir las conversaciones (Margaix Arnal, 2007). Su uso permite un conocimiento libre y abierto. Son plenamente utilizados por los nativos digitales

Con el uso década una de etas herramientas, se estará adaptando el proceso enseñanza aprendizaje, a las nuevas exigencias de la era del conocimiento y la información que se vive en la actualidad; en donde la educación no puede quedarse relegada a un segundo plano, sino encaminarse y adaptarse a esas nuevas transformaciones sociales. Esto permite inferir, que la incorporación de las TIC al contexto educativo; exige de los directivos un cambio en los esquemas administrativos, debe ser un gerente capaz, globalizado, con ideas nuevas y comprometidas con el avance de la ciencia y la tecnología.

Bases Legales.

En todo trabajo de investigación se debe tener presente el marco jurídico; en este contexto Palella (2016) expone que la fundamentación legal “se refiere a la normativa jurídica que sustenta el estudio, desde la constitución, las leyes orgánicas, las resoluciones, decretos, entre otros. Es importante que se especifique el número de articulado y una breve paráfrasis de su contenido relacionado con la investigación” (p.69). En este orden de ideas, se pueden señalar algunos artículos y disposiciones legales que sustentan el estudio, a saber.

La Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999), específica en su Artículo 110, que el Estado destinará recursos suficientes y creará el sistema nacional de ciencia y tecnología de acuerdo con la ley. El sector privado deberá aportar

recursos para los mismos. El Estado garantizará el cumplimiento de los principios éticos y legales que deben regir las actividades de investigación científica, humanística y tecnológica. La ley determinará los modos y medios para dar cumplimiento a esta garantía.

La Ley Orgánica de la Educación (2009), señala.

Artículo N° 9. Los medios de comunicación social, como servicios públicos, son instrumentos esenciales para el desarrollo del proceso educativo y como tales deben cumplir funciones informativas, formativas y recreativas que contribuyan con el desarrollo de valores y principios establecidos en la Constitución de la República y la presente Ley, con conocimientos, desarrollo del pensamiento crítico y actitudes para fortalecer la convivencia ciudadana, la territorialidad y la nacionalidad

De acuerdo a lo expresado en los artículos antes señalados, se puede decir que la existe relación con el uso de las TIC en educación, debido a que sirven de recurso didáctico para ser aplicado en el proceso educativo por el docente de aula. Las TIC, por sí mismas no van a cambiar la educación, pero pueden permitir las innovaciones dentro de este ámbito.

En este orden de ideas, el gerente ha de estar consciente que la educación tradicional debe transformarse. Se puede seguir en un aula, pero su fisonomía y dinámica deberán cambiar radicalmente. Ahora se deben tener en cuenta los diversos recursos informáticos que puede utilizar el docente y las posibles aplicaciones educativas de los diferentes recursos; entre ellos: aulas virtuales; educación en línea (redes informáticas); educación a distancia; videoconferencias; acceso a bases de datos e información de todo tipo y búsqueda de información actualizada sobre cualquier tema. Lo que permite redefinir la manera de planificar, organizar, dirigir y controlar.

Se puede citar también, lo contenido en la Ley Orgánica de Ciencias, Tecnologías e Innovación (2005), la cual tiene por objeto desarrollar los principios orientadores que en materia de ciencia, tecnología e innovación y sus aplicaciones, establece la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela; como es organizar el sistema nacional de ciencia, tecnología e innovación, definir los lineamientos que

orientan las políticas y estrategias para la actividad científica, tecnológica, de innovación y sus aplicaciones, con la implantación de mecanismo institucionales y operativos para la promoción, estímulo y fomento de la investigación científica, la apropiación social del conocimiento y la transferencia e innovación tecnológica. De allí, que en sus artículos señala:

Artículo 1. El Estado a través de esta ley proclama el uso de las Tic como medios indispensables que deberán estar a la mano de los servicios educativos, garantizando la capacitación y dotación de recursos necesarios para el logro efectivo de los mismos. De allí, la importancia del gerente de incorporar estrategias que articulen los sistemas de información y comunicación a los procesos gerenciales, para ser llevados por el docente en aula.

Artículo 5: El ministerio de educación, cultura y deporte dictará las directrices tendentes a instruir sobre el uso de internet, el comercio electrónico, la interrelación y la sociedad del conocimiento. Para la correcta implementación de lo indicado, deberán incluirse estos temas en los planes de mejoramiento profesional del magisterio.

Artículo 11: El estado, a través del ministerio de ciencia y tecnología promoverá activamente el desarrollo del material académico, científico y cultural para lograr un acceso adecuado y uso efectivo del internet, a los fine de establecer un ámbito para la investigación y el desarrollo del conocimiento en el sector de las tecnologías de la información.

Como puede observarse en cada uno de los artículos citados previamente, existe un amplio marco legal en Venezuela, que permite sustentar cualquier estrategia o política institucional para la incorporación de las TIC en los procesos de gestión, enseñanza y aprendiza. En estos, es ampliamente reconocida la importancia de la ciencia, la tecnología y la innovación como factores de desarrollo social.

Por otra parte, según líneas Generales del Plan de Desarrollo Económico y Social de la Nación 2007-2013, se debe educar a través de la innovación pedagógica, el conocimiento y aplicación de las nuevas tecnologías, por lo que establece entre uno de sus objetivos la incorporación de las tecnologías de información y comunicación al proceso educativo. Asimismo, el Decreto N° 3.390 Publicado en la Gaceta oficial N° 38095 de fecha 28 de Diciembre de 2004, junto con el decreto N° 825 de la Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela, establece la

democratización de las Tic e implementación del software en el ámbito educativo. En el mismo orden de ideas, en el Decreto 1290, el estado venezolano se compromete al financiamiento de la Tecnología para estimular el desarrollo de todos los estratos de la vida nacional.

Asimismo, el Ministerio de Educación y Deportes (2006), en su art 10 y en coordinación con el Ministerio de Ciencia y Tecnología, establecerá las políticas para incluir el Software Libre desarrollado con Estándares Abiertos, en los programas de educación básica y diversificada. Cabe citar además, la informática educativa en Venezuela que refleja la Ley orgánica para la protección del niño y adolescente (2000), en su artículo 73, señala que se fomentará y difundirá información y materiales informativos y audiovisuales a los niños y adolescentes para la promoción de valores y la paz, sin ninguna discriminación social.

Artículos pertinentes, a los que se puede añadir las políticas educativas que ha implementado el estado Venezolano, mediante la dotación de una amplia cantidad de equipos electrónico denominado con el nombre de Canaima y Tablets, que han sido suministrados de forma gratuita a la mayoría de las escuela y liceos en todo el territorio nacional en aras de modernizar la educación con la incorporación de nuevas tecnología. Asimismo se busca como objetivo primordial formar a un ciudadano con criterio propio, sentido crítico y visión futurista que le permita adecuarse al mundo civilizado a lo que podemos denominar hoy en día como el hombre cibernético, que debe adaptarse a las nuevas transformaciones que están surgiendo en la sociedad actual.

De igual forma cabe subrayar, que las informaciones, datos, contenidos a la cual se puede acceder, se puede conseguir de primera mano por medio del uso del internet, como un recurso valioso para explorar, investigar sobre cualquier tema en particular. No obstante hay que tomar en cuenta que la fuente de donde recopilemos información debe ser confiable para que pueda ser utilizada.

Según el contenido e cada artículo y disposición señalada, es garantía que da el Estado Venezolano a los avances alcanzados por la ciencia y tecnología, para ponerlos en servicio de la educación en procura de la calidad y competitividad de sus

resultados en cada periodo escolar. En este sentido, el gerente debe motivar en el docente, el uso y aplicación de las TIC como derechos culturales y educativos, para que las incorporen no solo en los ambientes de aprendizaje, sino también en la gestión de los procesos gerenciales, inherentes al logro de mejores resultados para la institución, así como en su accionar personal.

CAPITULO III

MARCO METODOLÓGICO

La metodología se refiere al procedimiento ordenado que se sigue para establecer el significado del fenómeno hacia los cuales está encaminada la investigación, por tanto, los resultados obtenidos, los hechos y relaciones que se establecen, así como los nuevos conocimientos que se obtienen, deben tener el grado máximo de exactitud y confiabilidad. En este orden de ideas, Balestrini (2006) plantea lo siguiente:

El marco metodológico, está referido al momento que alude al conjunto de procedimientos lógicos, tecno-operacionales implícitos en todo proceso de investigación, con el objeto de ponerlos de manifiesto y sistematizarlos; a propósito de permitir descubrir y analizar los supuestos de estudio y de reconstruir los datos, a partir de los conceptos teóricos convencionalmente operacionalizados. (p.125)

De acuerdo a lo planteado, toda investigación ha de seguir una serie de pasos de forma sistemática y ordenada con el fin de alcanzar los objetivos planteados, dicho procedimiento se logra cuando se define la naturaleza del estudio, el tipo de paradigma que la sustenta, el diseño y tipo de investigación, desde la cual se determinará la selección de la población y la muestra, sistema de variables, técnicas de recolección de datos, validez del instrumento, confiabilidad del instrumento y técnicas de análisis de datos e interpretación de los resultados. Cada uno de estos elementos se describe a continuación.

Naturaleza de la Investigación

La presente investigación se ubica en la naturaleza o enfoque cuantitativo, ya que tiene como finalidad recolectar y analizar datos numéricos sobre variables pertinentes al fenómeno en estudio. Cabe destacar, que la investigación cuantitativa requiere el

uso de instrumentos de medición y comparación que proporcionan datos, cuyo estudio necesita la aplicación de modelos matemáticos y estadísticos. Por ello, se afirma que se fundamenta en el científicismo y el racionalismo. El conocimiento está basado en los hechos, por lo tanto la objetividad es la manera de alcanzar un conocimiento.

Por otra parte, el estudio se fundamenta en el paradigma positivista, el cual se caracteriza por darle validez únicamente al conocimiento científico, se encuentra orientado hacia la predicción, es decir el investigador conoce el fenómeno social que estudia para luego medir, comprobar, y verificar la veracidad de la problemática observada, mediante los resultados obtenidos le da respuesta al problema planteado para darle una solución determinada.

Para Bisquerra (1999), el paradigma positivista trata de adaptar la ciencia físico – naturales a las ciencias sociales, siendo un fiel representante del positivismo lógico. Está ubicado dentro de las alternativas analíticas y nomotéticas, es decir, busca las causas y efectos que explican los fenómenos, confrontando teoría y praxis, para detectar discrepancias y establecer conexiones generalizadas entre variables y además representan conceptos generales sobre la temática que se pretende abordar en esta investigación.

Diseño de la Investigación

El diseño de investigación se refiere a la estrategia que adopta el investigador para responder al problema, dificultad o inconveniente planteado en el estudio. En el siguiente trabajo de investigación se aplicará un diseño no experimental que según Hernández Fernández y Batista (2003), es el que permite la no manipulación de las variables intencionalmente, en este sentido se observa al fenómeno tal y como se presenta en su contexto, para después analizarlo. Es decir, que el investigador no puede alterarlas ni modificarlas, por lo tanto, no se construye una situación específica, sino que se observa las que existe.

Tipo de Investigación

El tipo de investigación se refiere a la clase de estudio que se va a realizar, orienta la finalidad general del mismo, así como la manera de recoger las informaciones o datos necesarios. En este sentido, la investigación que se presenta es de campo de carácter descriptiva. Para Palella (2006), los estudios descriptivos tienen como propósito, la descripción, análisis e interpretación de la naturaleza, composición o proceso de los fenómenos en estudio.

Asimismo, la investigación será de campo, porque según el precitado autor, estudiará el fenómeno en su ambiente natural. Ella se encarga de recopilar información o datos primarios directamente de la realidad donde ocurren los hechos, sin manipular o controlar variables, con la finalidad de cerciorarse de las verdaderas condiciones en que se han conseguido los datos y así darle mayor veracidad al fenómeno de estudio.

En consecuencia, el estudio centra su atención en la descripción minuciosa del problema, detallando las situaciones o eventos que se presenten en un contexto en particular; es decir se debe tomar en cuenta todas las características que sirvan de gran aporte para el desarrollo de la investigación, así como también para los resultados obtenidos y el logro de los objetivos planteados.

Sistema de Variables

Las variables en una investigación, hacen referencia a las características que el investigador pretende evidenciar en la realidad de su estudio. Para Bisquerra (ob. cit), la variable constituyen los ejes que dan sentido a la investigación, ya que especifican los aspectos de interés que centran la búsqueda de la información, según los objetivos propuestos en la investigación. Para el autor precitado, indica todo aquello que se va a medir, controlar y estudiar en una investigación o estudio. Las variables pueden ser definidas conceptual y operacionalmente.

Para el estudio que se presenta, la variable en estudio es: Estrategias motivacionales empleadas por el gerente educativo para promover el uso de las tecnologías de información y comunicación (TIC). Definida conceptualmente como las acciones desarrolladas por el gerente educativo, para orientar la conducta de los docentes hacia el uso de las tecnologías de información y comunicación (TIC), durante su desempeño.

Por otra parte, la definición operacional de una variable, según Ortiz (2009), especifica los elementos o el cómo se medirá variable en la práctica, expresando cuál es el alcance (Dimensión), y cómo se reconoce (Indicador). Operacionalmente, la variable en estudio será definida por las dimensiones, subdimensiones e indicadores que la caracterizan y que se señalan en el cuadro que aparece a continuación.

Cuadro 1
Operacionalización de la Variable

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DIMENSIÓN	SUB DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEM
Estrategias motivacionales empleadas por el gerente educativo para promover el uso de las tecnologías de información y comunicación (TIC)	Acciones desarrolladas por el gerente educativo, para orientar la conducta de los docentes hacia el uso de las tecnologías de información y comunicación (TIC), durante su desempeño	Gerente Educativo	Habilidades	Humanas	1
				Conceptuales	2
				Técnicas	3
		Estrategias Motivacionales	Técnicas	Reforzamiento Positivo	4
				Control de Estímulo	5,6
				Moldeado	7,8
				Contrato Psicológico	9,10,11
				Internet	12
				Microsoft Word	13,14
				Power point	15,16,17
				Redes sociales	18,19
Blog	20				
Foros	21				
		Tecnología de Información y Comunicación	Herramientas Tecnológicas		

Fuente: El investigador

Sujetos de estudio

Todo estudio, en la fase de diseño implica la determinación del tamaño o número preciso de sujetos necesario para su ejecución, factor que posibilitaría estimar correctamente los parámetros estadísticos identificando diferencias significativas existentes en la realidad. En referencia, a lo expuesto, este aspecto está referido al conjunto de elementos a los cuales se pretende consultar para indagar y conocer sus opiniones con respecto al fenómeno en estudio, cuyas respuestas, luego de ser analizadas según los objetivos propuestos en la investigación; serán válidas para determinar las conclusiones y recomendaciones respectivas.

Para el caso de estudio, no se anuncia población ni selección muestral, debido a que el número de sujetos de estudio es reducido y no representa complejidad para ser abordados. En este sentido, los sujetos de estudio estarán conformados por 35 docentes que laboran en el Liceo Bolivariano Raquel Monasterio, ubicado en la parroquia Andrés Eloy Blanco, municipio Iribarren, estado Lara.

Técnicas e Instrumento de Recolección de Datos

Para poder recabar los datos pertinentes sobre la variable en estudio, y así poder codificar las mediciones obtenidas a fin de que sean analizadas bajo ciertos criterios de fiabilidad, según los objetivos propuestos, es preciso determinar las técnicas e instrumentos de recolección de datos. Estas comprenden procedimientos y actividades, que permiten al investigador obtener información necesaria para dar respuesta a todas las preguntas de la investigación.

En este sentido, Arias (2010), las define como las distintas formas o maneras de obtener la información; siendo ejemplos de ellas la observación directa, la encuesta en sus dos modalidades (entrevista o cuestionario), el análisis documental, análisis de contenido, entre otros.

Para el presente estudio, la técnica seleccionada será la *encuesta*, la cual según el precitado autor, es una técnica destinada a obtener datos de varias personas cuyas

opiniones interesan al investigador. Para ello, a diferencia de la entrevista, se utiliza un listado de preguntas escritas que se entregan a los sujetos quienes, en forma anónima, las responden por escrito. Es aplicable a sectores amplios del universo, de manera mucho más económica que mediante entrevistas individuales.

Por otra parte, el instrumento de investigación que se utilizará para el presente estudio será una escala tipo Likert, que según LLaurado (2014) es una herramienta de medición que, a diferencia de preguntas dicotómicas con respuesta sí/no, nos permite medir actitudes y conocer el grado de conformidad del encuestado con cualquier afirmación que le proponamos.

Resulta especialmente útil emplearla en situaciones en las que queremos que la persona matice su opinión. En este sentido, las categorías de respuesta nos servirán para capturar la intensidad de los sentimientos del encuestado hacia dicha afirmación.

En relación a su estructura, el mismo consta de veinte (20) ítems aproximadamente, cinco categorías o niveles de posibles respuestas, conforme a lo que señala Palella (ob.cit) “Se presenta cada afirmación y se pide al sujeto que exprese su respuesta eligiendo uno de los cinco puntos de escala, a cada punto se le asigna un valor numérico con lo cual el sujeto obtiene una puntuación respecto a la afirmación” (p.166)

Validez y Confiabilidad del Instrumento

La Validez y Confiabilidad son dos requisitos que debe reunir todo instrumento de medición para cumplir eficazmente su cometido, es decir, medir. La Validez implica relevancia respecto a la variable a medir, mientras que la Confiabilidad implica consistencia respecto a los resultados obtenidos.

Validez. La validez se define como la ausencia de sesgo y representa la relación entre lo que se mide y lo que realmente se quiere medir, en consecuencia se considera importante someter el cuestionario a un proceso de validación. En este orden de ideas, Arias (ob. cit), la conceptualiza como el proceso mediante el cual el

instrumento es sometido a una detallada revisión. En términos generales, se refiere al grado en que un instrumento realmente mide la variable que pretende evaluar. En este contexto, el instrumento deberá ser sometido a juicio de tres (3) expertos en el área de la gerencia educativa y en metodología, quienes procederán a revisar el contenido de cada ítem en cuanto a claridad, congruencia y pertinencia y quienes sugerirán posibles modificaciones en cuanto a redacción, para mejorar la versión final del mismo

Confiabilidad. La confiabilidad se refiere al grado en que la aplicación repetida del instrumento a las mismas unidades de estudio, en idénticas condiciones, produce iguales resultados, dando por hecho que el evento medido no ha cambiado. Según, Arias (ob. cit), consiste en establecer el grado de congruencia con que se realiza la medición de una variable. Para lo cual, la versión corregida y validada del instrumento se administrará a una prueba piloto de docentes, que poseen las mismas características de los sujetos de estudio y luego a los resultados proceder a aplicar el cálculo de la confiabilidad, a través del Método Coeficiente Alfa de Cronbach, cuya fórmula es:

$$\alpha = \frac{N}{N - 1} \left[1 - \frac{\sum Si^2}{St^2} \right]$$

Dónde:

a = Coeficiente de Confiabilidad Alfa de Cronbach

k = Número de ítems en el cuestionario que se aplicará

∑Si² = Sumatoria de las varianzas de cada ítem individual

S_T² = Varianza de todos los ítems en total.

El resultado de la confiabilidad del instrumento diseñado fue de 0,9913 lo que indica que el mismo poseía alta confiabilidad, en tal sentido puede ser aplicado a los sujetos de estudio

Técnica de Análisis de Datos

Las técnicas de análisis de datos, son los procedimientos de cálculo matemático, que utiliza el investigador para poder obtener información estadístico de los datos recabados con los instrumentos aplicados, que le permitan visualizar el comportamiento del fenómeno luego de estudiarlo. Para el caso de estudio, luego de aplicar el instrumento de recolección de información, se les aplicará la técnica de análisis, estadística descriptiva, la cual permitirá, luego de tabular los datos a través de cuadros de frecuencias y porcentajes, de acuerdo a las respuestas suministradas por los sujetos objeto estudio, para posteriormente ser presentados en gráficos por cada uno de los ítems contenidos en el instrumento; realizar el análisis respectivo, sustentando el mismo según las dimensiones de la operacionalidad de la variable, y así llegar a las conclusiones del estudio.

Al respecto, Hernández, Fernández y Batista (ob. cit), señalan que al momento de analizar los datos el investigador busca, en primer término, describir sus datos y posteriormente efectuar análisis estadísticos para relacionar las dimensiones de la variable en estudio. Para llevar a cabo este proceso, se utilizará el paquete informático SPSS.

CAPÍTULO IV

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS RESULTADOS

En este capítulo se dan a conocer en primer lugar, los resultados obtenidos del instrumento aplicado a los docentes que laboran en el LB Raquel Monasterio ubicado en la parroquia Andrés Eloy Blanco municipio Iribarren estado Lara; en segundo lugar, se analizan las respuestas aportadas por los mismo, las cuales fueron organizadas en cuadro que especifican las distribuciones de frecuencias y porcentajes de las respuestas emitidas, asimismo se representan en gráficos de barras para una mejor comprensión, interpretación y análisis, en función de la estructuración del instrumento aplicado, tal y como aparecen a continuación:

Cuadro 2

Frecuencias y porcentajes de las respuestas emitidas por los Docentes en cuanto la Dimensión: Gerente Educativo. Sub. Dimensión: Habilidades. Indicadores: Humanas, Conceptuales, Técnicas.

Ítem	N° Enunciado	S		CS		AV		CN		N	
		F	%	f	%	f	%	f	%	f	%
1.	Atiende sus necesidades humanas para que pueda llevar a cabo el uso de las tecnologías de información y comunicación (TIC)	3	10	3	10	6	20	9	30	9	30
2.	Considera los aspectos conceptuales que debe emplear para promover en usted el uso de las TIC	0	0	6	20	3	10	15	50	6	20
3.	Desarrolla habilidades técnicas para promover en usted el uso de las TIC	3	10	0	0	6	20	9	30	12	40

N°= 30

Fuente: el investigador (2018)

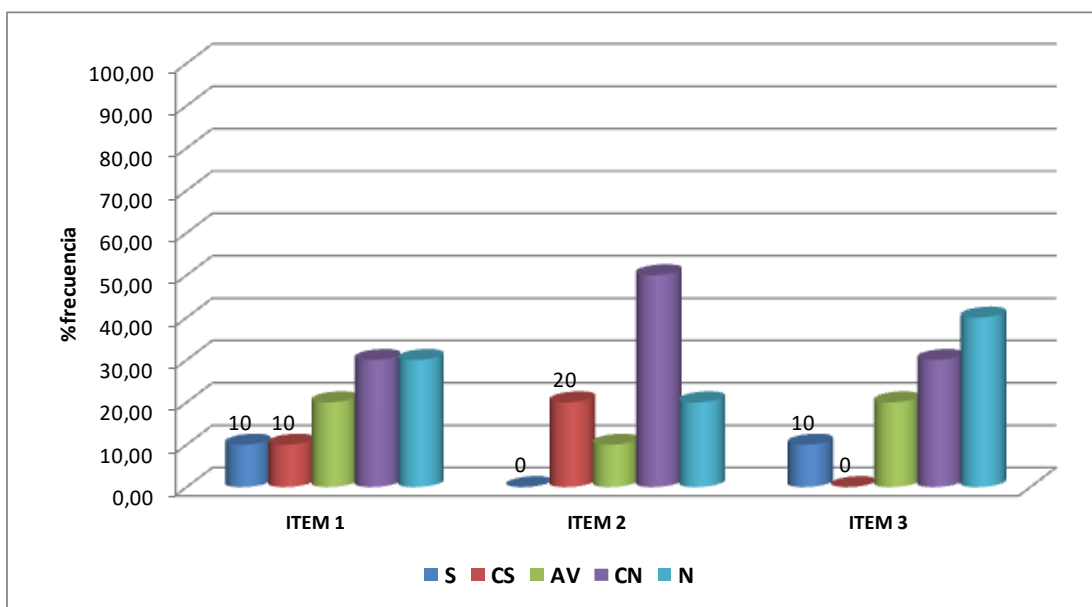


Gráfico 1. Distribución Porcentual de las respuestas emitidas por los Docentes en cuanto la Dimensión: Gerente Educativo. Sub. Dimensión: Habilidades. Indicadores: Humanas, Conceptuales, Técnicas.

En el cuadro 2 gráfico 1, se muestra la información de los siguientes ítems: el ítem 1, que hace referencia a si el gerente educativo atiende las necesidades humanas de los docentes para que puedan llevar a cabo el uso de las Tecnologías de Información y Comunicación (TIC), un 10% de los sujetos encuestados, expresó que siempre el gerente realiza esa acción, otro 10% que casi siempre lo hace, un 20% afirmó que a veces esto sucede, un 30% aseveró en la opción de casi nunca los gerentes educativos, atienden la necesidad descrita, mientras que un 30%, respondió que nunca toman en cuenta lo señalado.

Con respecto al ítem 2, se muestra que el 20% de los sujetos encuestados respondió que casi siempre el gerente educativo considera los aspectos conceptuales que debe emplear para promover el uso de las TIC, asimismo un 10% indicó la opción de a veces, un 50% casi nunca lo hacen, mientras que un 20% expresó que nunca el gerente educativo emplea este tipo de habilidad para promover el uso de las TIC.

Con respecto al ítem 3, se refleja que un 10% de los sujetos encuestados manifestó que el gerente educativo siempre desarrolla habilidades técnicas para promover en los docentes el uso de las TIC, mientras que un 20 % afirmó que a veces, otro 30% aseguró que casi nunca y un 40% expresó que nunca.

Los resultados antes descritos, evidencian que en su mayoría, los docentes encuestados consideran que el gerente educativo desde el desarrollo de su habilidad humana, para promover el uso de las TIC, se interesa poco por lograr que los mismos muestre interés en el aprovechamiento de las herramientas tecnológicas, lo que sin duda le limita su acción gerencial en términos de actualización. Lo cual se contradice con lo señalado por Grados (1999), quien afirma que al desarrollar la habilidad humana, se puede trabajar con las personas, en atención a sus necesidades e intereses.

Cuadro 3

Frecuencias y porcentajes de las respuestas emitidas por los Docentes en cuanto la Dimensión: Estrategias Motivacionales. Sub. Dimensión: Técnicas. Indicadores: Reforzamiento Positivo, Control de Estimulo, Moldeado, Contrato Psicológico.

Ítem	N° Enunciado	S		CS		AV		CN		N	
		F	%	f	%	f	%	f	%	f	%
4.	Otorga estímulos luego de la realización de una determinada actividad para lograr el reforzamiento positivo con el uso de las TIC	3	10	0	0	3	10	12	40	12	40
5.	Controla los estímulos ante ciertas situaciones que se le presentan con el uso de las TIC	0	0	0	0	6	20	12	40	12	40
6.	Establece criterios para controlar los estímulos con respecto al uso de las TIC	3	10	0	0	3	10	9	30	15	50
7.	Promociona ideas que moldee el uso efectivo de las TIC	3	10	0	0	3	10	9	30	15	50
8.	Moldea la conducta que aspira usted pueda lograr para usar efectivamente las TIC	3	10	0	0	3	10	12	40	12	40
9.	Se compromete con usted en la búsqueda de actividades pertinentes a mejorar su	3	10	0	0	3	10	12	40	12	40

condición psicológica con respecto al uso de las TIC

10.	Establece con usted un contrato psicológico que le asegure sus logros durante el uso de las TIC	3	10	0	0	3	10	6	20	18	60
11.	Le incentiva desde el punto de vista psicológico a convertirse en un ser autónomo, al desarrollar sus capacidades que le permita incorporarse de manera efectiva al uso de la TIC	0	0	3	10	3	10	15	50	9	30

N= 30

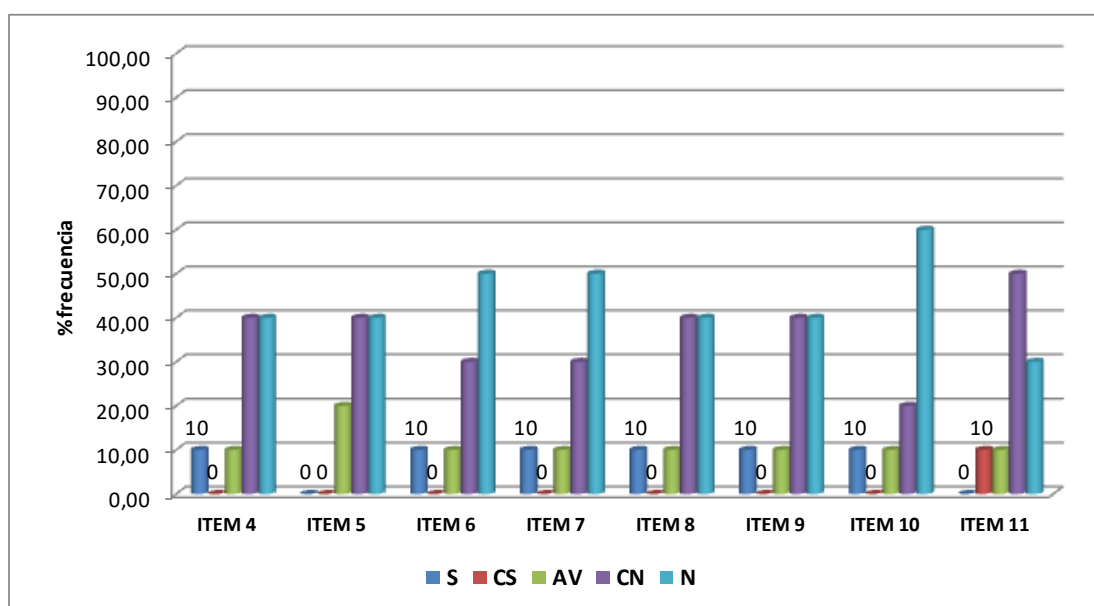


Gráfico 2. Distribución porcentual de las respuestas emitidas por los docentes en cuanto la Dimensión: Estrategias Motivacionales. Sub. Dimensión: Técnicas. Indicadores: Reforzamiento Positivo, Control de Estímulo, Moldeado, Contrato psicológico.

En relación al ítem 4, del 3 cuadro gráfico 2 se observa que un 10% de la población encuestada afirman que siempre el gerente educativo otorga estímulos luego de la realización de una determinada actividad para lograr el reforzamiento positivo con el uso de las TIC, otra parte de los encuestados manifestaron en un 10% a veces utiliza dicha técnica motivacional para que los docentes le den un buen uso a las misma, en este mismo sentido un 40% respondió casi nunca y otro 40% expreso que el gerente nunca estímulo a los docentes

En el ítem 5 se aprecia que un 20% de los encuestados manifestaron que el gerente educativo a veces controla los estímulos antes ciertas situaciones que se le presentan con el uso de las TIC, un 40% respondió casi nunca y para concluir otro 40% aseguro que nunca tiene un control ante las circunstancia que se le puedan presentar con respecto al uso de las TIC

En este mismo sentido en el ítem 6 un 10% de los docentes encuestados respondieron que el gerente educativo siempre establece criterios para controlar los estímulos con respecto al uso de las TIC, de igual forma otro 10 % respondió a veces, mientras que un 30% afirmo que casi nunca y un 50% aseguro que nunca utiliza este tipo de técnicas extrínsecas en función al desarrollo de las TIC

Con respecto al Ítem 7 un 10 % de los encuestados aseveran que siempre el gerente educacional promociona ideas que moldee el uso efectivo de las TIC, otro 10% respondió a veces, un 30% casi nunca y un 50% colocaron en el instrumento aplicado que nunca toma la iniciativa para moldear ideas en relación al uso apropiado de las TIC

En este mismo orden de ideas en el Ítem 8 un 10% de la población señala que el gerente educativo siempre Moldea la conducta que aspira usted pueda lograr para usar efectivamente las TIC asimismo otro 10% expreso que veces un 40 % coloco casi nunca y un 40 % considero que nunca utiliza la técnica de moldeado para utilizar de forma correctas las TIC

En este mismo sentido en el Ítem 9 un 10% de los encuestados respondieron que el gerente educativo siempre se compromete con los docentes en la búsqueda de actividades pertinentes a mejorar su condición psicológica con respecto al uso de las TIC, otro 10% considera que a veces, un 40% casi nunca y otro 40% afirmo que nunca tiene la disposición para buscar la forma idónea desde el punto de vista psicológico a emplear de una manera efectiva las TIC como un medio tecnológico

Con respecto al Ítem 10 se reflejó lo siguiente un 10% de los docentes encuestados sostuvieron que siempre el gerente educativo establece un contrato psicológico que le asegure sus logros durante el uso de las TIC, asimismo un 10% considero la opción a

veces, un 20% casi nunca y para finalizar un 60% respondió que nunca el gerente utiliza como técnica el contrato psicológico para promocionar las TIC

Para finalizar en el Ítem 11 se aprecia que el 10 % de la población afirma que el gerente educativo casi siempre incentiva al docente desde el punto de vista psicológico a convertirse en un ser autónomo, al desarrollar sus capacidades que le permitan incorporarse de manera efectiva al uso de las TIC, asimismo otro 10% consideró solo a veces y un 50% manifestó que casi nunca invita al docente para creer en ellos mismo y así explotar las potencialidades en relación al uso adecuado de las TIC

Los resultados descritos permiten determinar que la mayoría de los sujetos de estudios manifiestan que el gerente educativo no motiva lo suficiente a los docentes en cuanto el desarrollo de las TIC lo que trae como consecuencia que los mismos no tengan la disposición de incorporar dicha herramienta didáctica en su ámbito laboral en tal sentido Velásquez (2000) señala que el control de estímulo consiste en la observación de cierto estímulos presente en diversas situaciones, que permiten predecir la ocurrencia de una conducta con más facilidad que otras. Es poder reconocer la frecuencia de aquellas respuestas que será en presencia de ese estímulo y será baja en ausencia de él.

Lo que significa que el gerente educativo debe estimular de forma constante a los docentes en el uso de las TIC mediante las estrategias motivacionales extrínseca tales como reforzamiento positivo, control de estímulo, moldeado y contrato psicológico. Lo cual le va a permitir generar confianza receptividad y mayor disposición para que estos empleen dichas herramientas digitales de forma productiva.

Cuadro 4

Frecuencias y porcentajes de las respuestas emitidas por los Docentes en cuanto la Dimensión: Tecnología de información y comunicación. Sub. Dimensión: Herramientas Tecnológicas. Indicadores: Internet, Microsoft Word, power point, redes sociales, blog, foros.

Ítem	N° Enunciado	S		CS		AV		CN		N	
		F	%	f	%	f	%	f	%	f	%
12.	Le indica cómo usar el Internet para la búsqueda de información, que le permita eliminar las barreras del tiempo, espacio y aspectos económicos costosos	3	10	0	0	3	10	9	30	15	50
13.	Le incentiva a aprender a usar Microsoft Word, como el programa informático de procesamiento de texto	3	10	0	0	3	10	9	30	15	50
14.	Le informa de las diferentes funciones que puede desarrollar en su acción didáctica, con el uso del Microsoft Word	3	10	0	0	6	20	6	20	15	50
15.	Le indica que con el programa Power Point, tiene la posibilidad de utilizar texto, imágenes, música, animaciones, como un recurso para fortalecer el desarrollo de su clase	3	10	0	0	3	10	9	30	15	50
16.	Le informa que el programa Power Point le permite el uso de plantillas preestablecidas	3	10	0	0	3	10	9	30	15	50
17.	Le indica que el programa Power Point le permite cambiar el formato preestablecido, conforme a la creatividad que usted posee como usuario	3	10	0	0	3	10	9	30	15	50
18.	Le incentiva al uso de las Redes Sociales que potencien la interacción entre los distintos miembros de su salón de clases	3	10	0	0	6	20	6	20	15	50
19.	Le invita a crear la herramienta Facebook, como una referencia a Las redes sociales	0	0	0	0	9	30	6	20	15	50
20.	Le incentiva a crear un Blog, como una página web personal, para escribir periódicamente sobre cualquier tema de interés personal o colectivo y lograr respuestas y comentarios al respecto.	0	0	3	10	3	10	6	20	18	60
21.	Le incentiva a crear Foros, para generar un tema de discusión y lograr que los estudiantes puedan participar en las conversaciones	0	0	0	0	6	20	6	20	18	60

N= 30

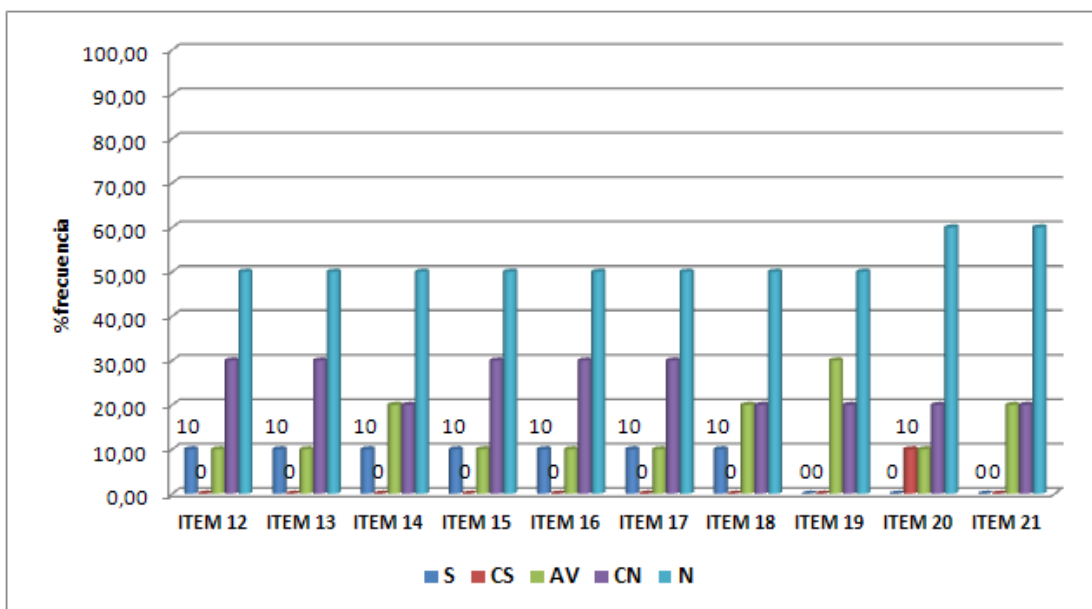


Gráfico 3. Distribución porcentual de las respuestas emitidas Docentes en cuanto a la Dimensión: Tecnología de información y comunicación. Sub-Dimensión: Herramientas Tecnológicas. Indicadores: Internet, Microsoft Word, power point, redes sociales, blog, foros.

En el cuadro 4 gráfico 3 se muestra la información de los siguiente Ítem: En el ítem 12 hace referencia que un 10 % de la población encuestada señala que siempre el gerente educativo le indica al docente como usar el internet para la búsqueda de información, que le permita eliminar las barreras del tiempo, espacio y aspectos económicos costosos, asimismo un 10% de los encuestado respondió que a veces los orienta a cómo deben emplear el internet para buscar nuevas informaciones, de igual forma un 30% colocaron casi nunca y un 50% aseguraron que nunca el gerente dirige al docente en la forma como darle uso al internet

De acuerdo al Ítem 13 se observó que un 10% de los encuestados respondieron que el gerente educativo siempre incentiva a los docentes para que aprendan a usar el Microsoft Word, como el programa informático de procesamiento de texto, mientras que otro 10% casi siempre lo hace, un 30% expreso que casi nunca el gerente motiva a los mismo a conocer el uso del Microsoft Word como herramienta tecnológica, para

concluir un 50% considero que nunca los enseña a utilizar ese recurso que es de gran utilidad

En relación al Ítem 14 se aprecia que un 10% de los sujetos encuestados manifiestan que el gerente educativo le informa al docente de las diferentes funciones que puede desarrollar en su acción didáctica, con el uso del Microsoft Word, de igual forma un 20% expreso de solo a veces sentirse informado y orientado en cuanto a cómo debe utilizarse esa herramienta tecnológica en sus prácticas pedagógicas, asimismo otro 20% mantuvo la opción de casi nunca y para finalizar un 50% de la población asevera que nunca ilustra e instruye al docente en cuando al uso y buen manejo del recurso anteriormente mencionado

Con respecto al Ítem 15 se refleja que un 10% de la población encuestada expresaron que el gerente educativo le indica al docente que con el programa de power point, tienen la posibilidad de utilizar textos, imágenes, música, animaciones, como un recurso para fortalecer el desarrollo de su clase asimismo otro 10% sostiene que solo a veces le informa que con esa herramienta tecnológica puede ser empleada para múltiples funciones, mientras que un 30% manifestó casi nunca, un 50% respondió que nunca el gerente ha considerado la importancia que representa dicha herramienta tecnológica para el desarrollo de las actividades escolares

En este mismo orden de ideas en el Ítem 16 se evidencia que un 10% de los docentes encuestado afirman que el gerente educativo les informa que el programa de power point le permite el uso de plantillas preestablecidas, de igual forma otro 10% aseguro que a veces le ha informado sobre las diversas funciones que pueden ser gran utilidad, un 30% respondió casi nunca y un 50% que nunca el gerente ha orientado al docente en cuanto a cómo emplear esa herramienta tecnológica

En el Ítem 17 se puede señalar que un 10% de la población encuestada aseveraron que el gerente educativo le indica al docente que el programa power point le permite cambiar el formato preestablecido, conforme a la creatividad que posea como usuario, un 10% respondió a veces, un 30% casi nunca y por último un 50% sostuvo que nunca el gerente da las instrucciones del power point en cuanto a su funcionamiento con el formato

En el Ítem 18 se puede indicar que un 10% de los encuestados manifestaron que siempre el gerente educativo incentiva a los docentes al uso de las redes sociales que potencien la interacción entre los distintos miembros de su salón de clase, asimismo un 20% expreso que solo a veces el gerente motiva a los mismo a emplear dicho medio tecnológico para intercambiar ideas y conocimientos, por otra parte un 20% coloco la opción de casi nunca, y un 50% afirmo que nunca ha entusiasmado a emplear ese tipo de herramienta tecnológica

En este mismo orden de ideas en el Ítem 19 un 30% de los sujetos encuestados manifiestan que a veces el gerente educativo invita al docente a crear la herramienta Facebook, como una referencia a las redes sociales, un 20% expreso casi nunca, y un 50% asevero que nunca el gerente ha incentivado a implementar el Facebook como medio tecnológico para intercambiar conocimiento de índole académico

En el Ítem 20 se observó que un 10% de la población encuestada aseguran que el gerente educativo casi siempre incentiva al docente a crear un blog, como una página web personal, para escribir periódicamente sobre cualquier tema de interés personal o colectivo y lograr respuestas y comentarios al respecto, asimismo otro 10% aseguro que solo a veces, mientras que un 20% respondió con la opción de casi nunca, un 60% afirmaron que nunca motiva a los mismo a crear esa herramienta tecnológica como medio de comunicación para interactuar.

Para finalizar en el Ítem 21 se evidenció que un 20% de los docentes aseguraron que el gerente educativo a veces incentiva a los mismos a crear foros, para generar un tema de discusión y lograr que los estudiantes puedan participar en las conversaciones, de igual forma otro 20% respondió que casi nunca se motiva a la creación de esas herramientas tecnológicas innovadoras y por último un 60% afirmo que nunca el gerente entusiasma a la utilización de foros para promover contenidos que sean de interés para socializarlos.

En relación a los resultados descritos se refleja que la mayoría de los docentes manifiestan que el gerente educativo no promueve el uso de herramientas tecnológicas en los docentes tales como foros, power point, Microsoft Word, redes sociales, blog que le permitan mejorar su desempeño laboral en cuanto al uso de las

TIC lo que ocasiona que no se adapten a los nuevos cambios tecnológicos que se suscitan en el ámbito educativo

CAPÍTULO V

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Conclusiones

Una vez realizado el análisis de los resultados de la aplicación del instrumento de recolección de información, a los docentes de Educación Media, del Liceo Bolivariano Raquel Monasterio, del Municipio Iribarren, estado Lara se establecen las siguientes conclusiones:

Con respecto a los resultados obtenidos en relación a diagnosticar las competencias o habilidades humanas, conceptuales y técnicas que posee el gerente educativo para promover el uso de las TIC, se determinó que los docentes consideran que el gerente educativo no desarrolla estas habilidades para promocionar el uso de las TIC. Aspecto que no permite que los mismos reciban las orientaciones pertinentes con respecto al conocimiento y atención que deben tener en relación a la incorporación de la tecnología en el ámbito educativo.

De acuerdo a los resultados obtenidos con respecto a identificar las estrategias motivacionales empleadas por el gerente educativo para promover el uso de las TIC, se evidenció que los docentes consideran que el gerente educativo presenta debilidades en cuanto a la implementación de estrategias motivacionales extrínsecas para motivarlos a utilizar las TIC, como una herramienta tecnológica y de gran provecho pedagógico. Situación que genera una predisposición y desinterés por parte del docente en cuanto a emplear este tipo de recursos como un medio educativo.

En este mismo orden de ideas, los resultados obtenidos con respecto a describir las herramientas de las TIC que promociona el gerente educativo en los docentes, expresaron que el gerente educativo no da a conocer las variadas y útiles herramientas tecnológicas, que los mismos puedan utilizar para complementar su trabajo didáctico.

Lo que trae como consecuencia que no se innoven nuevas ideas y conocimiento académico que se pueden adquirir a través de las TIC.

Cabe destacar, que dichas conclusiones, permiten inferir que el gerente educativo, carece de disposición y acción para el uso de estrategias motivacionales que le permitan de manera efectiva, poder incentivar al docente en su orientación, para que se apropien y usen las valiosas herramientas que les ofrece las TIC, para fortalecer el proceso de enseñanza- aprendizaje.

Recomendaciones

A partir de las conclusiones y resultado de la presente investigación surgen las siguientes recomendaciones:

El gerente educativo, debe estar consciente y reflexionar, en cuanto al conocimiento y uso de estrategias motivacionales pertinentes, para incentivar a los docentes a que utilicen las TIC, en su ámbito laboral como una herramienta digital de beneficios y utilidad académica.

Al gerente educativo de la institución, con el fin de que asista a charlas, talleres, jornadas, que le proporcionen información necesaria, para adquirir nuevos conocimientos con respecto a estrategias motivacionales, para la promoción de las TIC en los docente con la finalidad de que estos la apliquen en su ámbito laboral

Al gerente educativo, para incentivarlo a fortalecer sus habilidades humanas, técnicas y conceptuales, para que con seguridad y confianza pueda orientar a los docentes a que utilicen en sus actividades didácticas, las TIC, como un recurso que le permitan diseñar nuevas estrategias de enseñanza en función de fortalecer sus prácticas pedagógicas cotidianas.

Al docente, para que tome la iniciativa de apropiarse de las TIC como una herramienta innovadora que le permita obtener beneficios tales como diseñar estrategias didácticas, pedagógicas para ser usadas en el ámbito laboral y en su vida cotidiana de una forma práctica y efectiva.

REFERENCIAS

- Alvarado, J. (1990). *El gerente en las organizaciones del futuro*. Caracas: Ediciones UPEL
- Alvarado, j. (2000). *El gerente en las organizaciones del futuro* Caracas. Ediciones UPEL
- Anzola (2016) *Motivación gerencial y el desempeño laboral docente en la U.N.E Hermanas Peroza, Municipio Páez estado Portuguesa.*
- Arias, F (2010). *El proyecto de investigación. Introducción a la metodología científica. Sexta edición. Editorial Episteme. Caracas, Venezuela.*
(Arroyo Vázquez, 2007) Referencia electrónica www.ticambla.org/manual-tic/2tecnologías-de-la-información-y-la-comunicación
- Balestrini, M (2006). *Como se elabora el proyecto de investigación. BL. Consultores asociados. Caracas, Venezuela.*
- Bisquerra, R. (1999). *Métodos de investigación educativa. (2da. Ed.). España: Ceac Guía Práctica.*
- Bolívar, M. (2011). *Función del gerente como líder motivador para lograr la satisfacción de los docentes que laboran en el Departamento de Técnicas Cuantitativas de la Universidad Centro occidental Lisandro Alvarado (UCLA), del turno de la noche. Barquisimeto. Trabajo de grado de maestría publicado. Universidad Pedagógica Experimental Libertador.*
- Camacho, H. (2008). *Desarrollo Cognitivo y Educación. Sexta edición Morata. México; Fondo de Cultura Económica.*
- Cárdenas (2014) *Estrategias motivacionales aplicadas por directivos y coordinadores para el fortalecimiento del desempeño docente a nivel de educación secundaria en el liceo bolivariano Hermana Jiménez de Duaca municipio Crespo estado Lara*
- Castellano, D. (2002). *Enseñar y aprender en la escuela. La Habana: P y educación.*
- Constitución de la República Bolivariana de Venezuela. (1999). Gaceta oficial N° 36.860. Caracas. Diciembre.*

- Crosby (1991) *Ontrodesarrollogerencial.blogspot.com/.../ competencias-gerenciales- habilidades*
- Decreto N°. 825. Presidencia de la República Bolivariana de Venezuela. Gaceta oficial N° 36.955. Mayo 22 del 2000.
- Decreto N° 3.390. Presidencia de la República Bolivariana de Venezuela. Gaceta oficial N°38.095. Diciembre 28 del 2004.
- Edgar van den Berghe R. (2005), *Gestión y gerencia empresariales aplicadas al siglo XXI*
- Chiavenato, /. (2000). *Administración de recursos humanos. México: Mc*
- Falcón, M. (2006). *Supervisor educativo como agente motivador. [Documento en línea]. Disponible: Http: // www.es.scribd.com/doc/141480217/ Supervisor- como- Agente- Motivador. [Consulta: 2013, noviembre]*
- Falieres, M. (2006). *Desarrollo cognitivo y procesamiento de la información, en Constructivismo y educación. Buenos Aires: Aique, p. 52- 61.*
- Florencia, M. (2008). *Las estrategias. [Documento en línea]. Disponible: Http://www. Monografías. Com... [Consulta: 2013, Noviembre]*
- Flores, C. (1999). *Motivación, una alternativa para el éxito. Caracas: FEDEUPEL.*
- González. (2000). *El Proceso Gerencial. Buenos Aires: Paidós.*
- González, J. (2009). *El papel del docente en la motivación. [Documento en línea]. Disponible: http://alumnaseducbasica2010.blogspot.com/p/docente_22.html [Consulta: 2012, junio 10].*
- Hernández R, Fernández C y Baptista P. (2003). *Metodología de la Investigación. Editorial Mc Graw Hill. Buenos Aires, Argentina.*
- Hersey, Blanchard y Johnson (1997). *https: // es. Slideshare.net/Luiscap/estilos-gerenciales-y-satisfacción*
- Hurtado, J (2002). *Metodología de la Investigación. Editorial Arte. Caracas, Venezuela.*
- (Joyanes, 2009) *Referencia electrónica www.ticambla.org/manual-tic/2tecnologías-de-la-información-y-la-comunicación*
- Ley Orgánica de Ciencia, Tecnología e Innovación. (2005). *Gaceta oficial N° 38.242. Caracas, Venezuela.*
- Ley Orgánica de Educación. (2009). *Gaceta oficial N° 5929. Caracas. Venezuela.*

- López, Y. (2011) *Gestión de instituciones educativas. Facultad de Educación y Humanidades. Perú: Monografías.*
- MacGregor.D (1961). *El lado humano de las empresas. México: McGraw-Interamericano*
- Manes, J. (2006) *Gestión Estratégica para Instituciones Educativas. Guía para planificar estrategias de gerenciamiento institucional. Buenos Aires: Granica*
- Manes, M. (2012). *Tecnologías Digitales y el Proceso de Enseñanza-Aprendizaje en la Educación Secundaria. Madrid España. Disponible en: <http://tesis.romo.info/TomoI.pdf> [Consulta: 2015. Enero 10].*
- (Margaix Arnal, 2007) *Referencia electrónica www.ticambla.org/manual-tic/2tecnologías-de-la-información-y-la-comunicación*
- Maslow, A. (1954). *Motivación y personalidad. Barcelona- España: Ediciones sagitario.*
- Matute (2013) “*uso de las tecnologías de información y comunicación en la clase de inglés en la instituciones públicas de educación secundaria del casco urbano de la ciudad de Santa Bárbara*” *Universidad pedagógica nacional Francisco Morazán Honduras*
- Méndez, E. (2004) *Hologerencia Académico, Maracaibo, Editorial, Ediluz*
- Ortiz, J (2009). *Análisis de datos. Caracas: Numen.*
- Palella S (2006). *Introducción a la investigación. Editorial Fedupel. Caracas, Venezuela.*
- Reeve, J (2003). *Motivación y emoción. (3 ra ed). México, D.F: M c Graw. Hill*
- Requeijo, D y Lugo, A. (1987). *Administración Escolar. Caracas: Editorial Romor.*
- Robbins, W (2006). *Principios de la Administración. Caracas, Venezuela. Editorial Episteme.*
- Rodríguez, M. (2011). *Desarrollo cognitivo y Aprendizaje”. Constructivismo y educación en: Carretero, Mario Progreso. México.*
- Romero, O. (1997). *Liderazgo motivacional. Mérida, Venezuela: Ediciones ROGYA*
- Ruiz, C. (1992). *La gerencia del aula en la calidad educativa. [Documento en línea]*

- Ruíz Lúquez (1992). *Gerencia en el aula. Impreso en los talleres gráficos del instituto vocacional de Venezuela. (INSTO VIC). Yaracuy, Venezuela.*
- Ruiz, L (1994). *La Gerencia en la Era del Conocimiento Desde la Perspectiva del Paradigma de la Persona Completa: Cuerpo, Mente, Corazón Y Espíritu. Revista Digital de Investigación y Postgrado.*
- Ruiz (1998). *Propuestas para docentes para aplicar estrategias motivacionales de enseñanza Mimeografiado.*
- Sabino (2002). *El proceso de investigación. Editorial Panapo. Caracas, Venezuela.*
- Segura, J. (2008) *Programa de formación sobre estrategias motivadora a los facilitadores para la gerencia de los ambientes de aprendizaje misión vuelvan caras II del municipio Iribarren del estado Lara.*
- Serrano (2017) *gestión del directivo como motivador para el uso de las tecnologías de información y comunicación en el desempeño docente en el instituto universitario adventista*
- Sisk L., Henry y Mario Sverdlik (1979). *Administración y Gerencia de Empresas. SOUTH-WESTERN PUBLISHING CO. U.S.A., 1979, 638 Págs.*
- Urbaneja G, (1998). *Disposición al cambio y estrategias gerenciales. Panamá: Evemos.*
- Unesco (2008). *Estándares UNESCO de competencias en TIC para los docentes. [Documento en línea] Disponible en: Http://www.Eduteca.Org/.pdf [consulta: 2016 septiembre 26]*
- Unesco. (2004). *Informe Mundial. Los docentes y la enseñanza. Caracas, Venezuela.*
- Velásquez, M (2006). *Estrategias motivacionales utilizadas por el directivo para mejorar el desempeño docente como gerente en la U.E “Rincón Hondo” del municipio Crespo estado Lara. UPEL-IPB Barquisimeto*
- Wankel (2000) www.researchgate.net/.../267204387_las_funciones_gerenciales
- LLaurado (2014) <https://www.coursehero.com>

ANEXOS

ANEXO A
MODELO DEL INSTRUMENTO

REPÚBLICA BOLIVARIANA DE VENEZUELA
UNIVERSIDAD PEDAGÓGICA EXPERIMENTAL LIBERTADOR
INSTITUTO PEDAGÓGICO "LUIS BELTRÁN PRIETO FIGUEROA"
Maestría en Educación
Mención Gerencia Educacional

Estimado Profesor (a)

El presente instrumento ha sido diseñado para recabar información sobre una investigación cuyo propósito es Analizar las estrategias motivacionales empleadas por el Gerente educativo para promover el uso de las Tecnologías de Información y Comunicación (TIC)

La información suministrada por usted es de gran importancia y estrictamente confidencial, por lo tanto no se requiere de su identificación.

Cada ítem debe ser respondido de acuerdo a su experiencia con la mayor sinceridad posible, lo cual permitirá orientar objetivamente el trabajo.

Agradeciendo de antemano su valiosa colaboración por el tiempo e información aportada.

Atentamente,
El Investigador.

INSTRUMENTO

Instrucciones:

A continuación se presentan algunas proposiciones con alternativas de respuestas: **SIEMPRE (S), CASI SIEMPRE (CS), A VECES (AV), CASI NUNCA (CN), NUNCA (N)**

Lea cuidadosamente cada una de las interrogantes que se le plantea y responde cada una de ellas, marcando una equis (X), la alternativa que se corresponda con su punto de vista.

INSTRUMENTO

Usted como Docente del L.B “Raquel Monasterio” considera que el Gerente Educativo:						
N°	ENUNCIADO	S	CS	AV	CN	N
1.	Atiende sus necesidades humanas para que pueda llevar a cabo el uso de las Tecnologías de Información y Comunicación (TIC)					
2.	Considera los aspectos conceptuales que debe emplear para promover en usted el uso de las TIC					
3	Desarrolla habilidades técnicas para promover en usted el uso de las TIC					
4.	Otorga estímulos luego de la realización de una determinada actividad para lograr el reforzamiento positivo con el uso de las TIC					
5.	Controla los estímulos ante ciertas situaciones que se le presentan con el uso de las TIC					
6.	Establece criterios para controlar los estímulos con respecto al uso de las TIC.					
7.	Promociona ideas que moldee el uso efectivo de las TIC					
8.	Moldea la conducta que aspira usted pueda lograr para usar efectivamente las TIC					
9.	Se compromete con usted en la búsqueda de actividades pertinentes a mejorar su condición psicológica con respecto al uso de las TIC					
10.	Establece con usted un contrato psicológico que le asegure sus logros durante el uso de las TIC					
11.	Le incentiva desde el punto de vista psicológico a convertirse en un ser					

	autónomo, al desarrollar sus capacidades que le permita incorporarse de manera efectiva al uso de la TIC					
12.	Le indica cómo usar el Internet para la búsqueda de información, que le permita eliminar las barreras del tiempo, espacio y aspectos económicos costosos					
13.	Le incentiva a aprender a usar Microsoft Word, como el programa informático de procesamiento de texto					
14	Le informa de las diferentes funciones que puede desarrollar en su acción didáctica, con el uso del Microsoft Word					
15.	Le indica que con el programa Power Point, tiene la posibilidad de utilizar texto, imágenes, música, animaciones, como un recurso para fortalecer el desarrollo de su clase					
16.	Le informa que el programa Power Point le permite el uso de plantillas preestablecidas					
17.	Le indica que el programa Power Point le permite cambiar el formato preestablecido, conforme a la creatividad que usted posee como usuario					
18.	Le incentiva al uso de las Redes Sociales que potencien la interacción entre los distintos miembros de su salón de clases					
19.	Le invita a crear la herramienta Facebook, como una referencia a las redes sociales					
20	Le incentiva a crear un Blog, como una página web personal, para escribir periódicamente sobre cualquier tema de interés personal o colectivo y lograr respuestas y comentarios al respecto.					
21	Le incentiva a crear Foros, para generar un tema de discusión y lograr que los estudiantes puedan participar en las conversaciones					

ANEXO B
VALIDEZ DEL INSTRUMENTO

REPÚBLICA BOLIVARIANA DE VENEZUELA
UNIVERSIDAD PEDAGÓGICA EXPERIMENTAL LIBERTADOR
INSTITUTO PEDAGÓGICO "LUIS BELTRÁN PRIETO FIGUEROA"
Maestría en Educación
Mención Gerencia Educacional

Ciudadano
Profesor:
Su despacho

Distinguido Profesor

Ante todo reciba un cordial saludo y sirva la presente para solicitar su colaboración como experto, a fin de evaluar un instrumento que será aplicado a los docentes del Liceo Bolivariano Raquel Monasterio, de Barquisimeto, Estado Lara, como requisito para el desarrollo de mi Trabajo de Grado de Maestría para optar al título de Magíster en Gerencia Educacional, que dicta la UPEL- IPB, el cual tiene como propósito Analizar las Estrategias Motivacionales empleadas por el Gerente Educativo para promover el uso de las Tecnologías de Información y Comunicación (TIC)

Agradezco a usted como experto, realice sus observaciones en cuanto a la claridad, congruencia y pertinencia de los ítems que posee el instrumento, utilizando para ello el formato de validación anexo. Es importante considerar que la Claridad indica que la pregunta no esté confusa, que esté bien redactada, Congruencia indica la coherencia con respecto al objetivo, la variable, dimensiones e indicadores y la Pertinencia indica que la pregunta mida lo que se aspira medir.

Agradezco su atención a esta solicitud y sin otro particular a que hacer referencia, queda a usted.

Atentamente

El Investigador

REPÚBLICA BOLIVARIANA DE VENEZUELA
UNIVERSIDAD PEDAGÓGICA EXPERIMENTAL LIBERTADOR
INSTITUTO PEDAGÓGICO "LUIS BELTRÁN PRIETO FIGUEROA"

FORMATO DE VALIDACIÓN

Instrucciones:

Para validar el instrumento diagnóstico, debe tomar en cuenta los siguientes criterios Claridad, indica que la pregunta no esté confusa, que esté bien redactada, Congruencia indica la coherencia con respecto al objetivo, la variable, dimensiones e indicadores y la Pertinencia indica que la pregunta mida lo que se aspira medir.

El formato presenta dos opciones de respuesta “SI” y “NO”, marque con una equis (X) la opción seleccionada en cada aspecto a evaluar.

De igual manera, se presenta un espacio de observaciones para hacer las sugerencias que usted considere pertinentes para mejorar cada uno de ellos.

FORMATO PARA LA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

Ítems	ASPECTOS A EVALUAR						Observaciones
	Claridad		Congruencia		Pertinencia		
	Si	No	Si	No	Si	No	
1							
2							
3							
4							
5							
6							
7							
8							
9							
10							
11							
12							
13							
14							
15							
16							
17							
18							
19							
20							
21							

**REPÚBLICA BOLIVARIANA DE VENEZUELA
UNIVERSIDAD PEDAGÓGICA EXPERIMENTAL LIBERTADOR
INSTITUTO PEDAGÓGICO "LUIS BELTRÁN PRIETO FIGUEROA"**

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

Quien suscribe, _____, portador de la cédula de identidad _____, de profesión _____ hace constar que actuó como experto validador en la evaluación del instrumento de investigación presentado por el Profesor José Cariño, cédula de identidad N° 19061347.

El referido instrumento constituye parte de un trabajo de grado para optar al Título de Magíster en Educación, mención: Gerencia Educacional, cuyo título es: Estrategias motivacionales empleadas por el Gerente educativo para promover el uso de las Tecnologías de Información y Comunicación (TIC)

Los resultados correspondientes a la experticia solicitada, se registran en el formato suministrado por el interesado. El juicio predominante (aprobado, con observaciones o rechazado) acerca de la totalidad del instrumento validado, se indica en los siguientes párrafos.

Juicio predominante: _____

Observaciones (opcional): _____

En Barquisimeto a los _____ días del mes de _____ del 2018.

Firma: _____

ANEXO C
Confiabilidad

Confiabilidad del instrumento

Sujetos	I T E M E S																				TOTAL	
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20		21
1	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	64
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	43
3	1	2	1	2	2	1	1	1	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	26
4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	42
5	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	21
6	5	4	5	5	3	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	3	4	3	95
7	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	21
8	4	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1	1	1	28
9	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	1	1	38
10	3	2	3	2	1	1	1	2	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	29
Σ	24	23	21	20	18	19	19	20	19	18	20	19	19	20	19	19	19	20	18	17	16	11
S	1,3	42	26	1,2	0,8	1,3	1,3	1,2	1,0	1,3	0,9	1,3	1,3	1,3	1,3	1,3	1,3	1,7	2,7	3,7	3,7	98,1
S2	6,6	82	26	1,6	0,6	1,7	1,7	1,6	1,0	1,7	0,9	1,7	1,7	1,8	1,7	1,7	1,7	1,5	2,5	3,5	3,5	146,3

$$\alpha = \frac{n}{n-1} * \frac{St^2 - \sum Si^2}{Si^2}$$

α = Coeficiente de Alfa de Cronbach

ST2 = Varianza Total de la prueba/ Desviaciones

ΣSi2 = Sumatoria de las desviaciones simples

n = número de ítemes del instrumento

***** Method 2 (covariance matrix) will be used for this analysis

R E L I A B I L I T Y A N A L Y S I S - S C A L E (A L P H A)			
		Mean	Std Dev
1.	ITEM1	2,4000	1,3499
2.	ITEM2	2,3000	1,0593
3.	ITEM3	2,1000	1,2867
4.	ITEM4	2,0000	1,2472
5.	ITEM5	1,8000	,7888
6.	ITEM6	1,9000	1,2867
7.	ITEM7	1,9000	1,2867
8.	ITEM8	2,0000	1,2472
9.	ITEM9	1,9000	,9944
10.	ITEM10	1,8000	1,3166
11.	ITEM11	2,0000	,9428
12.	ITEM12	1,9000	1,2867
13.	ITEM13	1,9000	1,2867
14.	ITEM14	2,0000	1,3333
15.	ITEM15	1,9000	1,2867
16.	ITEM16	1,9000	1,2867
17.	ITEM17	1,9000	1,2867
18.	ITEM18	2,0000	1,3333

19.	ITEM19	1,8000	,9189	10,0
20.	ITEM20	1,7000	1,0593	10,0
21.	ITEM21	1,6000	,8433	10,0

N of Cases = 10,0

Item Means	Mean	Minimum	Maximum	Range	Max/Min	Variance
	1,9381	1,6000	2,4000	,8000	1,5000	,0315

Item Variances	Mean	Minimum	Maximum	Range	Max/Min	Variance
	1,4175	,6222	1,8222	1,2000	2,9286	,1556

Reliability Coefficients 21 items

Alpha = 0,9913

CURRICULUM VITAE

José Ignacio Cariño. Curso estudios Universitarios en el 2006 en la universidad Pedagógica Experimental Libertador de Barquisimeto para estudiar la carrera de Ciencias sociales en la especialidad de Geografía e Historia egresando en el año 2011 con el título de Profesor. Actualmente cursa estudios de Maestría en Gerencia Educacional en la misma casa de estudio, próximo título a obtener. En relación a mi experiencia laboral he trabajado en varios colegios privados de educación media. Asimismo soy docente titular del ministerio de educación con 5 años de servicio en el ministerio. He laborado en el LB “Efraín Colmenares Giménez” ubicado en Duaca estado Lara. Y actualmente trabajo en el LB “Raquel Monasterio” ubicado en el municipio Iribarren estado Lara. Entre las jornadas realizadas se encuentran las siguientes: I Jornada Nacional sobre el Servicio Comunitario Experiencias y oportunidades. Año 2007. Duración 18 Horas. II Jornada en Investigación y Docencia en Historia y Geografía. Año 2008. Duración 16 Horas. III Jornada de Investigación y Docencia en Historia y Geografía. Año 2009. Duración 16 Horas. Entre los cursos realizados se encuentran los siguientes: Crítica Histórica y Análisis Documental. Año 2007. Duración 16 Horas Teóricas – Prácticas. Curso Básico de Computación. Duración 4 semanas. Curso de computación año 2015 **Congresos:** I Congreso Internacional de Investigación en Ética y Educación. Año 2009. Duración 30 Horas Teóricas –Prácticas. **Talleres:** Taller de Oratoria Profesional. Año 2010. Duración 16 Horas Teóricas- Prácticas. **Foro:** Aplicación de herramientas gerenciales e innovadoras en el marco de la transformación curricular del sistema educativo venezolano año 2017. **Condecoración:** Reconocimiento especial por el día del maestro por parte de la alcaldía del municipio Crespo, Barquisimeto Estado Lara Fecha: 5/2/13