

REPÚBLICA BOLIVARIANA DE VENEZUELA  
UNIVERSIDAD PEDAGÓGICA EXPERIMENTAL LIBERTADOR  
INSTITUTO PEDAGÓGICO RURAL "GERVASIO RUBIO"

**GESTIÓN DIRECTIVA PARA LA CAPACITACIÓN EN TECNOLOGÍAS DE  
LA INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN DIRIGIDA A LAS DOCENTES DE  
LA PRIMERA INFANCIA**

**Rubio, Octubre de 2021**

REPÚBLICA BOLIVARIANA DE VENEZUELA  
UNIVERSIDAD PEDAGÓGICA EXPERIMENTAL LIBERTADOR  
INSTITUTO PEDAGÓGICO RURAL “GERVASIO RUBIO”

**GESTIÓN DIRECTIVA PARA LA CAPACITACIÓN EN LAS TECNOLOGÍAS  
DE LA INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN DIRIGIDA A LAS DOCENTES  
DE LA PRIMERA INFANCIA**

Trabajo de Grado presentado como requisito parcial para optar al Grado de  
Magíster en Gerencia Educativa

**Autora: Beatriz Amanda Trujillo Peña**

**Tutor: Dr. Roberto Carlos Ontiveros Cepeda**

**Rubio, Octubre de 2021**



UNIVERSIDAD PEDAGÓGICA EXPERIMENTAL LIBERTADOR  
INSTITUTO PEDAGÓGICO RURAL "GERVASIO RUBIO"  
SECRETARÍA

**A C T A**

Reunidos el día miércoles, veinte del mes de octubre del dos mil veintiuno, en la sede de la Subdirección de Investigación y Postgrado, del Instituto Pedagógico Rural "Gervasio Rubio," los Ciudadanos: **ROBERTO ONTIVEROS (TUTOR)**, **ANDRÉS SÁNCHEZ Y CARLA MALDONADO**, Cédulas de Identidad Nros. V.- 11.108.034, V.- 11.108.939 y V.- 14.984.182, respectivamente, Jurados designados en el Consejo Directivo N° 525, con fecha del 22 de julio de 2020, de conformidad con el Artículo 164 del Reglamento de Estudios de Postgrado Conducentes a Títulos Académicos, para evaluar el Trabajo titulado: **"GESTIÓN DIRECTIVA PARA LA CAPACITACIÓN EN TECNOLOGÍAS DE LA INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN DIRIGIDA A LAS DOCENTES DE LA PRIMERA INFANCIA"**, presentado por la participante **TRUJILLO PEÑA BEATRIZ AMANDA**, Cédula de Ciudadanía N° CC.- 37.393.170 / Pasaporte N° P.- AU285325, como requisito parcial para optar al título de **Magíster en Gerencia Educativa**, acuerdan por unanimidad de conformidad con lo estipulado en los Artículos 177 y 178 del Reglamento de Estudios de Postgrado de la Universidad Pedagógica Experimental Libertador el siguiente veredicto: **APROBADO, POR SU APOORTE A LA FUNCIÓN DIRECTIVA ESCOLAR EN LA FORMACIÓN DE DOCENTES EN LA IMPLEMENTACIÓN ÁULICA DE LASTIC**, en fe de lo cual firmamos.

**DR. ROBERTO ONTIVEROS**  
C.I. N° V. - 11.108.034  
TUTOR

**DR. ANDRÉS SÁNCHEZ**  
C.I. N° V. - 11.108.939

**MSc. CARLA MALDONADO**  
C.I. N° V. - 14.984.182

## ÍNDICE GENERAL

	Pp
LISTA DE CUADROS.....	vi
LISTA DE GRAFICOS.....	vii
RESUMEN.....	viii
INTRODUCCIÓN.....	1
CAPITULOS.....	
I EL PROBLEMA.....	4
Planteamiento del Problema.....	4
Objetivos de la Investigación.....	13
Justificación.....	14
II MARCO TEORICO.....	18
Antecedentes del Estudio.....	18
Bases Teóricas.....	25
Bases Legales.....	60
Operalización de Variables.....	70
III MARCO METODOLOGICO.....	75
Naturaleza de la Investigación.....	75
Tipo de Investigación.....	76
Diseño de la Investigación.....	76
Población y Muestra.....	79
Técnicas e Instrumentos para la Recolección de Datos.....	80
Validez y Confiabilidad.....	81
Técnicas de Procesamiento y Análisis de datos.....	85
IV ANALISIS DE RESULTADOS.....	88
V CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	106
Conclusiones.....	106
Recomendaciones.....	109
VI PROPUESTA.....	111
PLAN DE GESTIÓN DIRECTIVA PARA LA CAPACITACIÓN EN TIC DIRIGIDO A LAS DOCENTES DE LA PRIMERA INFANCIA DEL CENTRO DE DESARROLLO INTEGRAL TRIGAL DE LA FELICIDAD, CÚCUTA NORTE DE SANTANDER.....	111
Teorías de aprendizaje que sustentan la propuesta.....	113
Objetivos de la Propuesta.....	117

---

Factibilidad de la propuesta.....	118
Plan de Acción.....	120
REFERENCIAS.....	123
ANEXOS.....	133
A. Síntesis Curricular de la Investigadora .....	134
B. Cuestionario Inicial del Proyecto.....	135
C. Cuestionario Final del Proyecto.....	137
D. Validaciones de los Expertos.....	141
E. Coeficiente de Alfa de Crobach de los instrumentos	151

---

## LISTA DE CUADROS

<b>Nro</b>	<b>Título</b>	<b>Pp</b>
1	Operacionalización de Variables DEL Objetivo Especifico Nro 1..	72
2	Operacionalización de Variables DEL Objetivo Especifico Nro 2..	74
3	Resultados del coeficiente de Alfa de Crobach del personal directivo en el programa de Microsoft Excel	84
4	Resultados del coeficiente de Alfa de Crobach del personal docente en el programa de Microsoft Excel	84
5	Distribución de frecuencia y porcentaje de datos referidos a la Variable Elementos de la gestión directiva en la capacitación de las TIC. Comunidad educativa.....	90
6	Distribución de frecuencia y porcentaje de datos referidos a la Variable Capacitación en el Uso de las TIC. Comunidad educativa.....	94
7	Distribución de frecuencia y porcentaje de datos referidos a la Variable Factibilidad Programática. Comunidad educativa.....	98
8	Distribución de frecuencia y porcentaje de datos referidos a la Variable Elementos de la gestión directiva en la capacitación de las TIC. Personal docente.....	99
9	Distribución de frecuencia y porcentaje de datos referidos a la Variable Capacitación en el Uso de las TIC. Personal docente....	100
10	Distribución de frecuencia y porcentaje de datos referidos a la Variable Factibilidad Programática. Comunidad educativa.....	104
11	Plan de Acción de la Propuesta	120

## LISTA DE GRAFICOS

<b>Nro</b>	<b>Titulo</b>	<b>Pp</b>
1	Distribución de porcentaje de datos referidos a la Variable Elementos de la gestión directiva en la capacitación de las TIC. Comunidad educativa.....	91
2	Distribución de porcentaje de datos referidos a la Variable Capacitación en el Uso de las TIC. Comunidad educativa.....	95
3	Distribución de porcentaje de datos referidos a la Variable Factibilidad Programática. Comunidad educativa.....	99
4	Distribución de porcentaje de datos referidos a la Variable Variable Elementos de la gestión directiva en la capacitación de las TIC. Personal docente.....	100
5	Distribución de porcentaje de datos referidos a la Variable a la Variable Capacitación en el Uso de las TIC. Personal docente	103
6	Distribución de porcentaje de datos referidos a la Variable Factibilidad Programática. Comunidad educativa.....	104

**REPÚBLICA BOLIVARIANA DE VENEZUELA  
UNIVERSIDAD PEDAGÓGICA EXPERIMENTAL LIBERTADOR  
INSTITUTO PEDAGÓGICO RURAL “GERVASIO RUBIO”**

**GESTIÓN DIRECTIVA PARA LA CAPACITACIÓN EN TECNOLOGÍAS DE  
LA INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN DIRIGIDA A LAS DOCENTES DE  
LA PRIMERA INFANCIA**

**Autora: Beatriz Amanda Trujillo Peña  
Tutor: Dr. Roberto Carlos Ontiveros Cepeda  
Fecha: Octubre 2021**

**RESUMEN**

La investigación planteo como objetivo general proponer un plan de gestión directiva para la capacitación en TIC como un recurso educativo en las docentes de la primera infancia del Centro de Desarrollo Integral Trigal de la Felicidad, Cúcuta Norte de Santander, Colombia. Como objetivos específicos se identificaron elementos propios de la gestión directiva relacionados con la capacitación en TIC en las docentes, se estableció el nivel de capacitación en TIC presente en las docentes y se determinó la factibilidad o demanda del plan de gestión directiva para la capacitación en TIC. Esta investigación se llevó a cabo bajo el enfoque cuantitativo, con un diseño de campo, ubicándose en el nivel descriptivo, bajo la modalidad de proyecto factible. La población y muestra estará conformada por 31 sujetos (20 docentes y 7 directivos) de dicha institución. El instrumento para la recolección de datos que se aplicó fue un cuestionario bajo la escala de Likent con cinco alternativas de respuesta De acuerdo (DA), Totalmente De acuerdo (TDA), Ni de acuerdo ni en Desacuerdo (NAND), En Desacuerdo (ED) y Totalmente en Desacuerdo (TD) aplicado a una muestra al directivo y el personal docente. Los resultados de estos instrumentos se expresan numéricamente en cuadros y gráficos y permitieron reconocer las necesidades de capacitación en el personal docente ante el uso de las TIC, como la imperiosa necesidad de mejorar la infraestructura tecnológica en la institución e incorporar estos recursos didácticos dentro de las planificaciones asimismo el consentimiento de la factibilidad para el diseño de la propuesta del plan.

**Descriptores:** Gestión directiva, capacitación, TIC, docente, enseñanza-aprendizaje de la primera infancia.

## INTRODUCCIÓN

Desde la perspectiva de la educación, se hace necesario, dentro de las instituciones se lleve a cabo una articulación entre la cultura organizacional y quienes lideren los procesos de comunicación a través de una visión holística e integral que responda a los requerimientos en lo pedagógico, directivo, administrativo y comunidad educativa; la gestión se convierte en una disciplina que permite responder a los cambios y retos que implican las reformas dentro de las áreas antes mencionadas en su mejora y fortalecimiento.

Es importante reconocer que la gestión directiva surge de la evolución natural de la administración, proviene de allí, como disciplina social que está sujeta a los cambios propios de devenir de la sociedad, del ser humano y del entorno económico, político, social, cultural y tecnológico. Esto ha hecho que los sujetos adquieran un rol determinante dentro de la organización educativa y sean esenciales en el logro de los objetivos dentro de la institución escolar. En este caso concreto, cómo la gestión directiva, desde esa comprensión en el tiempo, consolida su liderazgo en fortalecer y afianzar procesos académicos.

Por lo tanto, el directivo debe estar a la vanguardia de las nuevas y últimas tendencias en el uso de estrategias didácticas novedosas, llevan a considerar el recurso y medio tecnológico propicio para liderar procesos que ayudarán a fortalecer el aprendizaje en los estudiantes. Esto requiere que el docente tenga las competencias mínimas para liderar dichos procesos pedagógicos con los estudiantes y les ayude a desarrollar un nivel de aprendizaje íntegro, logrando estimular procesos cognitivos, afectivos y de conducta que le sean significativos.

En relación a las funciones que delinean a un gerente, organización, planificación, ejecución, seguimiento y control son primordiales para que el directivo cumpla satisfactoriamente sus roles dentro de la organización

educativa sean de manera efectiva y eficaz en el cumplimiento de los procesos administrativos que demanda la misma a favor de cada uno de los miembros de dicha institución.

Siguiendo con el orden de las ideas, se pasa a considerar la actualización y la capacitación permanente del personal docente por los constantes cambios influenciados por los avances en el manejo de las Tecnologías de Información y Comunicación (TIC) dentro de la sociedad; considerándose como parte del accionar directivo promover oportunidades y espacios para el manejo de las innovaciones tecnológicas en el profesorado como medio para dinamizar el proceso de enseñanza y aprendizaje con sus estudiantes en los diferentes niveles de educación, desde el inicial hasta universitaria.

En el caso de Colombia, las exigencias del Ministerio de Educación Nacional (MEN) y otros marcos regulatorios gubernamentales ante el uso de las TIC como recursos dentro de las planificaciones diarias del docente, conlleva al directivo de priorizar contar con una infraestructura tecnológica de vanguardia, para luego, proseguir con la capacitación constante del docente en función que estime estos recursos para el desarrollo de los procesos de enseñanza y de aprendizaje e ir cimentando una educación de calidad, enmarcado en las diversas potencialidades que brindan como medios que promueven el desarrollo de las inteligencias, motricidad, lingüística y análisis de la información, específicamente a los niños y niñas de la primera infancia.

En la primera infancia, los procesos educativos dentro de esta etapa el MEN se encamina hacia el requerimiento que tienen los niños y niñas ante el uso constante de herramientas tecnológicas, influenciado desde el rol que asumen los padres de familias o responsables por el uso esencial de manera cotidiana para suplir las necesidades básicas. Es por ello, que los lineamientos gubernamentales deben ir de la mano, cumpliendo con un seguimiento como control que la institución asuma su rol ante las exigencias que demanda la sociedad.

El presente estudio plantea, el plan de gestión directiva para la capacitación en TIC en las docentes de la primera infancia del Centro de Desarrollo Integral Trigal de la Felicidad. Dicha propuesta sería beneficiosa para la institución, debido a que esta no cuenta con el interés del directivo en promover la capacitación tecnológica. Siendo preocupante porque por parte del Ministerio de Educación, a través de la Secretaria Municipal demandan las nuevas adaptaciones curriculares y estas hacen hincapié en el uso de estos recursos tecnológicos. Esto motivado, a que se atiende a niños de la primera infancia y a través de estos recursos se propicia el desarrollo integral de los mismos. Por otra parte, que dicha institución estaría en la vanguardia dentro del Departamento Norte de Santander, Cúcuta al promover dichas estrategias didácticas en favor de los infantes.

Finalmente, este trabajo de investigación está estructurado en un Capítulo I, donde se plantea el problema, objeto de estudio y justificación con su relevancia social, implicaciones prácticas teóricas y metodológicas. Luego en el Capítulo II se inicia con una revisión de los antecedentes de trabajos especializados del tema. Igualmente, se desglosan los lineamientos que nutren como referentes teóricos y apuntalan la viabilidad legal para la ejecución de la presente iniciativa investigativa. En el Capítulo III se contempla todos los lineamientos del marco metodológico del estudio comenzando por explicar la naturaleza cuantitativa del presente estudio. En tal sentido, se reportan los principios generales sobre la naturaleza del estudio, el diseño de investigación y los procedimientos a seguir en la selección de la muestra poblacional, así como la recolección y el análisis de los datos.

En el capítulo IV se incluyen los resultados de la recolección de la información a la muestra poblacional, organizados en cuadros y gráficos. Con base en los mismos, se diseña la propuesta en el capítulo V y se perfilan las conclusiones en el capítulo VI. Finalmente, se señalan las referencias consultadas.

**CAPITULO I**  
**EL PROBLEMA**  
**Planteamiento del problema**

La gestión emanada desde la Dirección de las instituciones educativas, vienen dando un giro en la forma cómo se trata la problemática que se suscita en el proceso de enseñanza aprendizaje, de orden cognitivo, afectivo, emocional, conductual, vivencial, donde se escucha hablar que la enseñanza necesita instar un conocimiento que se traduzca en práctica y vivencia para los estudiantes y los profesores, que se pase de la teoría a la práctica, y lo que se enseña tenga sentido y significado para lo cotidiano. De aquí que se busquen diversos recursos, medios y, para ello, una de las alternativas de las que se puede valer la gestión, son las herramientas que ofrecen las Tecnologías de Información y Comunicación.

Al respecto, Heinz y Lara (2011), entre sus ideas mencionan que la situación social actual, en su auge de cambio constante, exige del sistema educativo y de la gestión directiva, adecuaciones para la mejora de la práctica educativa, en su didáctica, aprovechando que los estudiantes están inmersos en ese mundo tecnológico, para hacerlos parte del mismo desde la utilización y en la práctica de esos recursos, por lo cual, la gestión, dentro de la organización, cumple un papel importante en el desarrollo de nuevas propuestas, considerando la integración de otras ciencias y áreas para el desempeño adecuado del hombre dentro de la empresa o institución, en la que se abarca las tecnologías de la información y comunicación.

En este orden de ideas, Correa, Álvarez y Correa (2012), explican que “la gestión se encuentra enmarcada en el desarrollo de la administración, en el que se incorporan enfoques multi e interdisciplinarios, y donde la participación de los sujetos adquiere un rol determinante para el logro de los

objetivos de la organización” (p. 5). Alude acerca de la dirección que puede tomar la gestión, por ser la responsable de liderar los procesos, donde se lleva a cabo la administración de todos los recursos disponibles, para responder a las demandas socioeducativas. Por lo cual, se debe dirigir la visión a formar agentes de cambio para lograr éste objetivo, los docentes son los primeros formadores que deben realizar una innovación en su quehacer pedagógico, alineando los objetivos institucionales con los de la gestión directiva.

En esta misma idea, Casassús (citado en Correa, Álvarez y Correa, ob. cit), puntualiza que el enfoque principal de la gestión es “la comprensión e interpretación de los procesos de la acción humana en una organización” (p. 7), lo que suscita el análisis y la reflexión de los sujetos dentro de los propósitos del conjunto organizativo, que puede procurar la reorientación de los procesos pedagógicos y la disposición, que requiere el personal, para el cambio y la innovación.

Bajo esa perspectiva, Heinz y Lara (2011) afirman que: “es importante otorgarle al profesorado la capacitación necesaria para que logren apreciar las herramientas TIC, como un apoyo constante en su desenvolvimiento pedagógico” (p. 17). Es primordial, que el docente se apropie de esas herramientas tecnológicas que lo ayudaran, en ese afán de ser más asertivo en su práctica, a crear interés en los estudiantes, buscando estimular la atención, para una mejor captación de la información. Por lo tanto, el deber de un gerente educativo es velar que el personal que este a su cargo sea innovador, que emplee recursos de vanguardia para promover una calidad educativa exitosa.

Con el fin de así, producir el incentivo necesario para que estén altamente motivados y se produzca en ellos el aprendizaje de manera espontánea, como es el caso de los estudiantes de la primera infancia. Por ello se busca optimizar la didáctica a través de los recursos que proporciona las TIC, dado que ofrecen un gran caudal de formas para que el profesor

traduzca sus ideas en novedosos encuentros a través de lo virtual. Por consiguiente, el docente es parte primordial de los avances que se dan dentro del aula, en relación al aprendizaje, y el hecho que, los estudiantes progresen, obtengan un mejor rendimiento, superen dificultades básicas en su desarrollo cognitivo y, que esto repercuta en el desempeño de sus actuaciones, depende, en gran medida, del docente a cargo.

En atención a la innovación y a la creación de nuevas formas didácticas, para transformar la realidad del aula, el docente se vale de las herramientas tecnológicas, como asunto de interés y las utiliza con esmero para estimular, en los niños a cargo, un aprendizaje significativo. A esto refiere la investigación que se lleva adelante, donde las tendencias en los entornos escolares, consideran las tecnologías para la facilitación de los procesos de aprendizaje, lo que es importante que los docentes las integren en su praxis formativa.

Ahora bien, la gestión gerente, en el campo educativo, directivo precisa dar apoyo, secundar ideas y prácticas que propicien esta actualización y capacitación docente altura en el uso y apropiación de estas tecnologías en el campo de la enseñanza, siendo ellos los que lideran estas innovaciones en el aula de clase. Sin embargo, caso contrario ocurre en el contexto del estudio debido a que el gerente no se preocupa en lo absoluto en promover capacitaciones en las docentes de ninguna índole. Esto, trae consigo deficiencias al momento de las jornadas académicas, en las planificaciones de las clases y dentro del aspecto administrativo en que las docentes no mantengan una profesionalización académica.

En relación a lo descrito, Fernández (2018), alude que es sumamente importante la incorporación de las TIC, en el ámbito educativo, y más aún en estos últimos tiempos donde la tecnología ha ido evolucionando de manera acelerada, por lo que se estima que la misma pasará a formar parte de las aulas de clase y en los procesos de enseñanza aprendizaje, como una herramienta básica y fundamental de trabajo. Siendo la labor de la gerencia

educativa debido a que propicia una actitud positiva entre los actores que conforma la comunidad educativa como el crear nuevos contenidos como escenarios educativos.

Por lo tanto, el gerente debe reconocer los beneficios, ante la implicación de las TIC, en la mejora de la satisfacción personal, el rendimiento en su trabajo y la relación con el alumnado, debido a la amplia gama de posibilidades que ofrecen. Es indispensable para el docente de cualquier modalidad educativa adecuar su enseñanza a las exigencias de la era tecnológica para propiciar aprendizajes de alta significancia en el estudiante, tratando de responder a las necesidades colectivas y particulares de los estudiantes.

Para Fernández (ob. cit), en relación con la capacitación docente en torno a las TIC, expresa que “los profesores tienen la posibilidad de generar contenidos educativos en línea con los intereses o las particularidades de cada alumno, pudiendo adaptarse a grupos reducidos o incluso a un estudiante individual” (p. 1). Esto quiere decir, que el profesor, competente en tecnología, puede adecuar las actividades pautadas con los estudiantes, con el uso del ordenador, utilizando el recurso para incentivar la participación en el desarrollo de las clases, además, el uso del internet y del chat, para interactuar y socializar las clases y actividades asignadas en el aula; son algunos de los contenidos dispuestos para que el estudiante manifieste su capacidad creativa y genere nuevos conocimientos.

Asimismo, el docente debe ejercer bien su rol en torno al manejo adecuado de las TIC, para que estas tengan el efecto que debe tener en el aprendizaje de los niños y niñas, Febres (2012) expone: “en prepararse como institución y preparar a su personal para formar a sus educandos en el proceso de adaptarse a los cambios de manera rápida y efectiva con un mínimo gasto en recursos materiales y humanos (p. 6). A través de la gerencia educativa se promueve la preparación de los docentes para adaptarlos a estos cambios educativos. Este enfoque realza la cualidad

proactiva del docente en su función educadora, que se vale de lo que está en boga para propiciar el aprendizaje de los estudiantes, reforzarlo y mantenerlo en el tiempo.

Las TIC son ese motor de estímulo que puede encender esa chispa de estímulo de aprendizaje en los estudiantes, considerándolas atractivas, entretenidas y curiosas, cuestión que atrae la atención, y que puede adecuarse a diversos contextos tanto en el aula de clase como fuera de él. A esto, Maldonado (2014), afirma que “Las TIC, son un recurso para avivar el rendimiento, preservar la motivación y la participación activa en el proceso enseñanza-aprendizaje” (p. 29). Con la idea de avivar el rendimiento, se hace alusión claramente a la capacitación que necesita tener el personal docente para un manejo adecuado de las actividades escolares con los niños y niñas en esta edad escolar.

De tal manera, la gerencia educativa, es el medio para que el directivo puede cerciorarse que se obtenga un rendimiento académico a través de la motivación docente como de los estudiantes. Esto reflejado en una institución de vanguardia que se innove ante los avances tecnológicos, que cuente con especialistas como con la integración de equipos interdisciplinarios. En este sentido, el docente apropiado de las nuevas tecnologías, se ve involucrado en el tema de lo novedoso y de planear los procesos educativos, y toda su didáctica, con la utilización de las TIC, haciendo más eficiente la labor pedagógica, más placentera, eficaz y productiva para los estudiantes.

Ahora bien, es necesario tener presente algunos aspectos que, al no darse de manera adecuada, procuran desaciertos en el logro de los objetivos planteados, como lo expresa Valor (2006), expone: “las organizaciones que no están acostumbradas al uso de la tecnología generan una cierta inercia que les impide actualizarse de forma rápida, pudiendo incluso llegar a poner en peligro la competitividad de la empresa”. (p. 101). Y en este caso, se hace mención al contexto educativo, donde hay influencia en las metas globalizadoras de la institución o las específicas como las del aula de clase:

los contenidos de ciertas áreas, las actividades planificadas.

Siguiendo la misma idea, Valor (ob. cit.), hace referencia que el uso y “La utilización de las TIC en los procesos estratégicos de la organización requiere de una concientización del valor que estas tienen y de un procedimiento que permita que sean utilizadas de forma adecuada” (p. 101). Esta importancia refleja actuaciones concretas en el campo gerencial educativo y, cómo el estar capacitado o tener dominio en TIC, juega un papel determinante en el proceso de enseñanza y aprendizaje de los estudiantes. Debido a que el gerente de aula debe promover que se emplee un seguimiento constante en las capacitaciones docentes referentes a las diversas adaptaciones curriculares propuestas por el MEN de Colombia en conjunto con los lineamientos gubernamentales.

Por consiguiente, la gerencia educativa debe implementar medidas de control para que el personal docente, que lleva procesos escolares en el aula con sus estudiantes, sea competente en sus funciones pedagógicas y velar por que esté a la altura de la demanda de las exigencias educativas actuales. Sin embargo, es apropiado acotar que la evaluación forma parte importante para emplear las funciones gerenciales, reconociendo de cierta manera el desempeño de los docentes. De tal manera, se percibe la carencia del supervisor en buscar los medios para canalizar que docentes están de acuerdo ante el uso de estos recursos en sus planificaciones, como quienes aceptan de manera democrática el innovarse ante el uso de estas herramientas tecnológicas que cada día se observa de manera latente la necesidad de adaptarse a estas innovaciones.

Este es el caso en el personal docente del Centro de Desarrollo Integral “Trigal de la Felicidad”, Cúcuta Norte de Santander, Colombia. Dicho centro en el año 2017 consolidó el Plan Operativo para la Atención Integral, lo cual expresa que es una institución operado por la Caja de Compensación familiar del Departamento Norte de Santander (COMFANORTE), teniendo como objetivo el:

Ofrece a las niñas y niños del sector de Trigal y sus alrededores, una atención integral, que promueve la seguridad, bienestar y el Buen Trato, además de aportar a su cuidado y crianza, salud, alimentación y nutrición, educación inicial, recreación y ejercicio de la ciudadanía. (p. 03)

En lo que plantea dicho Plan Operativo, tiene como objetivo lograr la atención integral de los niños y niñas considerándose como la primera institución de cuidado; el mismo cuenta con una población de 300 niños y niñas entre las edades de 0 a 5 años, en situación de vulneración. Por lo tanto, el Centro de Desarrollo Infantil “Trigal de la Felicidad”, de acuerdo a la ley 1804 decretada el 2 de agosto del 2016, la cual establece la política de Estado para el Desarrollo Integral de la Primera Infancia de Cero a Siempre. Por lo tanto, esta ley tiene como objetivo fortalecer el marco institucional para el reconocimiento, la protección y la garantía de los derechos de las mujeres gestantes y de los niños y las niñas de cero a seis años de edad, así como la materialización del Estado Social de Derecho.

Del mismo modo, se logra formar los primeros cuidados en los infantes apoyado por diferentes instituciones, la principal es el ICBF, Instituto Colombiano de Bienestar Familiar. Asimismo, esta ley en lo que enmarca en sus artículos promueve que los docentes sean los responsables para atender los cuidados de sus quehaceres diarios como académicos en los niños y niñas son netamente del sexo femenino por tener la mayor experiencia. Por consiguiente, deben brindar una mayor tranquilidad con los padres de familia, en ser especialistas en la formación como en los cuidados de los primeros años de vida de los menores.

En referencia, al perfil de las docentes que laboran en la institución se cuenta con una variedad de profesiones como es el caso de psicología infantil, trabajadora social, enfermería, nutricionista, cocinera, aseo personal entre otros. Como también se cuentan con docentes técnicos en atención a la primera infancia, pedagogía infantil y como algunas que aún están culminando la escolaridad del postgrado en distintas áreas como en

Maestrías en gerencia educacional, innovaciones educativas y planificación global.

En relación a las prácticas docentes, han sido tradicionales en cuanto a desarrollar en los niños y en las niñas los hábitos de higiene a través del despertar de las habilidades como en las destrezas en pro del desarrollo de las inteligencias mediante el uso de estrategias lúdicas monótonas. A través de un ambiente pedagógico, que permite la interacción del facilitador con los niños y las niñas para promover la construcción de conocimiento con los recursos como estrategias de vanguardia.

Este ambiente pedagógico les brinda a las docentes especialistas como las de aula una serie de bondades que permite organizar los contenidos como los recursos para impartir las distintas áreas curriculares. En el caso particular la institución cuenta con distintas áreas que fomentan en los infantes el desarrollo de las inteligencias para que sean ciudadanos integrales para la sociedad entre ellas están:

- (a) Los ambientes nos permiten organizar aulas para el desarrollo de los lenguajes de expresión artísticas; (b) Aula de Arte Escénicas (teatro, mimos, expresión corporal, danza, títeres); (c) Aula de Arte Plásticas; (d) Aula de Juego; (e) Aula de Exploración; (f) Aula de Música; (g) Aula de Patrimonio Cultural; (h) Aula de Buen Trato; (i) Aula de Audiovisuales; (j) Aula de Literatura y (k) Aula de Construcción de Pensamiento Lógico (Centro de Desarrollo Integral et al op cit)

Estas áreas curriculares son vitales para el desarrollo de los niños y las niñas que tienen la edad comprendida desde 0 hasta los 5 años, con el fin de que exploran la construcción del conocimiento. Esto a través de la parte lúdica dentro de las áreas, para desarrollar de esta manera las inteligencias como el desarrollo de los valores, buenos hábitos, el aspecto lingüístico, matemático entre otros. En relación a los medios tecnológicos, los más usados son la radio, TV y cuentos audiovisuales en CD vistos en la televisión, manifestando las docentes poco conocimiento y dominio en el

área de manejo de la computadora, dispositivos periféricos y software especializado, derivando en una resistencia al uso y descontento con el manejo de estos recursos electrónicos para integrarlos en las labores didácticas con los niños y niñas, experimentando que es una carga más con la que tienen que lidiar en el proceso académico.

Una de las causas principales de lo previo, es la gestión de la función gerencial directiva debido a que mantiene un conformismo en emplear métodos ortodoxos en los espacios de formación. Delegando la responsabilidad en los entes gubernamentales por no prestar el presupuesto apropiado para las capacitaciones docentes, adquisición de computadores y cancelación de un acceso a Internet, sin apreciarse acciones desde su nivel decisorio diferenciadoras para la atención urgente en función de la capacitación en TIC hacia el profesorado.

Por lo tanto, no se cumplen las funciones gerenciales dentro del recinto porque este líder no emplea un cauce ni dirección al proceso de capacitación al personal educativo de la institución. Así como el establecer pautas en la planeación, como objetivos, actividades, pero estas no están implicadas en la realidad, y en este caso concreto, en la actualización y formación en las TIC: conocimiento y manejo básico de hardware y software educativos, dominio moderado que conlleve a la incorporación de las mismas a las actividades diarias de estos profesionales dentro de la institución y a las responsabilidades académicas.

De esta situación prolongarse, seguiría afectándose el recurso humano de las docentes dado que la actualización en las nuevas tecnologías es necesario el conocimiento y la práctica, los docentes se estarían quedando al margen de lo que demanda este avance, además, se reflejaría en las competencias de dominio frente a sus estudiantes, lo que puede provocar baja autoestima en el personal, desestima del sistema tecnológico por no saberlo utilizar y percibirlo como incómodo. No obstante, esto mejoraría significativamente si el gerente directivo se muestra presto en que la

institución le brinde a las docentes jornadas de capacitaciones ante el manejo de las tecnologías.

Ante este planteamiento y queriendo dar a la problemática, surge la interrogante central ¿Cómo proponer un programa de gestión directiva para la capacitación en TIC dirigido a las docentes de la primera infancia del Centro de Desarrollo Integral Trigal de la Felicidad, Cúcuta Norte de Santander?, para dar respuesta a la formulación antes señalada, se hace necesario responder:

¿Cuáles son los elementos de gestión directiva relacionados con la capacitación en TIC en las docentes de la primera infancia del Centro de Desarrollo Integral Trigal de la Felicidad, Cúcuta, Norte de Santander?

¿Qué nivel de capacitación el nivel de capacitación en TIC presente en las docentes de la primera infancia, Centro de Desarrollo Integral Trigal de la Felicidad, Cúcuta, Norte de Santander?

## **Objetivos de la Investigación**

### ***Objetivo General***

Proponer un plan de gestión directiva para la capacitación en TIC dirigido a las docentes de la primera infancia del Centro de Desarrollo Integral Trigal de la Felicidad, Cúcuta Norte de Santander.

### ***Objetivos Específicos***

- Identificar los elementos de gestión directiva relacionados con la capacitación en TIC en las docentes de la primera infancia.
- Establecer el nivel de capacitación en TIC presente en las docentes de la primera infancia.
- Determinar la factibilidad o demanda del plan de gestión directiva para la capacitación en TIC dirigido al personal docente de la primera infancia

## Justificación

Es de suma atención que los docentes se apropien en el dominio de las TIC y las incorporen en sus labores académicas. No pueden quedarse rezagados, por alegar que nunca se les formó en ello o simplemente son de otra era de la enseñanza, cuando la realidad y los contextos educativos demandan actualización, y estar al nivel que exige los nuevos paradigmas de la enseñanza a nivel tecnológico, es indiscutible. Ellos, los profesores son los primeros que verán con satisfacción que capacitar y apropiarse de estas herramientas, sus labores académicas dan un giro significativo y los estudiantes lo notan; la administración escolar, los padres y representantes agradecerán que se incorporen con fuerza y convicción en este campo tecnológico.

Las docentes, con el dominio básico y elemental de las TIC, en el contexto educativo lograrán tomar un rol activo en el proceso con los niños y niñas en esta etapa de la infancia y los estudiantes podrán tener una manera amplia de acercarse al estudio y conocimiento de lo que las docentes les imparten. Por eso la necesidad que las docentes estén capacitadas en el manejo y uso de la computadora, de lo que es el hardware y software, manejo de los programas básicos y adecuación de los mismos para la enseñanza y el aprendizaje.

Es de gran importancia que la gestión directiva sea eficiente en su proceso, además de ejercer otras funciones gerenciales, la institución escolar depende de sus acciones, por lo que ella promueve el sentir activo de la institución, es agente de cambio de la institución y persiste en el logro de los objetivos propuestos, comprendiendo la posible resistencia que pueda existir en la actualización de la innovación; se arriesga y le otorga a su recurso humano, el nivel apropiado para la orientación y formación de los procesos educativos, en este caso, la actualización y capacitación en las TIC, para la optimización del proceso enseñanza aprendizaje en los estudiantes.

Aludiendo a lo descrito, el Plan Nacional de TIC 2008–2019 PLANTIC (Ministerio de Comunicaciones, 2008) plantea que los colombianos deben estar informados y usar eficiente y productivamente las TIC, para así promover la inclusión social y la competitividad. Es así como emplear las TIC en la educación fortalece el sistema educativo incluyente y de alta calidad, y favorece la igualdad en el acceso al conocimiento, educación y aprendizaje de los ciudadanos en todas las etapas de su vida, enfocado en quien aprende y orientado a desarrollar su vocación, capacidades y habilidades. Para ello se propone que los estudiantes de Colombia en cada una de las etapas educativas tengan acceso a las tecnologías para lograr una educación de calidad.

De igual manera el artículo 13 del Decreto 2247 de 1997 que se relacionan con el acceso y conocimiento a través de TIC en el grado preescolar, fundamenta, en su artículo 10, la utilización de materiales y tecnologías apropiadas que les faciliten a los educandos el juego, la exploración del medio y la transformación de éste, como el desarrollo de sus proyectos y actividades. De ahí que se propongan, desde una gestión directiva, estrategias gerenciales pensadas orientadas a esta capacitación del personal docente dentro de la institución educativa seleccionada.

Esta investigación busca aportar de manera teórica todo lo concerniente a los conocimientos ya indagados por otros estudios en relación a este estudio: La bibliografía, antecedentes de los mismos, estudios previos que aluden y dan fundamento a la presente investigación y que son guía, orientación a posteriores estudios. Los aportes que se profundizan en la investigación dan la posibilidad de ampliar otras investigaciones, ofreciendo un análisis ya hecho por parte de esta investigación en el campo teórico, generando la posibilidad de fortalecer las bases de la misma, en este caso sobre la gestión directiva, la capacitación en las tecnologías de la información y comunicación, estrategias docentes en función de esa preparación.

Dicha investigación pretende indagar diversas en relación a la gestión gerencial para lograr la capacitación docente dentro de una institución educativa. Por consiguiente, Arellano (2017) menciona “es el dominio o acción conscientes de unas personas sobre otros sujetos, para el logro de las metas trazadas con la planificación, la organización, la dirección y el control” (p. 20). La autora argumenta que son las acciones que ejecuta el supervisor hacia sus subordinados, a través de las funciones gerenciales obteniendo las metas que se pretenden aspirar. Lo cual, a través de estas funciones se pretende tener un monitoreo para lograr la capacitación de las docentes, en cuanto al manejo de las tecnologías de información y comunicación.

Sin embargo, la autora comenta “las actividades que efectúan las organizaciones al planificar, organizar, dirigir, controlar a objeto de utilizar los recursos humanos, físicos y financieros, para alcanzar objetivos comúnmente relacionados con beneficios económicos, materiales, de servicio, entre otros” (Chiavenato, citado en Arellano, 2017, p. 88), refuerza los principios que el gerente de aula, o este caso el gerente directivo es el responsable inmediato para el logro de tal fin. Esto manifestado por las funciones que implica este rol, que van engranadas una con la otra se plasmaría dicho proyecto.

En relación al aporte metodológico concierne a los pasos y el camino que se adoptará para llevar la propuesta, el análisis de las variables y la confrontación con la realidad. Por consiguiente, este estudio se aspira ser dentro del paradigma cuantitativo al “usar la recolección de datos para probar hipótesis, con base en la medición numérica y el análisis estadístico, para establecer patrones de comportamiento y probar teorías” Hernández, Fernández y Baptista (2014), se trata de aplicar un proceso sistemático para recabar datos fiables sobre situaciones reales que pueden ser transformadas en beneficio de la institución, implicando la selección de técnicas y elaboración de instrumentos que faciliten conocer la realidad de la gestión directiva en relación a la capacitación sobre las TIC a nivel del personal

docente.

Desde la perspectiva social permite el acercamiento de la gestión directiva o gerencial de la institución al conocer la manera en cómo se cumple el rol gerencial por medio del uso del plan de acción. Seguidamente se pretende a través de esta gestión promover la capacitación docente para el manejo de las tecnologías, deficiencia que se ha detectado con mucha preocupación por ser sector no estudiado y que puede transformarse en experiencia modelo aplicable a otros sectores del ámbito educativo. Finalmente, puede manifestarse un acompañamiento docente dentro del contexto en estudio, lo cual Gutiérrez (citado en Martínez, 2016 p. 88) como, “Una conducta típica que se da cuando se tienen problemas o reclamos de calidad, es intensificar la inspección y exigir a los inspectores y supervisores que no descuiden su enada por eliminar las causas que lo originan, es entonces cuando el único esfuerzo por la calidad y los problemas continuará” (p.42)

En lo práctico la propuesta se justifica al ser un aporte factible para las instituciones de primera infancia, al proponer el diseño de un plan acción para la capacitación, en pro de fortalecer las estrategias directivas o gerenciales. Esto en referencia en la actualización como en la capacitación de las docentes ante el uso de las tecnologías de la información y comunicación en las docentes de la primera infancia, del Centro de Desarrollo Integral Trigal de la Felicidad, Cúcuta Norte de Santander.

**CAPITULO II**  
**MARCO TEÓRICO**  
**Antecedentes del Estudio**

La presente investigación desea dejar por sentado algunos estudios previos que se han realizado y han llevado adelante la inquietud, plasmando aspectos importantes de las variables de estudio, como son: la gestión directiva para la capacitación de los docentes en TIC; es así como se presentan los siguientes:

Como primer aporte dentro internacional se encuentra Díaz (2017), lleva cabo una investigación titulada: “Calidad de la gestión educativa en el marco del proceso de la acreditación”. Este estudio tuvo como objetivo general conocer el nivel de calidad de la gestión educativa en el marco del proceso de la acreditación, en las instituciones educativas estatales nivel secundario, zona urbana distrito de Iquitos 2016 ubicado en Perú; el trabajo de investigación es de nivel descriptivo y el diseño no experimental; la población de estudio fue de 17 instituciones educativas.

El autor empleo el instrumento de recolección de información fue un cuestionario aplicado a las unidades informantes: estudiantes, docentes y directivos de las instituciones educativas. Las conclusiones a las que se llegaron fue que las instituciones educativas estatales, zona urbana distrito de Iquitos es regular; en cuanto al desempeño docente es regular; el 52,9 %; en cuanto al trabajo conjunto con las familias y la comunidad es regular; el 47,1 %; en cuanto al uso de la información es regular; en cuanto a la infraestructura y recursos para el aprendizaje es regular. Lleva a considerar que es necesario reforzar la Gestión en todos los aspectos, para que haya una acreditación docente fundamentada.

Álvarez (2015) en su trabajo de maestría en ciencias de la educación “Programa de Capacitación Docente para el Desarrollo de los Procesos de Enseñanza en Educación Inicial”, tuvo como eje central diseñar un programa de capacitación docente para el desarrollo de los procesos de enseñanza en educación inicial del Municipio Escolar Maracaibo 2, estado Zulia, Venezuela. La investigación fue de tipo proyectiva de campo y obedeció a un diseño no experimental, transeccional, en el que la población estuvo conformada por 62 docentes y directivos de las instituciones de educación inicial pertenecientes al entorno geográfico en estudio.

En cuanto al instrumento para la recolección de datos, este recayó sobre dos cuestionarios dirigidos a docentes y directivos, cada uno de ellos con 40 ítems y 4 alternativas de respuesta: Siempre (S); Casi Siempre (CS), Casi Nunca (CN) y Nunca (N). Una vez aplicado el cuestionario se llegó a la conclusión de que las deficiencias en los procesos de enseñanza que se vienen evidenciando en las instituciones de educación inicial del Municipio escolar Maracaibo N° 2, tienen su origen en que los directores y supervisores no han tomado en cuenta estas necesidades en el personal, de lo que se infiere que no han sido jerarquizadas. Para solventar esta problemática se recomienda aplicar y monitorear el desarrollo de la propuesta de capacitación expuesta por el estudio.

Para Rodríguez (2014), cuyo título es “Gestión del Director en los Centros de Educación Inicial pertenecientes al Ministerio del Poder Popular para la Educación”, ubicados en la Parroquia Ambrosio del Municipio Cabimas en Venezuela, con la finalidad de analizar el modelo de gestión implementado por los directores, para posteriormente determinar las dimensiones presentes de la gestión escolar, el desempeño de las funciones gerenciales y el estilo de liderazgo ejercido en estas instituciones. La investigación permitirá formular lineamientos estratégicos que contribuyan a mejorar el desarrollo de la gestión escolar del director del nivel de educación inicial.

Se realizó un estudio descriptivo transaccional no experimental, donde la población estuvo conformada por 6 Directores y 46 Docentes para un total de 52 sujetos. La técnica utilizada para la recolección de datos fue la encuesta, para lo cual se elaboraron dos cuestionarios dirigidos al personal docente y directivo, validados por cinco expertos y su confiabilidad fue calculada mediante la fórmula de Alfa de Cronbach arrojando ser confiable su aplicación. La técnica para el análisis fue la distribución de frecuencias relativas, obteniendo como resultados, que la gestión escolar implementada por el director tiene una tendencia alta hacia un modelo de gestión estratégica.

Sin embargo, se evidencia debilidad en la atención de las dimensiones de la gestión, sus funciones y en el ejercicio de un liderazgo tradicional autocrático que no se corresponde a las exigencias que emergen en el sector educativo, ante esta realidad se formulan lineamientos estratégicos basados en cuatro lineamientos generales, que ofrecen al director orientación en su acción directiva.

Por otra parte, dentro del contexto nacional encontramos a Cárdenas y Malpica (2019) realizaron una investigación titulada: Plan de Formación Docente en Competencias Tecnológicas para el uso pedagógico de las TIC. Teniendo como objetivo general la implementación de un plan para la formación docente, el cual tiene como propósito mejorar las competencias tecnológicas para uso educativo de las TIC en los docentes del ciclo 3 de la jornada tarde del colegio Gonzalo Arango IED de Bogotá, Colombia. Los autores para realizar dicho plan, emplearon tres(03) momentos, en el primer momento, se diseñó el plan, desde tres estrategias; un recurso educativo digital para autoaprendizaje, talleres tipo Educamp y procesos de sensibilización a los docentes.

Seguidamente, para el segundo momento, se caracterizó en la implementación y ejecución del plan y finalmente, en un tercer momento, se caracterizó en la evaluación del plan de formación. La misma partió de un

diagnóstico o pretest aplicado antes del proceso de formación y un postest al final del mismo, en el cual participaron los 20 docentes que forman la totalidad de la población. Dentro del marco metodológico fue una investigación correlacional, bajo el diseño cuasi-experimental y el enfoque cuantitativo. Posterior a ello, en los resultados se arrojó una valiosa información sobre el impacto positivo en un aumento de casi un 30% en la escala de medición diseñada para las competencias Tecnológicas en el uso educativo de las TIC en la institución educativa.

Como conclusión esta investigación mostro los pasos que conforma la realización para el plan de acción, los mismos ser un patrón para esta investigación. Sumándole a ello, se coincidió con la metodología empleada en algunos aspectos de interés por la investigadora, lo cual es importante por plasmar que se está trazando el horizonte propuesto Finalmente, los resultados arrojados fueron positivos, esto en teoría es esperanzador para el contexto de estudio seleccionado porque las docentes están prestas en colaborar en promover la capacitación ante las tecnologías.

Por su parte, García (2017) en su investigación “Modelo para optimizar la integración de las TIC en los procesos académicos de la Institución Educativa Enrique Suárez, del Municipio de Almeida, Boyacá”, en el marco de obtener el grado de Magister en TIC Aplicadas a las Ciencias de la Educación, Universidad Pedagógica y Tecnológica de Colombia, presentan los resultados de la implementación de un modelo de integración de TIC en los procesos académicos de la entidad precitada. Inicialmente hizo un recorrido teórico para identificar iniciativas similares nacionales o internacionales, buscando variables que hubiesen sido tomadas en cuenta o pasadas por alto en estudios similares, con el fin de proponer un modelo de integración de las TIC, ajustado a la realidad Boyacense y la labor pedagógica de las Instituciones Educativas rurales.

Con los resultados de la caracterización de la Institución, determina los requerimientos del modelo ajustado al contexto. Luego se plantea el modelo,

que hace énfasis en los actores que intervienen en los procesos académicos, proponiendo la figura del gestor TIC, como dinamizador de los procesos relacionados con las TIC dentro de la Institución. Los resultados permitieron establecer a partir de la implementación del modelo, su eficacia y se generó gran compromiso en la comunidad educativa por vincular las TIC en los procesos a su cargo.

El modelo propuesto, como lo muestran los resultados de la validación hecha en otra Institución, puede servir como guía para realizar la integración de las nuevas tecnologías en Instituciones que cuenten con condiciones similares, en cuanto a los aspectos técnicos, geográficos y de densidad de población. Concluye que no basta con disponer de gran cantidad de artefactos tecnológicos; su uso adecuado en los procesos formativos dependerá de una correcta integración de estos al desarrollo de las actividades académicas diarias de la Institución.

Peréz (2017) en su trabajo “Análisis del Uso de las TIC en la Gestión e Innovación de la Gerencia Educativa en las Instituciones Educativas Oficiales de la Región Caribe Colombiana. Caso. Cartagena y Sincelejo”, para optar al título de Maestría en Educación en la Universidad Tecnológica de Bolívar, donde busca analizar el uso de las TIC en la gestión e innovación de la gerencia educativa en las Instituciones Educativas Oficiales del distrito de Cartagena de Indias y el municipio de Sincelejo, para lo cual se estableció una muestra de 27 rectores de las IEO y se les aplicó el instrumento nivel de competencias de gestión e innovación de la gerencia educativa apoyada en TIC, se diseñó bajo la metodología cuantitativa, con un enfoque descriptivo de alcance exploratorio.

Como resultados más relevantes obtuvo que de los rectores con formación de maestría son los que más uso hacen de las TIC en su gestión e innovación de la gerencia educativa, por otro lado se halló que algunos rectores aun cuando en las instituciones se encuentran los equipos y herramientas tecnológicas estas no son utilizadas por los directores como

apoyo a la labor de gerencia educativa. Por tanto, se hace necesario que los rectores de las instituciones utilicen en el desarrollo de su labor directiva los equipos y herramientas de las tecnologías de la información y comunicación para una buena gestión e innovación que contribuya al mejor funcionamiento de la estructura organizativa.

Barbosa (2019) en su investigación titulada: “Capacitación en TIC para los docentes del municipio de González-Cesar, Colombia” La presente investigación tiene como propósito fundamental Proponer un Plan de Capacitación en herramientas y recursos TIC para los de docentes del Municipio de González. La metodología para utilizar es de tipo cualitativa bajo la modalidad de proyecto factible, apoyado en una investigación transeccional y de campo. La población para estudiar es de 4.0 docentes del Municipio de González, ubicada en el departamento del Cesar, Colombia, la muestra se seleccionó bajo un censo poblacional, y se aplicara como técnica e instrumento de recolección de datos, una encuesta y su respectivo cuestionario de preguntas abiertas.

Como conclusión la autora tuvo como objetivo el proponer un plan de capacitación para los docentes en el manejo de las herramientas y recursos con las TIC. Dicha investigación tiene la metodología cualitativa y proyecto factible y una investigación transeccional y de campo. Teniendo como población a 40 docentes del Municipio de González, bajo un censo poblacional, y se aplicara como técnica e instrumento de recolección de datos, una encuesta y su respectivo cuestionario de preguntas abiertas. Con los instrumentos se determinaron cuantificar las habilidades como competencias tecnológicas de las Instituciones del Municipio de González. Esto es relación al uso y manejo de TIC en el aula arrojando que presentan muchas deficiencias y se propuso la capacitación para mejorar las competencias tecnológicas de los docentes y dar los recursos para mejorar el uso de estos recursos didácticos

Dentro del contexto local, Cuberos de Quintero y Vivas (2016)

realizaron un trabajo titulado: “Relación entre didáctica, gerencia y el uso educativo de las TIC” teniendo como objetivo general el determinar la relación existente entre didáctica, gerencia y el uso educativo de las tecnologías de la información y comunicación (TIC) en las instituciones de Educación Básica Secundaria del Municipio San José de Cúcuta-Norte de Santander, beneficiadas por el Programa Gubernamental Computadores para Educar en Colombia; esta fue realizada en el 2015. Dentro de su enfoque metodológico utilizado fue mixto, la información se recogió mediante las técnicas encuesta escrita y entrevista oral; como instrumentos: el cuestionario estructurado y el guion de entrevista aplicado a 168 profesores y 14 gerentes educativos, respectivamente.

Para el análisis de los datos se emplearon métodos estadísticos y de análisis de contenido, fundamentado filosóficamente en la transmodernidad. Los resultados evidencian una relación sinérgica incipiente entre la didáctica, gerencia y el uso educativo de las TIC derivada de la escasa formación, tanto del profesorado, como de los gerentes en competencias técnico-didácticas y de gestión, lo cual puede verse como una medición en pleno desarrollo del programa gubernamental Computadores para Educar, para la toma de decisiones pertinentes a los ajustes necesarios cónsonos con el propósito para el cual fue creado hacia la transformación institucional a favor de la calidad educativa.

A manera de conclusión este estudio sirvió de base para conocer la relación existente entre didáctica, gerencia y el uso educativo de las tecnologías de la información y comunicación (TIC). Sirviendo esta triada para el estudio planteado por la investigadora y más teniendo como contexto las instituciones de Educación Básica Secundaria del Municipio San José de Cúcuta-Norte de Santander. Otro aspecto relevante para el estudio es que se resultó beneficioso ante el Programa Gubernamental Computadores para Educar en Colombia. Asimismo, su enfoque metodológico fue interesante al implementarse bajo el enfoque mixto, con las técnicas encuesta escrita y

entrevista oral; y los instrumentos: el cuestionario estructurado y el guion de entrevista.

Dicha investigación conto con una población de 168 profesores y 14 gerentes educativos, y para su análisis se emplearon métodos estadísticos y de análisis de contenido. En concordancia con los resultados se evidencio la relación sinérgica entre la didáctica, gerencia y el uso educativo de las TIC y en dicha institución se evidencio preocupante la escasa formación, tanto del profesorado y de los gerentes. Con respecto, a las competencias técnico-didácticas y de gestión, evidenciado en el programa gubernamental Computadores para Educar, sirviendo de base para la toma de decisiones con el propósito de consolidar la transformación institucional a favor de la calidad educativa.

Referentes expuestos fundamentan, a groso modo, lo que investigadores y profesionales de instituciones y empresas fundamentan en función de la gestión directiva docente y todo lo que ella encierra en torno a lo que es liderar los procesos educativos, formativos y de capacitación para que estos coadyuven a la consolidación de la enseñanza y aprendizaje de los estudiantes, de educación inicial. Es necesaria la actualización y capacitación de los docentes en TIC e importante tener en cuenta que estos estudios como otros, realizados en el tiempo, son vigentes y relevante la problemática existente y cómo retomar estas ideas, hace que se comprenda su persistencia del mismo en las instituciones educativas.

### **Bases Teóricas**

Son diversas las inquietudes que suscitan reflexiones y análisis en el campo educativo que llevan a plantear la necesidad de una posible solución, indagando y mediando sobre los procesos educativos, desde puestos directivos con funciones gerenciales, para que estos tengan real atención en una posible propuesta que acierte a fortalecer deficiencias. Es así a estudiar,

profundizar, analizar, acerca de la gestión directiva del docente, en su rol gerencial con respecto en organizar y planificar cada una de las actividades del docente.

Del mismo modo el gerente es el responsable del monitoreo de cada de las acciones de estos actores para el logro del proceso de enseñanza como de aprendizaje. Por lo tanto, este gestor educativo tiene marcada influencia en que los docentes en relación al acceso de la innovación que se dan desde las Tecnologías de la Información y Comunicación para adecuarlas acertadamente a las acciones que lleva adelante el docente en su planificación de aula con estudiantes de primera infancia. Finalmente, con el manejo del presupuesto administrativo para dotar a la institución con una infraestructura e vanguardia.

### **Gestión Directiva**

El presente estudio desea profundizar acerca de los aspectos de la variable, considerando la gestión directiva en educación preescolar en TIC, como elementos a profundizar en este apartado de la investigación. En este sentido, Vázquez, Liesa y Bernal (citados de López, Gracia y Martínez, 2019)

La función de los equipos directivos se ha tornado más compleja no solo porque han aumentado sus tareas, sino también porque el nivel de exigencia requerida se eleva de forma progresiva. En la actualidad, por ejemplo, es necesario que el directivo cuente con determinados conocimientos, aptitudes y capacidades para poder desarrollar su función oportunamente (p, 05)

Los autores exponen que una gestión directiva se ha manifestado en mayor solicitud a través de las adaptaciones curriculares a medida que la sociedad se innove o por sucesos que influyen en el desarrollo organizacional. Lo cual, recomiendan que estos gestores se estén innovando en distintas áreas o capacidades para asumir los nuevos retos de esta era

globalizada. Partiendo de estos principios generales de la administración y la gestión se aplican al campo de la educación, en busca de aplicar los postulados teóricos-prácticos para enriquecer, mejorar la práctica educativa y toda la estructura organizativa que la compone.

Por ello, la gestión educativa está conformada por diversas gestiones, pero en el caso de la presente investigación, se hará énfasis en la gestión directiva, Sin embargo, Corredor (2016) menciona:

El objetivo último de la gestión educativa está en el cumplimiento óptimo de la misión institucional asegurando una enseñanza, formación e investigación de gran calidad, y prestando servicios a la comunidad. Este objetivo requiere una dirección que combine la visión social, incluida la comprensión de los problemas mundiales, con competencias de gestión eficaces. (p, 21)

El autor señala que la gestión directiva tiene como objetivo el cumplir con la misión institucional, asegurando la formación de niños, niños aptos para la sociedad. Esto a través de la promoción e la investigación en pro de la comunidad, enmarcado en la visión social sea a nivel nacional como globalizado. Otro aspecto importante para enmarcar en la gestión directiva es el cómo este funciona dentro de la institución educativa.

La gestión directiva, plantea y lidera las estrategias para resolver y satisfacer las necesidades de los actores de la organización educativa y los objetivos de la institución y su eficiencia, su deber finalmente es la creación permanente de las condiciones favorables, nuevas, pertinentes y relevantes para el desarrollo de la institución. Organiza distintas acciones y las desarrolla para facilitar la participación y la toma de decisiones institucionales, garantizando la comunicación oportuna y transparente del horizonte institucional; así mismo establece estrategias de seguimiento y autoevaluación para el aseguramiento de la calidad. Siendo en estas acciones, espacios de promoción de dinámicas de discusión, diálogo y concertación, construcción conjunta y que forman parte de la gestión académica y administrativa, y que realizan todos los miembros de la comunidad educativa, que es donde se materializa la gestión directiva, Miranda Beltrán (citado en Corredor et al op cit p. 24)

La gerencia directiva comprende el diseño de estrategias por parte del directivo, con el fin de solventar las inquietudes de los miembros de la comunidad educativa. Del mismo modo, lograr cumplir con la misión como los objetivos propuestos de manera eficiente como eficazmente, para que se logren las condiciones institucionales. De esta manera el gerente organiza un plan de acción, y en cada una de las actividades, motivar el trabajo en equipo como colaborativo garantizando una comunicación transparente para la toma de decisiones. Esto en concordancia con todas las secciones de los equipos de trabajo a través de diversas dinámicas de trabajo como comunicacionales para la construcción de ideas en conjunto. Finalmente, si el gerente integra estas pautas de manera armoniosa y con todo el personal se materializaría esta gestión directiva.

Al respecto la gestión directiva es definida en Correa, Álvarez y Correa (2012), “como la misión orientadora, que requiere de un liderazgo claro y compartido para dirigir al equipo humano en el diseño, implementación y apropiación del horizonte institucional: visión, misión, valores y principios institucionales, formulación de metas, articulación de planes, programas y proyectos” (p. 14). Estas buscan incidir en el logro de las metas establecidas a nivel institucional, dar dirección y horizonte a la comunidad educativa, como puede ser el caso de fortalecer las competencias docentes en todas sus facetas cognitivas, emocionales y comportamentales en TIC.

Al respecto, Cejas (2009), conceptualiza la gestión educativa, como “el conjunto de acciones articuladas para el logro de objetivos propuestos en el Proyecto Educativo de un Centro Educativo” (pág. 215), considera que está dentro de un proceso de planificación estratégica que tiene una visión relacionada con el entorno, toma en cuenta las propias capacidades y necesidades del centro. Esta dimensión holística de la estructura organizativa de la institución hace que esta sea asumida con responsabilidad para que puedan generarse los resultados esperados. De ahí, la necesidad de seguir capacitando al recurso humano, para la creación de proyectos que

respondan al contexto social educativo. Por lo que no solo es importante el directivo como gestor, sino tener presente otros factores como la planeación, equidad, calidad, manejo de recursos, participación y hasta la rendición de cuentas.

Corroborando lo escrito, para Rico (2016), “la gestión directiva es entendida como un proceso organizado y orientado a la optimización de procesos y proyectos internos de las instituciones, con el objetivo de perfeccionar los procedimientos pedagógicos, directivos, comunitarios y administrativos que en ella se movilizan” (pág. 57). Esta definición, complementa acertadamente lo que es y debería ser la gestión directiva dentro de los procesos educativos en función de responder a las necesidades del centro como estructura conformada por el personal docente y estudiantes.

Esta investigación arroja que el propósito de la gestión directiva, son las acciones acotadas por el gerente de manera sistemática como organizada. A través de las mismas debe integrar a los demás miembros del personal institucional para el logro de los procesos administrativos en pro del beneficio de la organización. Del mismo modo, es el encargado de supervisar las acciones de los docentes para que estos puedan ir escalando posiciones administrativas a medida que van obteniendo perfeccionamiento académico.0

Ahora bien, ¿qué busca la gestión directiva? para el Documento de la Fundación Luis Amigó, (2012), considera pertinente que se comprenda los propósitos de la gestión, en este sentido, lo que pretende es:

- a) Una gestión directiva eficaz reconoce las necesidades y potencia las habilidades y destrezas de los miembros de la comunidad educativa;
- b) Orienta sus acciones para alinear objetivos;
- c) Toma decisiones de manera participativa;
- d) Construye una visión compartida de la institución;
- e) Hace seguimiento a metas e indicadores que permitan el control del quehacer directivo, administrativo financiero, académico-pedagógico y comunitario y de convivencia;
- f) Se preocupa por

una adecuada gestión del conocimiento al interior de la institución educativa a la que reconoce como una organización inteligente, como una organización que aprende; g) Recupera y da sentido a los aprendizajes obtenidos por los equipos de trabajo y la comunidad educativa en general y h) Convierte el aprendizaje y el conocimiento en el principal activo de la misma. (p. 23)

Ahora bien, es importante acotar las aportaciones de esta Fundación, siendo pertinentes los propósitos de la gestión directiva dentro del ámbito educativo. En primer lugar, una gestión eficaz por parte del directivo, al ser este apto, puede reconocer las necesidades más urgentes de la comunidad, y este debe realizar una evaluación del personal. Con el fin, de entablar responsabilidades individualizadas en relación a las destrezas como habilidades que tengan para solventar dichas insuficiencias. Por otra parte, este es el responsable directo de orientar a sus seguidores que acciones deben emplear para el logro de las metas y consolidar el objetivo.

El gerente debe valorar cada pensamiento, sugerencia, opinión de los miembros y llevar siempre la toma de decisiones en consenso participativo a través de una comunicación unidireccional en pro de la visión como misión institucional. Tiene el deber de realizar un seguimiento minucioso de los trabajadores para que cumplan las metas trazadas como los indicadores trazados, para mantener un control de las funciones de cada uno de los departamentos que integran la organización. Debe el gerente motivar al recurso humano a que este en un constante aprendizaje, que se preocupe por avanzar profesionalmente, para conformar una organización inteligente.

Otro principio, es que el gerente debe considerarse humilde en valorar cada uno de los aportes brindados por el personal, reconociendo su trabajo y aprender de ellos sea individual o en colectivo. Y este aprendizaje es el detonante para el avance de la organización, y sin el mismo no puede ir germinando. Por consiguiente, partiendo de estos principios la investigadora sostiene esta problemática, por ser el gerente el responsable del bienestar

estudiantil. Sin embargo, en varias instituciones del departamento se carece de estos principios, por observar el preocupante desinterés el rector en no promover acciones administrativas en pro de la institución.

En este caso, por ser una organización que está integrado por niños y niñas de la primera infancia las docentes deben estar en una permanente formación académica. Y en este caso, ante el uso de las tecnologías, por ser un recurso indispensable en las familias ante la demanda continua de esta era de la globalización. Para concluir, sobre este asunto, la gestión directiva es responsable absoluta de todo el acontecer estratégico que orienta y da dirección, desde todos los estamentos, a la organización planeando detalladamente todas las acciones: desde el diagnóstico hasta el estudio de los recursos para responder con eficiencia a las necesidades del centro. Del mismo modo, es el encargado de que se logre la motivación laboral que se obtenga una capacitación permanente en cada uno de los miembros que labora allí.

Ante esta descripción Correa, Álvarez y Correa (2012), refieren que la gestión directiva, va delante en las propuestas y compromiso con el quehacer y las relaciones de convivencia escolar, donde delega responsabilidades para la participación en la toma de decisiones, construyendo mecanismos de comunicación apropiados y coherentes, que aseguren un acompañamiento y seguimiento donde prevalezca la autoevaluación y control para el mejoramiento continuo de los proyectos y planes que sustentan el centro. Entonces se puede evidenciar que la función directiva está en una continua y permanente sesión de reflexión e interacción con el medio, buscando optimizar el contexto y espacio funcional de la institución, el recurso como la estructura organizativa que lo compone.

Siguiendo con el orden de las ideas es importante conocer ¿Qué es la función directiva?, al respecto Sánchez (2018) expone:

Según el Diccionario de la Real Academia Española (R.A.E), dirigir es “enderezar, llevar rectamente algo hacia un término o lugar señalado”, “encaminar la intención y las operaciones a

determinado fin”, y también “orientar, guiar, aconsejar a quien realiza un trabajo”. Dirigir personas tiene una dimensión de orientación a la consecución de logros, y una intrínseca dimensión interpersonal.

El autor deriva desde su terminología, la misma se fundamenta en como el gerente debe direccionarse correctamente para el logro de un fin a través de las acciones pertinentes. Del mismo modo él puede orientar a cada uno del personal que está bajo su responsabilidad, sea para el cumplimiento de las metas como en el aspecto interpersonal. Es importante apreciar como este rol está enmarcado en la actualidad, Buenfil (2016) reflexiona en lo siguiente:

La función directiva, a partir de 2013 es definida como “aquella que realiza la planeación, programación, coordinación, ejecución y evaluación de las tareas para el funcionamiento de las escuelas de conformidad con el marco jurídico y administrativo aplicable, y tiene la responsabilidad de generar un ambiente escolar conducente al aprendizaje; organizar, apoyar y motivar a los docentes; realizar las actividades administrativas de manera efectiva; dirigir los procesos de mejora continua del plantel; propiciar la comunicación fluida de la escuela con los padres de familia, tutores u otros agentes de participación comunitaria y desarrollar las demás tareas que sean necesarias para que se logren los aprendizajes esperados.(p. 45)

La autora menciona que actualmente se mantiene el enfoque esta función en cumplir con cada una de las directrices del gerente como es la planeación, programación, coordinación, ejecución y evaluación de las tareas para el funcionamiento de la institución. Estas pautadas con los marcos jurídicos como legales que los entes gubernamentales asignen en pro de generar y mantener un ambiente escolar en pro el aprendizaje. Del mismo modo debe velar para que los docentes, cumplan con sus actividades curriculares de manera eficaz. Y e este modo mejorar la organización e integrar a los estudiantes como a los padres de familia como agentes de

participación para el logro de los aprendizajes.

### ***Características del directivo***

Como un segundo segmento para el estudio es importante conocer las características del directivo dentro del entorno escolar, Collado (2013) en su investigación expone:

a) Lectura de la realidad y perspectiva de futuro; b) Capacidad para analizar puntos fuertes y débiles; c) Importancia de la autoestima y fuerza emocional; d) puente entre centro y comunidad; e) fuerza de propósito; f) guía de la educación en apoyar el esfuerzo, procedimientos curriculares, asumir responsabilidad de la evaluación de los docentes y que se cumplan las normas; g) Impulsar el buen clima de relaciones humanas; h) capacidad para motivar a los miembros y i) compartir el liderazgo (p. 35-36)

El gerente, al asumir este rol debe tener estas características para enmarcar una institución que forme una educación de calidad, partiendo el rendimiento de los docentes. Por lo tanto, debe ser un planificador estratégico para conocer cada aspecto positivo como negativo del centro y las debilidades como fortalezas. Considerándose como el puente para mediar con cada uno de los integrantes de la comunidad, llegar a conciliar ideas y suplir las necesidades. Sin embargo, en la parte del manejo de los recursos humanos debe tomar acciones para el aumento de la autoestima del personal para aumentar las demandas emitida por las entes superiores por ser el enlace directo debe velar que cada proceso administrativo se plasme con cabalidad. Culminando que debe ser humilde en compartir el rol, apreciar a sus trabajadores en que estos avancen, cumplan sus metas, estén en armonía con lo demás miembros.

### ***Rol del directivo***

Mark Moore (2002), (citado en Correa, Álvarez y Correa, ob. cit), de la

Escuela Kennedy de Gobierno de la Universidad de Harvard, describe que el directivo es:

...un creador de valor público”, es decir, tiene la capacidad de ofrecer un servicio de calidad a los ciudadanos para mejorar sus condiciones de vida e incidir en el desarrollo local, regional o nacional. En el caso del sector educativo, la creación de valor público se evidencia en la prestación de un servicio educativo de calidad, que contribuye a la formación política, democrática y participativa de los ciudadanos para la construcción del proyecto de Nación y, que responde, además, a las necesidades e intereses de la comunidad educativa y del entorno. (p. 24)

Estas posturas y argumentos solo terminan de enfatizar la persona del directivo y en la trascendencia de sus acciones dentro del campo social educativo, ofreciendo apoyo y brindando una oportunidad de crecimiento, no solo a la comunidad educativa intra, sino a toda la comunidad a la que pertenece en el contexto extra de ella, incidiendo en las necesidades que se tienen para reorientar decisiones y recursos, en el caso específico, en la capacitación de las docentes en recursos TIC y en la adquisición de las habilidades necesarias para hacer frente a las exigencias de las innovaciones y nuevas propuestas de aprendizaje dentro del aula de clase.

En este sentido la figura del directivo docente, como facilitador de la información y del proceso, cobra sentido relevante en la formación docente, él como líder de la organización, determina, de manera acertada, las competencias a adquirir en los mismos, que en este caso concreto, se estará considerando las estrategias que el directivo de la institución precisa incorporar para la capacitación de su cuerpo docente en lo que refiere a la demanda el conocimiento y dominio de las TIC, aplicadas al contexto del aula. Y en concordancia con lo anterior, los docentes son los encargados de orientar a los estudiantes de una manera didáctica, donde reflejen el interés en que los estudiantes aprendan a construir su propio conocimiento, permitiéndoles cumplir con etapas de su formación académica, fortaleciendo el pensamiento lógico y el proceso lector de los textos.

## ***Esferas de la gestión directiva***

La Fundación Luis Amigo, es una entidad, la cual contribuye a la formación social e individual de las personas excluidas y vulnerables apoyando a la infancia y a la juventud con la familia en dificultad. A través de la defensa de los derechos humanos mediante la intervención socioeducativa y psicosocial. En relación al papel ineludible del directivo y su gestión se presentan el Documento de la Fundación Luis Amigó, (2012), presenta como esferas de gestión interrelacionadas, entre estas:

1. *Gestión estratégica*, como “la capacidad del directivo para realizar análisis situacionales de la institución y su entorno, permitiéndole evaluar la gestión de la organización y sus resultados para transformar y reformular el horizonte institucional, los planes, los procesos, o las acciones implementadas” (Op. cit. p. 24). Tiene su incidencia en la estrategia o actuación directiva estratégica, donde se tiene presente todos los aspectos para reconducir las acciones del centro educativo.

Puede definirse esta gestión como la destreza que tiene el directivo para realizar un análisis de las acciones que puede ocurrir dentro de la institución. Este, es responsable el determinar qué efectos pueden incurrir hacia los planes que motiven el alcance de los resultados, de manera e generar menor gasto y mayor ganancia económica.

Sin embargo, Niven (citado en Brumer, 2017) expone:

considera que el éxito de la gestión estratégica está definido por el irrestricto compromiso de la junta directiva hacia la alta gerencia. Apoyo sistemático que parte desde la aprobación de la planeación estratégica y de los recursos requeridos para desarrollar e implementar los sistemas de gestión (p. 2).

El autor recomienda que para lograrse una gestión estratégica dentro del contexto empresarial es que se sostenga un compromiso con la junta directiva. Y este compromiso aumentaría a medida que se den los resultados, esto impulsado por una planeación en virtud de los recursos

apropiados para el alcance de las metas. En virtud del contexto educativo esta gestión estratégica es primordial en el gerente en velar por la promoción de la institución, esto reflejado que la comunidad vea reflejado una organización progresista hacia el acceso de las tecnologías.

2. *Gestión del entorno político*, como “la relación del directivo en los contextos internos y externos mediante el uso inteligente de la persuasión y el ejercicio legítimo del poder como acción que permite la participación, consenso, autorización, apoyo, colaboración y la obtención de recursos” (Fundación et al op cit p. 10). Esto alude a la capacidad de uso del puesto que se ocupa dentro de la jerarquía para bien de la institución, donde relaciona las propias responsabilidades con lo institucionalizado dentro del marco político educativo y la incidencia en el diseño de planes, estrategias y servicios institucionales, donde se abre a las relaciones con otros actores políticos para hacerlos partícipes de los proyectos y aliados de las propuestas institucionales que puedan ayudar y ser soporte en el desarrollo de las actividades e iniciativas en función de la formación del personal y de los estudiantes.

Como un segundo indicador dentro de las esferas de la gestión directiva, se enmarca en el entorno político que se desenvuelve una organización, en relación del directivo con el sistema gubernamental. Debe reconocerse que, en el país, se manejan tenencias políticas que pueden afectar la mejora de las actividades administrativas, lo cual; recomiendan que este debe ser imparcial y promover el trabajo colaborativo entre institución-gobierno. Aludiendo, que el gerente debe aprovechar el rol para promover que los entes gubernamentales para promover que estos estén prestos en la proyección de la organización. Esto, reflejado ante el impulso de planes educaciones, programas interdisciplinarios para integrar a diversas instituciones y solventar las necesidades de la comunidad. Pearce y otros (citado en Soto 2013) expone:

En su trabajo *The effects of governments on management and*

organization (Los efectos de los gobiernos sobre la gerencia y las organizaciones). Este autor presenta un resumen de las investigaciones que se han realizado en esta materia y establece que dicho impacto puede derivarse de dos condiciones. La primera es la ideología política del gobierno y, la segunda, la capacidad y poder del gobierno. En relación con el ambiente laboral, vinculado directamente con el clima organizacional, establece que las acciones de gobierno tienen impacto “sobre las formas y estrategias de organización, así como sobre las interacciones interpersonales y los estados psicológicos de los miembros de la organización” (p. 5)

El autor en referencia determina el valor significado que tiene el entorno político dentro de una organización, en relaciona dos condiciones para su administración. En la primera por la ideología política, esto recordando que dentro del país en los últimos años se ha evidenciado dos posturas. Por lo tanto, el gerente no puede ir hacia una en específico, por respeto a los demás miembros de la comunidad educativa, su prioridad es el bienestar de la institución Y como segunda condición, es el ambiente laboral, este detonante afecta el clima organizacional, por haber un fanatismo interno, incumplimiento de condiciones laborales. Por lo cual, en algunas ocasiones el gerente no supervisa el cumplimiento de la cancelación de los contratos, como nueva contratación, asignación de recursos ascensos entre otros. Dichas molestias afectan la calidad educativa en el desempeño de los trabajadores por las necesidades básicas como la zozobra de su continuidad laboral.

3. *Gestión operativa*, como “La capacidad del directivo para hacer que la organización actúe eficaz y eficientemente en el cumplimiento de los objetivos propuestos y asuma la responsabilidad por los resultados alcanzados”. (Fundación et al op cit p. 10), esta esfera es la que da ejecución a las propuestas realizadas, pone al directivo con garante ejecutor de las decisiones tomadas, en las que articula todos los elementos de la gestión para ponerlas en marcha, aunadas a la gestión política y estratégica.

Como un tercer indicador se manifiesta bajo la gestión operativa, aquí el

gerente debe tener las destrezas para que se logre las acciones eficaces como eficientemente. Y este, debe asumir la responsabilidad de que cada uno de los miembros del personal cumple sus actividades del proceso administrativo. En esta esfera se da por cumplida lo trazado en las anteriores, poniendo en manifiesto cada actividad del plan propuesto, evaluando cada criterio trazado y finalmente el trabajo colaborativo dentro de la parte interna como externa.

Por otra parte, Atienza y Barrezueta (2018) aclaran:

La misión principal de la gestión operativa es el uso adecuado de los recursos y capacidades disponibles para conseguir los resultados que se han planteado al inicio de las actividades de la empresa. Se necesita de objetivos claros, para poder usar los recursos, implementar métodos y procedimientos, y tener personal capacitado para poder conseguir lo que sea propuesto al inicio de las operaciones. (p.27)

Los autores exponen que la misión de la gestión operativa es el uso apropiado de los recursos y del talento humano para el desarrollo de las capacidades. De tal manera se aclaran los objetivos, para implementar acciones, tiempo como recursos para el desarrollo de las operaciones de la entidad. Todos estos planteamientos hechos en función de la gestión directiva dentro del contexto de la actuación de la institución educativa, lleva a establecer al director como el actor fundamental en el logro de los objetivos propuestos, en el desarrollo de toda de la gestión y del actuar estratégico para mejora del personal, formación y capacitación del mismo, retoma de recursos y reorientación de planes y proyectos en función de la calidad educativa, que va a incidir directamente en los estudiantes.

Esto tiene sentido dado que el directivo, de la institución busca mejorarla, formarla, capacitarla, crearle competencias, habilidades y destrezas para que, el personal que tiene a cargo, se alinee con los objetivos, se involucre de manera comprometida y pertinente en esa visión que comparte la institución, bajo la premisa del compromiso educativo y

valores de profesorado que se debe al proceso íntegro del estudiante para lograr un adecuado y oportuno aprendizaje.

### ***Elementos esenciales de la gestión directiva en la capacitación de las TIC***

Es importante reconocer como debe formarse un directivo para que este promueva la capacitación tecnológica por parte del personal docente de la organización. Campos y Sánchez (2014) exponen:

El reto era formar a directivos para la gestión integrando las TIC. En base a una matriz de competencias en TIC para directivos desarrollada por el equipo ExE, producto del análisis de estándares internacionales, nacionales y documentos del Minedu (principalmente el Marco de Buen Desempeño Docente y el Marco del Buen Desempeño del Directivo), el equipo de trabajo propone la formación de directivos en tres niveles: indagador (alfabetización digital, cumplimiento de la Directiva del Año Escolar – 8 compromisos con el buen uso de las TIC, manejo de la información y optimización de la comunicación en la IE); desarrollador (alfabetización digital, fortalecimiento de los vínculos escuela-familia y comunidad con el buen uso de las TIC); e innovador (alfabetización digital, dirige la IE rumbo a la acreditación – IPEBA con el buen uso de las TIC). (p. 3)

Por parte de las autoras en su investigación exponen que el reto de formar al director ante el uso de las TIC, esto a raíz del análisis de los estándares internacionales del MINEDU en referencia al Marco de Buen Desempeño Docente y el Marco del Buen Desempeño del Directivo. Parte de que el directivo con respecto a la alfabetización digital, cumplir con los parámetros del año escolar a través del manejo de información y optimización de herramientas comunicacionales. Del mismo modo promover la integración con los vínculos escuela-familia y comunidad para posteriormente se logre la acreditación.

Partiendo de estos principios en el estudio, la investigadora mantiene la postura que el gerente directivo, es el encargado de promover el manejo de

estas herramientas en la organización. Este, por ser el enlace intergremial debe tener claro las leyes que resguardan a los docentes, como el supervisar los pilares que la educación colombiana promueve “el acceder a una educación de calidad”. Por otra parte, el Ministerio de Educación (2013), a través el programa de Colombia aprende “La red de conocimiento” expone una serie de competencias TIC para el directivo estas son:

*a) En la competencia pedagógica se encuentra en el momento de integración ya que incentiva el aprendizaje autónomo mediado por TIC en toda la comunidad educativa, ha evaluado la calidad de los contenidos para decidir qué pizarras digitales compran y está estudiando la efectividad de los simuladores para coadyuvar el aprendizaje en los laboratorios científicos de la universidad, pero depende de los docentes para que diseñen ambientes de aprendizaje mediados por TIC e implementen estrategias novedosas para maximizar el aprendizaje. Aunque por estas razones se identifica con el momento de integración, está en la capacidad de argumentar cómo la integración de las TIC facilita el aprendizaje y mejora la gestión institucional, característica del momento de innovación y b) competencia de gestión sí se ubica en el momento de innovación porque orienta el diseño de espacios de gestión administrativa y participa en el desarrollo de políticas de uso de TIC en la universidad y en el diseño de programas apropiados para las necesidades de desarrollo profesional para la innovación educativa con TIC de los docentes de su institución. (p. 53-54)*

El Ministerio de Educación plantea el manejo de dos (2) competencias para el directivo; en la primera en relación a las competencias pedagógicas el gerente tiene el deber de organizar actividades para promover la integración de las TIC de manera conjunta con los demás miembros de la institución. El gerente debe evaluar los recursos tecnológicos como computadores, pizarras entre otros, como de los contenidos de los softwares. Y se está estudiando la efectividad de los simuladores para coadyuvar el aprendizaje en los laboratorios científicos. Debe promover el diseño de ambientes de aprendizaje mediados por TIC como el uso de estrategias para maximizar el aprendizaje ante la integración de las TIC facilita el aprendizaje

y mejora la gestión institucional.

### ***Actividades de la gestión directiva en la capacitación en las TIC***

Es importante considerar una recopilación de cuáles pueden ser las actividades funcionales por parte de la formación del personal directivo y docente ante el uso de las TIC

(a) Trabajar colaborativamente utilizando herramientas como correo electrónico, compartir y editar documentos en línea, formar grupos de trabajo y Skydrive; (b) Participar en espacios virtuales de diálogo y compartir experiencias de otras escuelas, docentes y estudiantes de la comunidad PIL Network; (c) Utilizar herramientas TIC gratuitas y su aplicación pedagógica (Microsoft Learning Essentials, Skype, PILSR: Encuesta para líderes escolares, aplicaciones para educación con Office 365); (d) Reconocer las características del liderazgo pedagógico, aprendizajes fundamentales, las rutas del aprendizaje; (e) Identificar los aspectos pedagógicos a monitorear y asesorar durante el año escolar; (f) Reflexiona sobre el marco del buen desempeño docente y oportunidades para el mejoramiento de la formación profesional docente en la IE con el uso de las TIC; (g) Identifican herramientas de gestión para el manejo presupuestal y (h) Elaborar una propuesta de plan de acción e innovación para la Institución Educativa. (Campos et al op cit p.06)

Dentro de una entidad se debe manejar distintas herramientas tecnológicas que permitan la comunicación sincrónica como asincrónica del personal. De tal manera, se le debe plantear al directivo el manejo de estas herramientas para promover el trabajo colaborativo mediante herramientas que permite la comunicación a distancia. Otro aspecto es por parte de la administración curricular, el gerente debe promover el uso de las plataformas virtuales para que la institución cuenta con las clases semi presenciales o a distancia, y así acabar con las clases tradicionales. Seguidamente, otra actividad es que el directivo conozca las bondades de las herramientas gratuitas (APP, Software educativos) con la finalidad de organizar a los docentes estos recursos para apoyar las clases didácticas.

Como cuarta actividad es importante que el directivo reconozca las

características del liderazgo pedagógico, teniendo el docente la autonomía para el proceso de enseñanza y de aprendizaje. Y este asume el rol de guía para aspectos de evaluación y orientador ante las adaptaciones curriculares, administrativas como legales, cumpliendo con el deber de monitoreo como asesoramiento durante el año escolar. Otra función es evaluar el buen desempeño docente y las oportunidades de mejoramiento de la formación profesional, del personal que tiene a su cargo, ante el uso de estas herramientas. Debe conocer las herramientas para la evaluación, control e asistencia como de la administración presupuestal; estando en una constante promoción de planes que innoven la institución.

### **Capacitación en el Uso de las TIC**

Dentro de las consideraciones planteadas en el presente estudio y, que rodean a la variable que se pretende profundizar, como es la capacitación en TIC, requiere especial atención por parte de quienes lideran y están al frente de la formación del profesorado, los buenos frutos que se desean dar, en el aprendizaje de los estudiantes pasa, necesariamente, por esa oportuna competencia docente en el desarrollo de sus labores educativas, pedagógicas y didácticas en el aula de clase. Una adecuada capacitación en orden a la profesión y oficio que se desempeña otorga el logro de los objetivos propuestos, en este caso, por el docente en sus tareas, y por la gerencia institucional en sus funciones.

#### ***Capacitación***

Dentro de esta idea en relación a dar claridad acerca de qué es capacitación y lo que rodea a este concepto, Vázquez (2017), denota que capacitación es: “toda actividad realizada en una organización respondiendo a sus necesidades, buscando mejorar la actitud, el conocimiento, las habilidades o conductas de su equipo de trabajo” (p. 2). Esto indica el cambio que desea procurar en el personal que se tiene a cargo partiendo de lo

cognitivo pasando por las actitudes que tiene que ver con las emociones y el comportamiento en busca de mejorar aspectos que se consideran importantes dentro de la formación del profesorado y que se vienen presentando como deficiencias en el desarrollo de la práctica educativa.

Sin embargo, Mondy, R & Noe (citado de Bermúdez 2015) expone: “una función importante de la administración de recursos humanos, que consiste no solo en capacitación y desarrollo, sino también en actividades de planeación y desarrollo de carreras individuales y evaluación del desempeño” (p. 6). Una función primordial que tiene el departamento de recursos humanos es el optar que los trabajadores tengan las destrezas como habilidades para el cumplimiento de las tareas. Es importante acotar que el gerente es el responsable de organizar para proceder a planificar dichas actividades a través de esta unidad; Recordando que el éxito de toda empresa es contar con un personal calificado y estar en un permanente adiestramiento.

### ***Capacitación Docente***

Antúnez (2007), acerca de la capacitación y preparación docente, indica que: “para el ejercicio de cualquier tarea escolar, los agentes deberán capacitarse en las áreas correspondientes y con base en sus propias capacidades y necesidades de formación” (pág. 310). Aquí se hace necesario enfatizar en las necesidades propias del centro y del personal que allí hace vida, para lograr armonizar toda la planificación que se emana de las políticas institucionales, si no será difícil lograr los objetivos, debido a la ausencia de congruencia entre las decisiones que se tomen en bien del colectivo.

De tal manera Nieva y Martínez (2016) exponen: “Tal formación, exige docentes comprometidos con el proceso pedagógico, implicados en la labor educativa, orientada al desarrollo humano que trasciende el aprendizaje de

contenidos y procederes en el orden técnico del futuro desempeño” (p 02). Los autores manifiestan que el docente debe estar comprometido para asumir el reto de las nuevas tendencias pedagógicas; lo cual promueve la formación de ciudadanos íntegros para una educación de calidad.

Por consiguiente, la UNESCO (citado de Nieva et al op cit p. 02) reconoce "si el docente no cambia, no podrán hacerse cambios relevantes en los procesos educativos para que estos sean conforme a la necesidad que se genera de las demandas sociales.". Esta organización advierte que si los docentes están reacios a no adaptarse a las nuevas adaptaciones curriculares y no aceptar las capacitaciones esto influirá significativamente en los procesos académicos.

Asimismo, Rodríguez y Ramírez (2006), (citados en González 2016), expresan que la capacitación docente es: "...un conjunto de actividades encaminadas a proporcionar conocimiento, desarrollar habilidades y modificar actitudes del personal en educación a fin de desempeñar mejor su trabajo” (p. 497). Quiere decir que el profesor debe capacitarse para lograr competencias, habilidades, tanto en teoría como en el conocimiento de diversos métodos tanto pedagógicos como sociales, para su mejor desempeño; pero no solo eso, también en el dominio y manejo de las tecnologías educativas, apropiándose de ellas para aplicarlas en los procesos de educación, aprendizaje y comunicación e interrelación docente estudiante.

Cabe resaltar que en el tema educativo, para los profesores, instructores y maestros no es suficiente que estos hayan concluido la formación universitaria, sino que es necesario seguir formándose, actualizarse y participar en programas, talleres, cursos de capacitación que les permitan mantenerse al día en cuanto a los enfoques educativos, metodológicos y didácticos, los avances científicos y las tecnologías pedagógicas, de allí que se le otorgue relevancia al hecho de la formación docente o la capacitación asidua en temas que requieren estar actualizado.

## ***Beneficios de la capacitación***

En relación a lo expresado Vázquez (2017), entre sus líneas explica algunos beneficios que se obtienen de la capacitación o formación, entre estos:

- a) Permite evitar la obsolescencia de los conocimientos del personal, que ocurre generalmente entre los empleados más antiguos, si estos no han sido reentrenados;
- b) Permite adaptarse a los cambios en la sociedad, los productos, los servicios y las diversas demandas del mercado;
- c) Disminuye la tasa de rotación de personal y
- d) Permite entrenar sustitutos que puedan ocupar nuevas funciones rápida y eficazmente (p. 2)

Los beneficios de una capacitación docente van desde que los docentes estén en un constante acceso de conocimiento, eliminando los recursos anticuados para el proceso educativo. Y estos, se adapten a los cambios curriculares promovidos por el estado a través de los diversos lineamientos; asimismo aprende de las aplicaciones o herramientas que van emergiendo por cumplimiento de las exigencias sociales. Y al este docente este en una constante innovación puede ser mayor solicitado en su organización como en otras de mayor crecimiento y la organización eliminaría las rotaciones laborales, permitiendo el adiestramiento de las nuevas generaciones de docentes para suplir funciones de una manera más automatizada.

A esto, Vázquez (op cit), ofrece, para conocimiento de todos, unos objetivos que brinda la capacitación docente, estos:

- a) Desarrollar una actitud de compromiso con el mejoramiento cualitativo de la educación,
- b) Utilizar adecuada y creativamente los instrumentos curriculares y materiales de apoyo;
- c) Evaluar continuamente la calidad de la oferta académica y el funcionamiento institucional;
- d) Intercambiar experiencias que contribuyan al mejoramiento de la calidad de vida de los estudiantes y su aprendizaje y
- e) Cumplir con entusiasmo, eficiencia el rol protagónico como agentes del proceso de transformación educativa. (p. 4)

El autor plantea que la capacitación es beneficioso porque se observa una actitud para el mejoramiento actitudinal; al emplear los instrumentos curriculares e manera creativa. Y de esta manera evaluar la educación de calidad en oferta académica y el funcionamiento institucional e intercambiar experiencias para promover un aprendizaje colaborativo en pro de cumplir con cada uno de los agentes de transformación educativa. Rodríguez (2013) plantea los siguientes beneficios:

a) Surge una transformación por parte de las unidades académicas, en relación a la capacitación pedagógica y bajo las condiciones óptimas para que el docente pueda lograr la formación de los jóvenes estudiantes no solo como profesionistas sino como seres humanos con valores y principios que son tan necesarios en nuestra época; b) Incluye algunas áreas generales de competencia, congruentes con la idea de que el profesor apoya al alumno a construir el conocimiento, crecer como persona y ubicarse como actor crítico de su entorno; c) Promueve la innovaciones tecnológicas educativas como las videoconferencias, correo electrónico y el internet como herramientas de la enseñanza-aprendizaje por la cual los docentes debemos de estar en constante formación ya que constituye uno de los desafíos a los cuales nos enfrentamos ante las demandas de la sociedad del conocimiento y d) Logra desarrollar capacidades de liderazgo, incorporando nuevos conocimientos, estilos y técnicas de organización que dinamicen el cambio institucional orientado a fortalecer la autonomía de las instituciones educativas. (pp. 1-2)

Como un principal beneficio es la transformación de las unidades académicas que enmienda el currículo, por incorporar estas capacitaciones como primordial en el docente para el logro de las competencias. Y este avance promueve que el docente vaya otros estándares innovadores y dejar de ser un docente tradicionalista para la construcción de conocimiento. Dicha promoción innovadora logra la introducción de herramientas que permitirá la automatización de los procesos administrativos; influenciado por la presencia el internet al ser este esencial para el quehacer del estudiante. Finalmente promueve el liderazgo entro del personal a través del directivo como e los miembros docentes por la incorporación de estos conocimientos entro e la

organización.

### ***Impacto TIC en el ejercicio docente***

El impacto que procura la adecuación del docente a las demandas actuales en tema educativo y formativo pasa por estar a la vanguardia de las innovaciones y esto no escapa que el docente este, cada vez más entrenado en habilidades y destrezas que lo hagan poseedor de una didáctica apropiada en las actividades estudiantiles como es el dominio de las TIC en el proceso de enseñar cada día mejor a sus encargados, como agentes sociales, inmersos en la interacción comunicativa más grande que procura la tecnología de la información.

Para Jiménez (2011), la tecnología, en estos momentos es una constante en la interacción social, donde involucra a todas las personas de todas las edades, y que el uso de este ya es una práctica generalizada que toca esferas globalizadoras, pero cabe resaltar que en muchos lugares o contextos institucionales educativos existe un divorcio tecnológico con la práctica de la educación formal. Y en el caso de la educación de preescolar, los niños de la primera infancia se han visto, por supuesto, involucrados en este contexto dado al auge social que en telecomunicaciones se evidencia en el uso constante de las redes y del ordenador.

Es menester hacer notar que, que la educación es pieza fundamental en la atención integral a la primera infancia, dado que el acento está puesto en el desarrollo cognitivo, emocional-afectivo y conductual del niño y niña, que a posterior se sumará a la interacción con la sociedad. En este sentido, el desafío de la educación está en crear ambientes de aprendizaje para el desarrollo del potencial humano de los menores de 6 años, y entre estas consideraciones está el determinar los múltiples factores que se asocian al adecuado desarrollo de las dimensiones del ser humano y las competencias que debe alcanzar para ejercer su ciudadanía. Entre estos factores se encuentra que el docente de educación inicial incorpore el uso de las TIC en

dicho proceso, con capacidad y talento para crear novedosos planteamientos desde la innovación tecnológica.

### ***Relación capacitación docente y TIC***

Si bien es cierto que la formación docente debe estar acorde con los avances tecnológicos, el pensamiento social y el desarrollo humano, y la capacitación en el uso de la tecnología dentro del campo educativo o en el contexto del aula, para muchos docentes, es tema novedoso, nuevo o simplemente desconocido, dado que muchos profesores con más años de servicio en el campo de la educación, no se han interesado de manera práctica en su formación en esta área como es la de la tecnología y del aprovechamiento de este en el contexto educativo. Ahora bien, es importante el rol que tiene estas tecnologías para lograr una capacitación satisfactoria en los docentes.

La presencia de las nuevas tecnologías exige una profunda reflexión en busca de mejoras educativas y su adaptación a la actividad educativa cotidiana. Así pues, estas nuevas tecnologías han ocasionado un cambio en la educación, tanto en los usuarios que participan de la misma y los escenarios donde ocurre el aprendizaje (Domínguez, 2004 citado en Hernández, Orrego y Quiñonez 2018 p.05).

Los autores plantean que esta relación es muy importante en el proceso educativo por la influencia de estas tecnologías para la mejora educativa, en comparación a las generaciones anteriores estas afectan a los usuarios como se evidenciaría n cambio en el contexto. Estos, reconocen “el impacto de las TIC en los procesos educativos ha aumentado progresivamente, en paralelo a la creciente incorporación de estas tecnologías en todos los niveles de enseñanza; De la Torre y Domínguez, (2012, citado de Hernández et al op cit p. 06) estima que el impacto el uso e las tecnologías ha sido muy influyente en el proceso educativo, debido a la demanda que tienen en la sociedad.

De tal forma, es convertido como un eje transversal en la acción formativa y donde con respecto a sus funciones: a) como instrumento facilitador de los procesos de aprendizaje; b) como herramienta para el proceso de la información y c) como contenido implícito de aprendizaje. (Hernández et al op cit p. 6). Tiene el rol principal de ser facilitador en los procesos de aprendizaje por permitir el acceso a la información y brindar contenidos como apoyo para el proceso. Permitiendo una transformación en las metodologías para la formación de los docentes para que puedan enfrentar los retos que en cuanto a la formación de los profesionales que requiere la sociedad actual.

Por ello que se haga hincapié en un plan de formación apropiado en esta etapa que procure en los estudiantes un aprendizaje apropiado, significativo, y lleve a establecer competencias en los maestros en el manejo y uso de las TIC en sus labores de enseñar y aprender. Y del mismo modo, el gerente supervisar que se cumple con las exigencias que emana el Ministerio de Educación para formar docentes de calidad.

### ***Impacto tecnología en la educación***

Es cierto que cada vez más es procurado el uso de las TIC en todas las instancias y que las instituciones escolares han ido adoptando estos cambios y llevándolos a sus contextos escolares, para aprovecharlos y hacerlos útiles en función de un aprendizaje más atractivo, ~~este~~, según Briceño (2015), “debe permitir que las prácticas pedagógicas sigan transformándose para responder a las características del entorno en el que crecen las nuevas generaciones, aprovechando la potencialidad de las TIC para contribuir en el proceso de aprendizaje de los niños y niñas” (pág.14), se hace necesario crear interés, buscar la motivación, crear expectativas educativas en los estudiantes para generar así una mejor adquisición en el aprovechamiento de los contenidos de clase, lograr mejoras y optimizar procesos en ellos.

## ***TIC y educación preescolar***

En el contexto de educación preescolar, las actividades pedagógicas cobran cada día mayor relevancia dado que los niños y niñas están abiertos a la adquisición de la información de manera espontánea, donde la estimulación docente tiene una gran ventaja sobre ellos. Por ello el uso de la TIC en el aula de clase con los más pequeños se hace cada día más necesario, por su carácter versátil de la herramienta tecnológica, el docente se apropia de ella y la convierte en el recurso académico óptimo para el desempeño de sus funciones, como: planificar, evaluar, llevar procesos, librar las clases, idear actividades novedosas, organizar material digital y audio visual para la interacción con los estudiantes.

Y desde la perspectiva de la gestión directiva tiene la responsabilidad de organizar, como planificar un *registro administrativo de la actuación docente*; como de la adquisición de estos recursos para el proceso educativo, dicho registro debe mantenerse e innovarse para una actuación más eficiente desde la capacitación docente hasta las reacciones en el manejo de este recurso.

Entrelazando las ideas anteriores, y haciendo énfasis en la educación preescolar, La Cueva (2000) (citado en González, 2016), señala que...las experiencias estimuladoras proporcionadas por las TIC tienen como propósito abrir ventanas a los niños, poniéndolos en contacto con fenómenos, ideas y prácticas poco conocidas por ellos, por cuanto encierran una carga formativa. Así, la incorporación de las tecnologías en ese nivel educativo, es vista como la posibilidad de ampliar la gama tanto de recursos, estrategias didácticas, al igual que las modalidades de comunicación que se pueden ofrecer para el mejoramiento - optimización - alcance del quehacer educativo. (pág. 496)

En este sentido, con la llegada de las TIC al campo escolar, la forma de estudiar ha cambiado, dado que los estudiantes son más propicios a interactuar con la herramienta tecnológica, con los materiales impresos, multimedia, hipermedia, y esta dinámica crea complejidades en el proceso de

enseñanza aprendizaje lo que facilita la construcción del conocimiento dado que permite introducir diversas maneras o estilos de aprendizaje lo que conlleva a fomentar el pensamiento la creatividad y la solución de problemas, en los estudiantes. Por ello, la capacitación docente a nivel de preescolar se hace apremiante para los diversos procesos educativos y formativos de los estudiantes en esta etapa inicial, ayudando a que se consolide el aprendizaje.

Y le corresponde al gerente directivo procurar cuidar que se logre dicho proceso educativo e la mano con estas tecnologías a través del monitoreo de las acciones docentes. Incentivar que dentro del contexto se adquirían de recursos tecnológicos, como el motivar la interacción con instituciones interdisciplinarias para compartir ideas y lograr un aprendizaje participativo. Finalmente, el docente debe tener mayor preocupación en reforzar las competencias docentes ante el uso de las TIC, por ser casi que un coprotagonista en el desarrollo educativo en el estado.

En consonancia con lo descrito, que abarca una gama amplia de funciones del docente que se está formando, se comprende que para integrar y utilizar con eficiencia y eficacia las TIC, este necesita una buena formación técnica sobre el manejo de estas herramientas tecnológicas y también una formación didáctica que le proporcione un buen saber hacer pedagógico con las TIC. Estas competencias docentes ante el manejo de las TIC se lograrían con la capacitación docente e la institución seleccionada, debido a que por parte de la investigadora ve con preocupación dicha situación. Lo cual, el directivo es el responsable inmediato en buscar las alternativas de solución para así prever esta debilidad que afecta a los niños y niñas de la primera infancia; al ser una edad esencial para adquirir el desarrollo de habilidades como destrezas cognitivas.

Por ello, para Marqués (2000), en relación con diversos estudios, resume las competencias en TIC que deben tener los docentes:

- a) Tener una actitud positiva hacia las TIC, instrumento de nuestra

cultura que conviene saber utilizar y aplicar en muchas actividades domésticas y laborales; b) Conocer los usos de las TIC en el ámbito educativo; c) Conocer el uso de las TIC en el campo de su área de conocimiento; d) Utilizar con destreza las TIC en sus actividades: editor de textos, correo electrónico, navegación por Internet; e) Adquirir el hábito de planificar el currículum integrando las TIC (como medio instrumental en el marco de las actividades propias de su área de conocimiento, como medio didáctico, como mediador para el desarrollo cognitivo) y f) Proponer actividades formativas a los alumnos que consideren el uso de TIC - Evaluar el uso de las TIC. (p. 9)

Estas competencias se acercan a lo que el profesor, en formación y en capacitación debe tener tanto estudiantes como familiares y cercanos están influenciados por los medios tecnológicos, y es primordial que el docente se actualice y sea competente acerca de estas nuevas tendencias, adecue su pedagogía, su forma de enseñar, de pensar en la instrucción como mera y se sitúe en el campo de la innovación, de la creatividad, de lo novedoso en el uso y utilización de estos medios, recursos o herramientas tecnológicas para optimizar, fortalecer y mejorar la didáctica educativa.

Y el gerente directivo apoya en brindar el acceso a los recursos tecnológicos, ofrecer los planes o programas acreditables para que el docente muestre una actitud positiva ante el manejo de las TIC. Por otra parte, en colaboración con el docente especialista en el área de sistemas, el gerente debe procurar la integración docente para que los docentes de aula, orientadores como los administrativos conozcan el uso de las TIC en relación al área de conocimiento, El gerente como estrategia es incorporar el uso de las herramientas en el plantel, a manera de ir suplantando las funciones ortodoxas hacia sistemas más automatizados. Del mismo modo debe supervisar que los docentes adquieran el hábito de ver reflejado en sus planificaciones el uso de las TIC para el marco de las actividades; como el integrar a la comunidad educativa que se trabaje de manera colaborativa para el progreso institucional. La UNESCO en 2019 estableció unos Estándares de Competencias TIC Docentes y estas son:

a) Capacidad tecnológica para seleccionar y usar una variedad de herramientas tecnológicas con fines pertinentes, responsables y eficientes, conociendo los principios que los rigen, cómo combinarlos y qué licencias restringen su uso; b) Capacidad de comunicación, para comunicar, contactar y participar en espacios virtuales y audiovisuales a través de múltiples medios y manejando lenguajes múltiples, en forma sincrónica y asincrónica; c) Capacidad pedagógica para usar las TIC en apoyo a los procesos de enseñanza y aprendizaje, reconociendo las posibilidades y limitaciones de la incorporación de estas tecnologías en el proceso de desarrollo de los alumnos y en el desarrollo profesional del docente mismo; d) Capacidad de gestión a fin de utilizar las TIC para una efectiva planificación, organización, administración y evaluación de los procesos educativos, en términos de prácticas docentes como de desarrollo institucional y e) Capacidad de investigación, para utilizar las TIC a fin de transformar el conocimiento y generar nuevos conocimiento (p. 50)

La organización de la UNESCO, estableció una serie de competencias en la práctica docente en materia de las TIC, este debe tener una capacidad tecnológica para seleccionar y usar estos recursos para el proceso educativo. Como una segunda competencia es la capacidad de comunicar, por ser el medio que contacta a cada uno De los actores, en forma sincrónica y asincrónica. Como una tercera competencia que brinda las TIC, es en la pedagogía a pesar de las posibilidades y limitaciones, estas son esenciales en la formación de cada uno de la comunidad educativa.

Siguiendo con el orden de las ideas como una cuarta capacidad está la de gestión a fin de utilizar las TIC para cumplir con las funciones gerenciales en su efectiva planificación, organización, administración y evaluación de los procesos educativos. En pro de las prácticas docentes y el desarrollo institucional; y la capacidad de investigación, con la finalidad de transformar el conocimiento y generar nuevos conocimientos. Es por ello, que el gerente tiene el rol, de que se cumpla estos lineamientos en todas las etapas o niveles educativos; partiendo en adecuar al docente desde lo más básico en el uso de la herramienta y dispositivos tecnológicos, pasando por el manejo

adecuado, llevándolo al campo didáctico, hasta convertirse en un conocedor con capacidad de crear e innovar desde esta perspectiva TIC.

### ***Capacitación en competencias TIC para docentes***

Es importancia aclarar que permite estas tecnologías para la capacitación docente en favor del desarrollo institucional, Cuevas y García (2010) exponen:

a) Permite favorecer el aprendizaje, mejoramiento de currículo: mediante la incorporación de nuevos contenidos. Como herramientas para resolver problemas reflexión y retroalimentación. Construcción de comunidades de aprendizajes globales y locales. Desarrollo profesional para expandir las oportunidades de trabajo continuo de los docentes; b) Propicia a condiciones que propician las TIC es una mayor autonomía y p. asunción de nuevas responsabilidades por parte del alumno y la definición de roles diferentes de los docentes como facilitadores y gestores del proceso de aprendizaje más que como depositarios del saber y c) El mejorar la calidad educativa como la renovación de las prácticas educativas y las estrategias asociadas a la medición de los aprendizajes, en ambas las TIC ofrecen oportunidades de apoyo para implementar esos cambios. (p.10)

El autor expone una serie de competencias que adquiere el docente al ser capacitado ante el uso de estas tecnologías, favorece el aprendizaje a través de las nuevas adaptaciones curriculares. Por ser herramientas que permite resolver problemas reflexión y retroalimentación y así se logren comunidades de aprendizajes globales y locales y promover el desarrollo profesional para expandir las oportunidades de trabajo continuo de los docentes. Otro aspecto, es que el estudiante tenga mayor autonomía en la construcción del aprendizaje, a través de la búsqueda de la información y este es el gestor de conocimiento. Como el mejorar la calidad educativa ante la renovación de las prácticas educativas por las estrategias asociadas a la medición de los aprendizajes, en ambas las TIC ofrecen oportunidades de apoyo para implementar esos cambios.

Por su parte, Cruz (2014) señala unas competencias en el docente:

1. *Competencias técnicas (Saber)*, manifiestas el adquirir los conocimientos técnicos necesarios sobre recursos y herramientas Web para favorecer el aprendizaje mediante las estrategias didácticas oportunas; saber dónde, cuándo y cómo utilizar las nuevas tecnologías en el aula, y conocer los fundamentos y características de las diferentes herramientas tecnológicas para la formulación de actividades individuales y colaborativas.

2. *Competencias metodológicas (Saber Hacer)*, expresadas en utilizar en el aula diferentes aplicaciones y herramientas específicas de manera flexible y adecuada a cada situación de aprendizaje; emplear recursos de la red Internet para favorecer entre los estudiantes la colaboración, el acceso y gestión de información a través de la Web 2.0. y, crear y diseñar materiales didácticos y entornos de aprendizaje flexibles con las TIC que faciliten la adquisición de nuevos aprendizajes por parte de los estudiantes

3. *Competencias actitudinales / sociales (Saber Ser)*, manifiestas en propiciar que los estudiantes apliquen las competencias TIC aprendidas fuera del aula, de manera que sean un elemento más que forme parte de su vida cotidiana; actualizarse de manera continua, integrar de manera creativa recursos, herramientas y metodologías innovadoras en el aula y, apertura para trabajar en equipo e Inquietud para experimentar, innovar y aprender con las TIC.

Con respecto al Programa de capacitación sobre competencias TIC para docentes, de Heinz y Lara (2011), presentan como alternativa en la puesta en marcha para una adecuada capacitación docente en TIC.

*Primera Etapa: Desarrollo de competencias básicas en TIC.* Estas comprenden una serie de actividades como: (a) *Construir material didáctico* basado en una guía de trabajo donde se cumpla con los objetivos planteados desde el punto de vista de la finalidad, didáctica y estructura, siendo llamativa ante los estudiantes; (b) *Crear material multimedia*, basado en el manejo del software Prezi, con la finalidad de innovar en el material elaborado en el software Microsoft Office Power Point, ya que, ésta herramienta presenta mayores funciones gráficas, lo cual permite tener mayor

interacción con los estudiantes y (c) *Optimizar la gestión pedagógica*: La capacitación se basa en conocer las funciones principales del software Microsoft Office Excel con el objetivo de que los docentes puedan emplear éste software para la recolección de datos en el proceso de evaluación de resultados. (p. 21).

El autor expone una serie de etapas para lograr la capacitación en el manejo de las TIC, en la primera, en el primer literal es a nivel básico como el promover la construcción de material didáctico como guías de trabajo donde se cumpla los objetivos planteados en la unidad. Seguidamente el promover el crear material multimedia en unión a herramientas afines, lo cual permite tener mayor interacción con los estudiantes y el Optimizar la gestión pedagógica mediante la capacitación y el uso de programas y con este software para la recolección de datos en el proceso de evaluación de resultados, seguidamente en el segunda etapa Heinz y Lara (2011) describen:

*Segunda Etapa: Desarrollo de competencias transversales en TIC.* En etapa se busca aplicar lo aprendido anteriormente e incluir herramientas adicionales que enriquezcan la gestión pedagógica y el desarrollo en otros ámbitos: como presentaciones, reuniones, talleres, etc. Estas comprenden una serie de actividades como: (a) *Búsqueda y uso de sitios educativos y portales*: destinar este tiempo en la búsqueda de recursos educativos en internet que apunten al grupo con el cual se trabaja y el área que se quiera desarrollar, para que posteriormente se puedan compartir dichos recursos, con la finalidad de que todos los docentes cuenten con una batería de recursos educativos interactivos para ser aplicados en sus clases; (b) *Edición de videos en Movie Maker*: Realizar la instalación del software Movie Maker (por lo general incluido en versiones de Microsoft Windows) y conocer las funciones básicas para que los docentes puedan elaborar una presentación según sus intereses pedagógicos reconociendo las características motivaciones del programa; (c) *Uso de recursos audiovisuales disponibles en la web*: Realizar la instalación del software gratuito Atube con el objetivo de que los docentes tengan la posibilidad de acceder a una amplia gama de recursos audiovisuales que nos ofrece la web, especialmente el sitio YouTube, donde podemos encontrar videos que son de interés pedagógico tanto para los docentes como para los estudiantes; (d) *Elaboración de*

*presentaciones utilizando el software Smart notebook. Software que permite elaborar material audiovisual para la aplicación en el aula de la pizarra digital interactiva, para lo cual los docentes deben conocer las funciones de dicho software, diseñando una presentación que cumpla con los objetivos planteados en la sesión realizada y € Utilización de Pizarra digital interactiva: Manejar los pasos necesarios para realizar la instalación de los elementos que se emplean para la aplicación de la pizarra digital interactiva. Posteriormente aplicar lo aprendido en una clase interactiva con los estudiantes. (p. 22)*

Como segundo literal es importante el planteamiento para la investigación en relación a las competencias transversales en TIC al unir lo aprendido junto con el manejo de herramientas o recursos tecnológicos. Estas con la finalidad de enriquecer la gestión pedagógica como las modalidades de presentación de los encuentros con los docentes. La primera es motivar a la búsqueda y uso de sitios educativos como portales web con la idea de promover en los docentes el factor investigativo a través del internet como el manejo de fuentes electrónicas actuales. Del mismo modo que los docentes cuenten con un repertorio o base de datos que se almacenen recursos bibliográficos, cuentos, recursos didácticos entre otros. Por consiguiente, como segundo recurso es la edición de videos dentro del programa de Movie Maker en la versión de Microsoft Word. Este programa permite que los docentes a través de la presentación de fotos promuevan las actividades que han realizado de una manera dinámica.

Como un tercer recurso se encuentra los recursos audiovisuales a través del programa Atube teniendo como objetivo de que los docentes puedan acceder a una gama de videos. Del mismo modo a través del portal youtube en donde se encuentra una serie de videos que puedan explicar desde otra perspectiva los contenidos curriculares. Siguiendo con el orden de las ideas también los docentes pueden mostrar presentaciones utilizando el software Smart notebook. Este recurso permite elaborar material audiovisual y utilizarlo a través de las pizarras digitales interactivas teniendo en cuenta que el docente debe conocer su funcionalidad para el cumplimiento de las

metas. Finalmente se recomienda el uso de la pizarra digital siendo un recurso innovador para mostrar los contenidos curriculares y dar clases dinámicas. Heinz y Lara (2011) destacan:

*Tercera Etapa: Gestión administrativa y de resultados. (a) Es necesario capacitar a los profesores en el dominio de Microsoft Office, especialmente en Excel, que les permita apoyar la gestión administrativa en términos de administración de datos y organización de los mismos, como también en el análisis de resultados de evaluaciones de los alumnos, de manera de identificar debilidades y fortalezas que lleven a la reflexión pedagógica y búsqueda de remediales a situaciones más desventajadas. (p. 22).*

Con respecto a este tercer literal, en comparación a las etapas previas, este enfoque es de carácter medicinal e instrumental del uso de las TIC, y es donde generalmente la gerencia directiva observa el uso de estas herramientas. En contraste a la gestión administrativa y de los resultados en esta etapa es necesario que los docentes estén capacitados. Con el fin de que se puedan realizar las evaluaciones al probar el dominio de las herramientas del paquete y determinar las fortalezas como las debilidades de los docentes. Dentro de toda esta presentación de argumentos donde se muestra diferentes maneras, según diversos estudios, de llevar adelante la capacitación docente y actualización del mismo en el campo de la TIC, pasando por distintas etapas, dimensiones, aspectos o niveles, para provecho del proceso de aprendizaje de los estudiantes de preescolar y, que, sin una adecuada y pertinente competencia, no se puede lograr.

De allí la importancia del docente bien dotado de conocimiento y de experiencia que lo lleve a adecuar oportunamente este recurso; por supuesto, liderado desde la gestión directiva, (el directivo), es en quien recae esta gran responsabilidad de formación y capacitación docente en el uso de las TIC, en este caso, de educación preescolar. Resaltando la importancia de tener algunos recursos necesarios como: computador portátil, data show y conexión a internet para cada sesión de la capacitación, en las cuales se

desarrollan en tres etapas, que van de lo más sencillo en el manejo y conocimiento, hasta lo más complejo dentro del proceso de adquisición

### **Estrategias didácticas para capacitación en TIC**

Es importante tener una idea de cómo el gerente pueda implementar el uso de estrategias para capacitar a los docentes ante el uso de las TIC, Dibut y Razo (2012) señalan que las estrategias como: “permite regular un comportamiento determinado antes que tenga lugar, está orientada para abordar una situación específica, está constituida por acciones para el logro de objetivos o metas”. Los autores plantean que estas estrategias permiten abordar cada uno de los objetivos trazados en el estudio, y estos proponen que se de en tres (3) etapas:

La estrategia propuesta consta de tres etapas: 1ra etapa) Preparación y establecimiento de condiciones iniciales, considera la selección de las herramientas virtuales de aprendizaje y la elaboración de un modelo para el diseño de los cursos soportados sobre el entorno virtual de enseñanza-aprendizaje. 2da etapa) Capacitación de los docentes, considera el diseño y montaje de cursos en el entorno seleccionado para la preparación de los profesores. 3ra etapa) Evaluación de los resultados, considera la aplicación de un instrumento de evaluación, tipo encuesta, al finalizar cada curso y anualmente. (p. 3)

Para la implementación de estrategias para la formación de docentes ante el uso de las TIC, recomiendan que se dividan en varias etapas con la finalidad de tener una organización para el alcance del objetivo propuesto. En la primera etapa, se da un introductorio del uso de las TIC, para el proceso educativo, en cuanto a su necesidad formativa y el soporte tecnológico para una nueva cultura del aprendizaje. Categorizándose como la parte teórica del plan de acción, y aconseja mantener un soporte físico para lograr integrar estos recursos de manera creativa.

Dentro de la segunda etapa se refiere a la parte práctica del plan de capacitación de las herramientas que el gerente desea implementar a través

de los lineamientos gubernamentales. Recomiendan, llevar esta capacitación por niveles desde el inicial, intermedio y avanzado y promover el aprendizaje colaborativo y; como una tercera etapa es la evaluación de los resultados, considerando aplicar un instrumento de evaluación, tipo encuesta, al finalizar cada curso y anualmente.

El gerente tiene el compromiso de determinar el nivel de capacitación de los docentes ante el uso de las TIC, este puede visualizarse en de la siguiente manera:

La capacidad de aprendizaje del profesorado, su disponibilidad para trabajar en equipo y su capacidad para adaptarse a los nuevos entornos tecnológicos de enseñanza-aprendizaje, a nuevos estudiantes y herramientas, son algunas de las competencias que se consideran importantes en la sociedad de la información y del conocimiento Gallego (2005, citado en Cruz et al op cit p. 12).

El autor propone que, para medir el nivel por parte del gerente de los docentes ante el uso de las tecnologías, vendría desde su disponibilidad para trabajar en equipo. Esto, influenciado en trabajar con los nuevos entornos tecnológicos de enseñanza y de aprendizaje, ante los nuevos estudiantes y herramientas. Así como “sus teorías y valores, así como las expectativas e intereses que tengan, son reguladores de su comportamiento y en sus decisiones sobre qué hacer, cómo hacer y para qué hacer en lo relacionado a las tareas de diseño y desarrollo del currículum” (Cruz et al op cit p. 18). Aparte el docente se mide por sus expectativas e intereses mide el comportamiento de la aceptación como de familiarización ante las TIC.

### **Bases Legales**

Es importante considerar el repertorio legal de la investigación con la finalidad tener un sustento legal del mismo para brindar un mayor compromiso a la investigación. Sin embargo, Giraldo (2013) expresa: “Las bases legales no son más que se leyes que sustentan de forma legal el

desarrollo del proyecto” explica que las bases legales “son leyes, reglamentos y normas necesarias en algunas investigaciones cuyo tema así lo amerite” (p. 01). La autora expone que las bases legales es la recopilación de las leyes que resguardara el proyecto que van desde la Constitución Política de Colombia (1991), Ley de Educación (Ley 115 de 1994). Como primera ley es la Constitución Política de Colombia en lo que comprende sus artículos.

Artículo 67. La educación es un derecho de la persona y un servicio público que tiene una función social: con ella se busca el acceso al conocimiento, a la ciencia, a la técnica, y a los demás bienes y valores de la cultura. La educación formará al colombiano en el respeto a los derechos humanos, a la paz y a la democracia; y en la práctica del trabajo y la recreación, para el mejoramiento cultural, científico, tecnológico y para la protección del ambiente. El Estado, la sociedad y la familia son responsables de la educación, que será obligatoria entre los cinco y los quince años de edad y que comprenderá como mínimo, un año de preescolar y nueve de educación básica.

El estado debe garantizar el derecho a la educación, siendo un servicio de carácter público de función social para el acceso al conocimiento, a la ciencia, a la técnica, y a los demás bienes y valores de la cultura. Para formar un colombiano en el respeto a los derechos humanos, a la paz y a la democracia; y en la práctica del trabajo y la recreación en pro del mejoramiento cultural, científico, tecnológico y para la protección del ambiente. Y este enfatiza que el Estado, la sociedad y la familia son los responsables de la educación, y obligatorio en los niños y niñas de cinco y los quince años de edad y que comprenderá como mínimo, un año de preescolar y nueve de educación básica. En este orden de ideas, Ley General de Educación, (Ley 115, 1994), indica en el artículo 1.

Artículo 1°. Objeto de la ley. La educación es un proceso de formación permanente, personal, cultural y social que se fundamenta en una concepción integral de la persona humana, de

su dignidad, de sus derechos y de sus deberes. La presente Ley señala las normas generales para regular el Servicio Público de la Educación que cumple una función social acorde con las necesidades e intereses de las personas, de la familia y de la sociedad. Se fundamenta en los principios de la Constitución Política sobre el derecho a la educación que tiene toda persona, en las libertades de enseñanza, aprendizaje, investigación y cátedra y en su carácter de servicio público.

Como segundo sustento legal esta la ley de educación y la define como un proceso de formación permanente, personal, cultural y social para formar un ser integral de la persona humana, de su dignidad, de sus derechos y de sus deberes. La Ley formula normas generales para regular el Servicio Público de la Educación, en función social acorde con las necesidades e intereses de las personas, de la familia y de la sociedad. En base de los principios de la Constitución Política sobre el derecho a la educación que tiene toda persona, en las libertades de enseñanza, aprendizaje, investigación y cátedra y en su carácter de servicio público.

Específicamente, en relación a la educación preescolar, se indica en el artículo 1:

Artículo 1. Objeto de la ley. La educación es un proceso de formación permanente, personal, cultural y social que se fundamenta en una concepción integral de la persona humana, de su dignidad, de sus derechos y de sus deberes.

La presente ley define la educación como un proceso de formación permanente, personal, cultural y social para formar un ser integral con principios y valores.

Artículo 15.- Definición de educación preescolar. La educación preescolar corresponde a la ofrecida al niño para su desarrollo en los aspectos biológico, cognoscitivo, sicomotriz, socio-afectivo y espiritual, a través de experiencias de socialización pedagógicas y recreativas.

En este artículo se estudia una definición de educación preescolar que corresponde a la ofrecida al niño, en todas sus potencialidades en el

desarrollo biológico, cognoscitivo, sicomotriz, socio-afectivo y espiritual a través de la socialización y actividades lúdicas

Artículo 73. Proyecto educativo institucional. Con el fin de lograr la formación integral del educando, cada establecimiento educativo deberá elaborar y poner en práctica un Proyecto Educativo Institucional en el que se especifiquen entre otros aspectos, los principios y fines del establecimiento, los recursos docentes y didácticos disponibles y necesarios, la estrategia pedagógica, el reglamento para docentes y estudiantes y el sistema de gestión, todo ello encaminado a cumplir con las disposiciones de la presente ley y sus reglamentos.

En este artículo se estudia el Proyecto Educativo Institucional, este promueve la formación integral del educando, cada establecimiento educativo. Con el fin de crear y poner en práctica los recursos docentes y didácticos disponibles y necesarios para la aplicación de estrategias pedagógicas impulsada por los lineamientos gubernamentales que promueva el proceso educativo.

Artículo 109. Finalidades de la formación de educadores. La formación de educadores tendrá como funciones generales: (a) Formar un educador de más alta calidad científica y ética; (b) Desarrollar la teoría y la práctica pedagógica como parte fundamental del saber del educador; (c) Fortalecer la investigación en el campo pedagógico y en un saber en específico.

En este artículo estudia las finalidades de la formación de educadores, teniendo como principios el formar un educador de una alta calidad científica como ética a través de la teoría y la practica pedagógica y el fortalecimiento de la investigación en el campo pedagógico.

Artículo 110. Mejoramiento profesional. La enseñanza estará a cargo de personas de reconocida idoneidad moral, ética, pedagógica y profesional. El Gobierno Nacional creará las condiciones necesarias para facilitar a los educadores su mejoramiento profesional, con el fin de ofrecer un servicio

educativo de calidad.

Este artículo se basa en el mejoramiento profesional con principios como ética en pro de la práctica pedagógica y profesional, teniendo el Gobierno Nacional la responsabilidad de formar a estos educadores para una educación de calidad.

Artículo 126. Carácter de directivo docente. Los educadores que ejerzan funciones de dirección, de coordinación, de supervisión e inspección, de programación y de asesoría, son directivos docentes.

Finalmente, este artículo define el concepto del directivo docente siendo el responsable de cumplir las funciones gerenciales para lograr una institución e calidad Como una tercera ley nacional se encuentra el Código de la Infancia y la Adolescencia (Ley 1098 de 2006) en el cual estipula los siguientes artículos:

Artículo 1. FINALIDAD. Este código tiene por finalidad garantizar a los niños, a las niñas y a los adolescentes su pleno y armonioso desarrollo para que crezcan en el seno de la familia y de la comunidad, en un ambiente de felicidad, amor y comprensión. Prevalecerá el reconocimiento a la igualdad y la dignidad humana, sin discriminación alguna.

El Código de la Infancia y la Adolescencia o la Ley 1098 de 2006 tiene como finalidad en que todos los niños. Niñas y adolescentes un pleno desarrollo integral al lado de los padres de familia como de la comunidad. Dentro de un ambiente de felicidad, amor como tolerancia entre cada uno de los semejantes y debe haber igualdad como dignidad humana.

Artículo 7. PROTECCIÓN INTEGRAL. Se entiende por protección integral de los niños, niñas y adolescentes el reconocimiento como sujetos de derechos, la garantía y cumplimiento de los mismos, la prevención de su amenaza o vulneración y la seguridad de su restablecimiento inmediato en desarrollo del principio del interés superior. La protección integral se materializa en el conjunto de políticas, planes, programas y acciones que se ejecuten en los

ámbitos nacional, departamental, distrital y municipal con la correspondiente asignación de recursos financieros, físicos y humanos.

En lo que comprende al artículo 7 bajo la premisa de la protección integral, dicha normativa va en el resguardo de los niños, niñas y adolescentes bajo el reconocimiento de sus derechos como deberes y que estos sean cumplidos con cabalidad. Asimismo, para cuidarlos como prevenirlos de una amenaza o vulneración y la seguridad de su restablecimiento inmediato en desarrollo del principio del interés superior. Y dicha protección es un conjunto de políticas, planes, programas y acciones que son ejecutadas dentro del país sea por los departamentos, distritos y municipios bajo la asignación de recursos financieros, físicos y humanos.

Artículo 29. Derecho Al Desarrollo Integral En La Primera Infancia. La primera infancia es la etapa del ciclo vital en la que se establecen las bases para el desarrollo cognitivo, emocional y social del ser humano. Comprende la franja poblacional que va de los cero (0) a los seis (6) años de edad. Desde la primera infancia, los niños y las niñas son sujetos titulares de los derechos reconocidos en los tratados internacionales, en la Constitución Política y en este Código. Son derechos impostergables de la primera infancia, la atención en salud y nutrición, el esquema completo de vacunación, la protección contra los peligros físicos y la educación inicial. En el primer mes de vida deberá garantizarse el registro civil de todos los niños y las niñas.

Siguiendo con las normativas está el artículo 29 que es el desarrollo integral en la primera infancia, al caracterizarse esta etapa como la vital para el desarrollo cognitivo, emocional y social del ser humano. Esta población tiene la edad de (0) a los seis (6) años y están sujetos a titulares de los derechos reconocidos en los tratados internacionales. Teniendo como un derecho impostergable la atención en salud y nutrición, el esquema completo de vacunación, la protección contra los peligros físicos y la educación inicial y en su primer me debe garantizarse el registro civil de todos los niños y las niñas.

Artículo 41. Obligaciones del Estado. El Estado es el contexto institucional en el desarrollo integral de los niños, las niñas y los adolescentes. En cumplimiento de sus funciones en los niveles nacional, departamental, distrital y municipal deberá: 11. Garantizar y proteger la cobertura y calidad de la atención a las mujeres gestantes y durante el parto; de manera integral durante los primeros cinco (5) años de vida del niño, mediante servicios y programas de atención gratuita de calidad, incluida la vacunación obligatoria contra toda. La atención estará dirigida a los niños y niñas desde los cero meses hasta los 4 años 11 meses de edad, comprendiendo principalmente los siguientes grupos de población: (a) Niños y niñas de 6 meses a 24 meses: "Sala cuna"; (b) Niños y niñas de 24 a 36 meses: Infancias; (c) Niños y niñas de 37 a 48 meses: Pre-jardín y (d)- Niños y niñas de 49 - 60 meses: Jardín

Como un último artículo de la presente ley está el 41 que cita las obligaciones del estado para el desarrollo integral de los niños y niñas en el que sirvió pertinente para el estudio el ordinal 11 que es el garantizar y proteger la cobertura de calidad para la atención a todas las mujeres que estén en periodo de gestación y hasta la edad de los cinco (5) años de vida del niño y niña así como para el acceso de la vacunación. Este artículo, es muy relevante debido a que la institución tiene como finalidad el cuidar a estos niños y niñas desde la edad comprendida de 6 meses a través de las salas cunas enseñándoles todos los hábitos de higiene en conjunto con los padres de familia. Como cuarta normativa esta la Ley 1341 (2009) en sus artículos.

Artículo 2.- Principios Orientadores. La investigación, el fomento, la promoción y el desarrollo de las Tecnologías de la Información y las Comunicaciones son una política de Estado que involucra a todos los sectores y niveles de la administración pública y de la sociedad, para contribuir al desarrollo educativo, cultural, económico, social y político e incrementar la productividad, la competitividad, el respeto a los derechos humanos inherentes y la inclusión social.

*Prioridad al acceso y uso de las Tecnologías de la Información y las Comunicaciones.* El Estado y en general todos los agentes del sector de las Tecnologías de la Información y las Comunicaciones deberán colaborar, dentro

del marco de sus obligaciones, para priorizar el acceso y uso a las Tecnologías de la Información y las Comunicaciones en la producción de bienes y servicios, en condiciones no discriminatorias en la conectividad, la educación los contenidos y la competitividad.

En este primer artículo, explica las orientaciones en relación a la investigación, el fomento, la promoción y el desarrollo de las Tecnologías de la Información y las Comunicaciones integrando a todos los sectores y en todos los niveles, Con el fin de contribuir al desarrollo educativo, cultural, económico, social y político para aumentar la productividad respeto a los derechos humanos inherentes y la inclusión social. En carácter al desarrollo de la investigación se determinó entre las prioridades el acceso a las TIC, considerándose prioritario, sin derecho a la discriminación en la conectividad y en la educación los contenidos y la competitividad.

Artículo 38.- Masificación Del Uso De Las Tic Y Cierre De La Brecha Digital: El Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones, revisará, estudiará e implementará estrategias para la masificación de la conectividad, buscando sistemas que permitan llegar a las regiones más apartadas del país y que motiven a todos los ciudadanos a hacer uso de las TIC.

Finalmente, en este artículo se fomenta el uso de las TIC para acabar la brecha digital, el cual el Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones es el responsable en implementar estrategias para la masificación de la conectividad, buscando sistemas que permitan llegar a las regiones más apartadas del país, Siguiendo con el orden de las ideas el Ministerio de Educación en el año 2014 crea el Sistema Colombiano De Formación De Educadores Y Lineamientos De Política y esta normativa promueve:

En el documento de 2012 del MEN (no publicado), denominado “Política y sistema colombiano de formación y desarrollo profesional de educadores”, se presentó un estado del arte de las

experiencias internacionales de formación de educadores ampliamente abarcador, incluyendo Europa, Estados Unidos, Canadá, países asiáticos, Latinoamérica y la propia experiencia nacional de Colombia, en su trayectoria histórica moderna y actual. En este apartado se señalan experiencias mundiales exitosas que podrían aplicar a las condiciones colombianas, dados los escenarios compartidos de la globalización (p. 34)

Esta normativa desde el 2012 promueve la Política y sistema colombiano de formación y desarrollo profesional de educadores, teniendo como enfoque la formación de docentes no solo en Colombia sino en varios países del mundo.

La formación de los educadores hoy en Colombia, parte de la tensión misma que los educadores constituyen como sujetos sociales frente a los retos de la transformación social, su propia condición, deteriorada en muchos sentidos y abierta a nuevos retos y potencialidades. Tener educadores de calidad es una cuestión de hondo calado social que solo se resuelve con decisiones institucionales y sociales de fondo. De otro lado, las tensiones sobre el estatus y las relaciones entre las entidades encargadas de la formación son muy significativas en el campo de la formación de educadores. (p. 41)

En lo que comprende a Colombia, se enfoca en que los docentes promueven la transformación social, su propia condición, deteriorada en muchos sentidos y abierta a nuevos retos y potencialidades para tener educadores de calidad. Con el fin de resolver con decisiones institucionales y sociales como el estatus de ver las relaciones entre las entidades encargadas de la formación son muy significativas en el campo de la formación de educadores

Considerar la formación de los educadores del país como sistema constituye una decisión de significativa importancia para la consolidación de un proceso fortalecido y constante que contribuye con la permanente cualificación de los educadores. Cimenta una clara perspectiva para comprender la formación del educador como proceso a lo largo de la vida profesional, determinado por momentos específicos y experiencias vitales. (p.

42)

Centrar la mirada en cómo, en qué y para qué se están formando los educadores implica aunar acciones en un prolongado proceso en el que se ven involucrados sujetos, instituciones, administraciones, gobiernos y políticas comprometidas con impulsar una apuesta educativa conformada con los esfuerzos de académicos, agremiaciones de educadores y representantes de organizaciones educativas públicas y privadas

Finalmente, dentro del plano local la Gobernación del Departamento del Norte de Santander (2013) creó el “Plan Estratégico Departamental de Ciencia, Tecnología e Innovación – PEDCTI 2014-2024” dicho plan pretende como objetivo general el fomentar la ciencia, la tecnología y la innovación en el aparato productivo del departamento de Norte de Santander sobre la base de la expansión, el avance y el aprovechamiento pleno de las capacidades de IDTI disponibles, incrementando así la competitividad de la economía de la región, mejorando la calidad de vida de la población, en un marco de desarrollo socialmente sostenible.

Por lo tanto, este plan es un modelo que promueve la innovación por medio de los agentes que integran el Sistema Regional de Ciencia, Tecnología e Innovación del departamento de Norte de Santander. Para ello, el objetivo es la búsqueda de ideas para proporcionar las herramientas acordadas que permitan identificar, acceder e incorporar el conocimiento necesario para desarrollar productos o servicios vanguardistas a través de la colaboración con otros, cocrear con usuarios, aliados y proveedores.

Dicho plan maneja lineamientos entre ellos se observaron viables para el estudio los siguientes: (a) LIES 1. Consolidación del Polo de Desarrollo Tecnológico e Innovación; (b) LIES 3. Integración de los agentes del Sistema de Ciencia, Tecnología e Innovación en el SRI del departamento de Norte de Santander; (c) LIES 5. Esquemas de financiamiento de las actividades de ciencia, tecnología e innovación y (d) LIES 6. Impulsar la innovación social.

No obstante, el Plan maneja una serie de programas estratégicos que son los más pertinentes los siguientes: (a) Programa estratégico 1: formación y actualización permanente del recurso humano en investigación, desarrollo, tecnología e innovación, en las dos cadenas productivas; (b) Programa estratégico 2: alianzas estratégicas público-privadas para desarrollos compartidos en IDTI en las cadenas productivas y (c) Programa estratégico 3: potenciamiento de las empresas de las cadenas productivas para la generación de más valor agregado.

A manera de conclusión este plan es importante para la investigación porque es un plan que actualmente se está desempeñando dentro del departamento, asimismo es el contexto del presente estudio acordando que fundamenta que es primordial el promover la capacitación ante el manejo de las tecnologías de información y comunicación en las docentes de la institución. Porque, ya por el aspecto departamental está en la tarea de innovar a todas las entidades económicas, acordando que una institución educativa es una empresa de carácter educativo y dicho avance debe enmarcar a todas las empresas. Sumándole a ello, el gerente es el encargado de promover dicho avance a través de la gestión educativa y cumpliendo las funciones como estrategias gerenciales pertinentes.

### **Operalización de Variables**

En las ciencias sociales como la Pedagogía y la Educación, no se pueden observar ni medir directamente los fenómenos objetos de estudio; estos son constructos que en la práctica pueden tener diversas manifestaciones e interpretaciones. De allí, es necesario desglosar o analizar tales construcciones teóricas o conceptuales en sus partes esenciales que tienden a identificarse como dimensiones o subvariables.

Cada una, a su vez, es dividida en más detalle a través de la formulación de sus indicadores empíricos; estos deben ser absolutamente

tangibles, observables y, por tanto, cuantificable. Incluso, para su mayor precisión, se pueden utilizar los respectivos subindicadores para hacer más concretos aún las características de interés de cada dimensión de una variable. Tal proceso de análisis deductivo se refleja en el Cuadro 1 bajo el título Operacionalización de variables. Por otra parte Hernández, Fernández y Baptista (2010) exponen: "Cuando se construye un instrumento, el proceso más lógico para hacerlo es transitar de la variable a sus dimensiones o componentes, luego a los indicadores y finalmente a los ítems o reactivos" (p. 211).

En este paso metodológico cada uno de los objetivos específicos de la investigación se desglosan en variables del estudio luego, de allí se buscan las dimensiones y de allí emergen los indicadores y subdicadores para luego construir los ítems que formaran parte del instrumento de la investigación,

cuadro 1.

Operacionalización de Variables

**Objetivo Especifico 1: Identificar los elementos de gestión directiva relacionados con la capacitación en TIC en las docentes de la primera infancia.**

Variable	Dimensiones	Indicadores/ Subindicadores	Ítems
Gestión directiva	Esferas gestión directiva	<p>La gestión estratégica: Integración TIC                      La gestión del entorno político: Inversión tecnológica.                      La gestión operativa: Procesos innovadores.</p> <p>Desarrollo de competencias básicas en TIC: Habilidades docentes.                      Desarrollo de competencias transversales en TIC:.                      Gestión administrativa y de resultados: Proactividad directiva.</p> <p>Indagador (alfabetización digital cumplimiento de la Directiva del Año Escolar – 8 compromisos con el buen uso de las TIC, manejo de la información y optimización de la comunicación                      Desarrollador (alfabetización digital, fortalecimiento de los vínculos escuela-familia y comunidad con el buen uso de las TIC                      Innovador (alfabetización digital, dirige la IE rumbo a la acreditación – IPEBA con el buen uso de las TIC</p> <p>Trabajar colaborativamente utilizando herramientas como correo electrónico                      Participar en espacios virtuales de dialogo y compartir experiencias de otras escuelas, docentes y estudiantes de la comunidad                      Utilizar herramientas TIC gratuitas y su aplicación pedagógica                      Reconocer las características del liderazgo pedagógico                      Identificar los aspectos pedagógicos a monitorear y asesorar durante el año escolar                      Reflexionar sobre el marco del buen desempeño docente y oportunidades para el mejoramiento de la formación profesional docente                      Identificar herramientas de gestión para el manejo presupuestal</p>	<p>1.El directivo promueve integración de las TIC al hecho educacional.                      2.La institución ha sido indiferente ante la demanda de capacitación tecnológica para las docentes                      3.Por parte de los directivos es prioritario la inversión tecnológica dentro de la institución.                      4.El Ministerio le brinda a la institución el presupuesto acorde para dotarla de recursos tecnológicos                      5. La institución está desvinculada de las orientaciones del Ministerio ante el uso de las tecnologías                      6.Los directivos está desvinculado de las nuevas tendencias                      7.Las docentes carecen de habilidades para el acceso eficiente de la web</p> <p>8.Los docentes se muestran desinteresados en manejar las nuevas tendencias tecnológicas                      9. La institución carece de infraestructura para suplir las competencias tecnológicas transversales                      10. Los directivos están desinteresados en motivar a las docentes en el manejo de las competencias transversales con las TIC                      11. Los directivos están promoviendo o integrando los nuevos avances tecnológicos en la gestión educativa                      12. Los gerentes están desvinculados de las demandas gubernamentales para la mejora del proceso educativo                      13 Los directivos promueven el fortalecimiento de los vínculos escuela-comunidad a través de las TICç                      14 Los gerentes promueven espacios para la realización de talleres para la integración escuela-familia                      15. Los directivos están en la vanguardia de las nuevas tendencias tecnológicas</p>

<p>Elementos esenciales de la gestión directiva en la capacitación de las TIC</p>	<p>Manejo de competencias ante las TIC</p> <p>Actividades de la gestión directiva en la capacitación en las TIC</p>	<p>Elaborar una propuesta de plan de acción e innovación para la Institución Educativa</p>	<p>16. Los gerentes desatienden las solicitudes de capacitación en TIC dentro de la institución</p> <p>17. La institución emplea distintas herramientas tecnológicas. en la gestión de la información interna</p> <p>18. Los gerentes están desinteresados en el trabajo en equipo mediado por TIC dentro de la institución</p> <p>19. La institución cuenta con herramientas tecnológicas para cumplir con el rol gerencial.</p> <p>20. Los gerentes están actualizados en programas con aplicaciones tecnológicas de vanguardia</p> <p>21. La institución cuenta con planes o programas que motiven la capacitación tecnológica</p> <p>22. Los docentes están en desacuerdo en recibir un plan de acción para la capacitación tecnológica</p> <p>23. El Ministerio brinda a la institución un presupuesto deficiente para la dotación de recursos tecnológicos</p> <p>24. La institución cuenta con el apoyo de otros entes gubernamentales para reforzar los recursos tecnológicos</p> <p>25. La institución cuenta con espacios didácticos en óptimas condiciones</p>
---	---	--	---

Fuente: (Hernández, et al op cit p. 211)

**Cuadro 2.**  
**Operacionalización de Variables**

**Objetivo Específico 2:** Establecer el nivel de capacitación en TIC presente en las docentes de la primera infancia

Variable	Dimensiones	Indicadores/ Subindicadores	Ítems
Capacitación en el Uso de las TIC	Beneficios de la capacitación	<p>Obsolescencia de los conocimientos del personal. Adaptación a los cambios en la sociedad. Disminución de la tasa de rotación de personal. Entrenamiento de sustitutos que puedan ocupar nuevas funciones rápida y eficazmente</p>	<p>17- Los docentes están de acuerdo con mejorar en el uso de las tecnologías 18 El directivo permite la mejora de los procesos administrativo dentro de la institución. 19 El directivo promueve que el perfil docente este inmerso ante el uso de las innovaciones tecnológicas. 20 La institución promueve las capacitaciones en las docentes de manera continua.</p>
	Impacto TIC en el ejercicio docente	<p>Frecuencia de la interacción social. Ambientes de aprendizaje internos y externos para el desarrollo del potencial humano. Desarrollo de las dimensiones del ser humano. Orientación sobre competencias que debe alcanzar para ejercer su ciudadanía</p>	<p>21 El directivo promueve la integración de la comunidad ante el uso de las tecnologías dentro de la institución. 22 La institución esta desvinculada de las orientaciones del Ministerio ante el uso de las tecnologías.</p>
	Capacitación en competencias TIC para docentes	<p>Competencias técnicas (Saber) Competencias metodológicas (Saber Hacer), Competencias actitudinales / sociales (Saber Ser),</p>	<p>23 El directivo está preocupado en tener claro que conocimientos tienen las docentes ante el uso de las tecnologías. 24 El directivo esta desvinculado en cuanto al manejo de las planificaciones académicas de las docentes, en referencias a que estrategias, recursos y metodologías innovadoras emplean dentro de la organización. 25 Se evidencia dentro de la institución docentes que temen al uso de las tecnologías, estando en desacuerdo ante una capacitación tecnológica.</p>

Fuente: (Hernández, et al op cit p. 211)

## **CAPITULO III**

### **MARCO METODOLÓGICO**

La investigación científica es esencialmente como cualquier tipo de investigación, sólo que más rigurosa y cuidadosamente realizada, es decir, que no deja nada a la casualidad, todo debe ir perfectamente planificado, siguiendo una serie de pasos, así mismo, debe ser observado directamente de la realidad, juzgando de manera objetiva, en este caso, se hace referencia a proponer estrategias de gestión directiva en la capacitación de las TIC en las docentes de la primera infancia del Centro de Desarrollo Integral Trigal de la Felicidad

#### **Naturaleza de la Investigación**

Este estudio se configura en la investigación cuantitativa, definida por Hernández, Fernández y Baptista (2014) como aquella que: "...usa la recolección de datos para probar hipótesis, con base en la medición numérica y el análisis estadístico, para establecer patrones de comportamiento y probar teorías" (p. 83). De allí, que trata de determinar la fuerza de asociación o correlación entre variables, generalización y objetivación de los resultados a través de una muestra para hacer inferencia a una población de la cual toda muestra procede. El estudio, pretende, hacer inferencia causal que explique por qué las cosas suceden o no de una forma determinada.

## **Tipo de Investigación**

La investigación realizada se ubica en el tipo descriptiva, delineada por Hernández, Fernández y Baptista (2014) como:

Los estudios descriptivos buscan especificar las propiedades, las características y los perfiles de personas, grupos, comunidades, procesos, objetos o cualquier otro fenómeno que se someta a un análisis. Es decir, únicamente pretenden medir o recoger información de manera independiente o conjunta sobre los conceptos o las variables a las que se refieren... (p. 80)

En tal sentido, su función primordial es la de presentar una descripción veraz de la situación, con el fin de establecer las medidas y acciones a que haya lugar para cumplir con las metas planteadas. Por los objetivos trazados se considera como estudio de campo, definida por Acevedo y Rivas (2010) como: “La estrategia que cumple el investigador se basa en métodos que permiten recoger los datos en forma directa de la realidad donde se presentan” (p. 39), siendo los datos recolectados directamente del medio, su aplicación estará dirigida a docentes y directivos de la institución educativa objeto de estudio, con el objetivo de acopiar la información que permitirá describir las relaciones e interrelaciones de la variable planteada.

## **Diseño de la Investigación**

En tal sentido, se comprende dentro del diseño de un proyecto factible, definido por la Universidad Pedagógica Experimental Libertador (UPEL, 2014) como: “..la investigación, elaboración y desarrollo de una propuesta de un modelo operativo viable para solucionar problemas, requerimientos o necesidades de organizaciones o grupos sociales; puede referirse a la

formulación de políticas, programas, tecnologías, métodos o procesos. (p. 21). Es decir, la presente investigación busca generar una propuesta que contribuya a la gestión directiva para la capacitación de las tecnologías de la información y comunicación de las docentes de la primera infancia en la institución objeto de estudio.

En función de atender a los requisitos bajo la modalidad de proyecto factible de la presente investigación, ésta se organiza en tres grandes fases: diagnóstica, estudio de factibilidad y diseño de la propuesta, en concordancia con Martins y Palella (2006) que describen estas fases como la determinación de cada una de los pasos que el investigador realiza para llevar a cabo su investigación, las cuales, se desglosan a continuación:

### **Fase I Diagnóstico**

Constituye el vínculo entre el estudio de investigación y la programación de actividades para determinar las necesidades del entorno objeto de análisis. Esta fase incluirá la población y muestra, el diseño de los instrumentos para recoger la información, su administración y tratamiento estadístico e interpretación de resultados. Sin embargo, Vallejos (2008) plantea:

Considerando la primera fase de la investigación que corresponde a la fase fact-perceptible, entonces, el investigador tiene que representar los hechos o acontecimientos dados (Tiempo pasado), los hechos o acontecimientos presentes (Tiempo presente), y los hechos o acontecimientos que pudieran darse (Tiempo futuro). (p.05)

Esta es la primera fase de la investigación, considerándose como una fase fact-perceptible y el investigador debe presentar los hechos bajo distintos tiempos los ya ocurridos (Tiempo pasado), los presentes (Tiempo

presente), y los hechos que pueden darse (Tiempo futuro). En relación a la presente investigación, se debe englobar el análisis de la realidad a observar en el Centro de Desarrollo Integral “Trigal de la Felicidad”. En función a un diagnóstico del nivel conceptual como procedimental de las docentes ante el uso de las tecnologías

## **Fase II Factibilidad**

Permite determinar sobre la base en el análisis e interpretación de los resultados la posibilidad y conveniencia de llevar a cabo la presente investigación hasta el diseño de la propuesta enmarcada en la entidad analizada. Por ello, Burdiles, Castro y Simian (2019) expresan; “Se refiere a las personas que participarán en los procesos que necesita ejecutar el estudio” (p. 12).

En relación a la propuesta del estudio es factible porque tiene como objetivo la capacitación de las docentes a través del manejo de las TIC, el cual es muy importante para estos tiempos innovadores. Al mismo tiempo todas las instituciones de Colombia deben estar inmersas ante el uso de estos recursos en pro de la educación de los niños y de las niñas del estado, esto primeramente con la participación de los docentes directivos, los docentes de aula y los especialistas. De las cuales la factibilidad se divide de la siguiente manera:

- (a) Factibilidad Legal: Antes de iniciar cualquier proyecto de construcción se debe consultar la normativa legal que rige el proyecto (Corrales y Mesa 2008 p.15). Para la realización de este proyecto se contará con varias leyes como: Constitución Política de Colombia (1991), Ley de Educación (Ley 115 de 1994), Código de la Infancia y la Adolescencia (Ley 1098 de 2006), Ley 1341 (2009) y la ley 1084 (2016)
- (b) Factibilidad económica: En una institución educativa se necesita del financiamiento en forma permanente para poder desarrollar sus actividades, por lo tanto, la toma de decisiones en cuanto a los instrumentos financieros relacionados con el proceso de enseñanza y

de aprendizaje (Corrales et al op cit p. 54).La presente propuesta tecnológica tiene, sin duda, una fuerte incidencia económica en cuanto a la necesidad o el requerimiento de adquirir una computadora portátil preferiblemente para la investigadora, así como de un video beam. Del mismo modo para las docentes que van a adquirir la capacitación porque a modo de la pandemia ocasiona por el COVID 19 las clases deben verse a distancia por las medidas de bioseguridad promulgadas por el presidente Duque.

- (c) Factibilidad técnica: Para determinar los aspectos técnicos en la prefactibilidad del proyecto, como primera medida se debe realizar una visita de campo a la institución donde se tiene planteado realizar la investigación. (Corrales et al op cit p. 46). El Centro de Desarrollo Integral Trigal de la Felicidad, cuenta con espacios para construir ambientes didácticos tecnológicos, cuentan con internet, uso de equipos computacionales y wifi para realizar el proyecto.

### **Fase III Propuesta**

Esta fase se fundamentará en los resultados a obtenerse en la fase diagnóstica, objetivos delineados, interpretación de las respuestas logradas, resultados del estudio de factibilidad, entre otros elementos que inciden en describir las necesidades de la población analizada en relación a las de gestión plan de gestión directiva en la capacitación de las TIC en las docentes de la primera infancia del Centro de Desarrollo Integral Trigal de la Felicidad

### **Población y Muestra**

La población representa todas las unidades de la investigación que se estudia de acuerdo a la naturaleza del problema, las cuales deben poseer características comunes dando origen a la investigación. Según Wigodski (2013) es: “el conjunto total de individuos, objetos o medidas que poseen algunas características comunes observables en un lugar y en un momento determinado” (p. 91), es decir, la totalidad de personas que concuerda con

una serie determinada de especificaciones. Para el actual estudio, la población estará integrada por veinticinco (20) docentes y siete (7) miembros de la comunidad educativa que laboran en el Centro de Desarrollo Integral “Trigal de la Felicidad”.

En relación a la muestra, Hernández, Fernández y Baptista (2014) señala que es el “... subgrupo de la población del cual se recolectan los datos y debe ser representativo de dicha población” (p. 343), representado por el personal docente con perfil gerencial en la institución analizada.

Ahora bien, al ser una cantidad de sujetos accesibles para la investigadora se opta por realizar una muestra censal, definida por García (2010) como: “... aquella numeración que se efectúa a todos y cada uno de los caracteres componentes de una población (p. 6), es decir, se toma la totalidad de la población, integrada por 20 docentes y 7 miembros de la comunidad educativa (trabajadores sociales, psicólogos, directivos) del Centro de Desarrollo Integral “Trigal de la Felicidad”.

### **Técnicas e Instrumentos para la Recolección de Datos**

Los instrumentos y técnicas usados para la recolección y estudio de los requerimientos iniciales que permitan buscar posibles soluciones al problema son factores importantes e indispensables en toda investigación, porque de ellas depende que la información recolectada sea confiable y verdadera, los cuales son definidos por Balestrini (2012) “como cualquier recurso de que se vale el investigador para acercarse a los fenómenos y extraer de ellos información” (p. 154).

La técnica utilizada en el presente estudio es la encuesta, definida por Sabino (2010) como: “...cualquier recurso de que pueda valerse para acercarse a los fenómenos y extraer de ellos información” (p. 49), permite a

la investigadora observar y recoger los datos mediante su propia observación como mecanismo recolector de información.

De igual forma, se diseñó un instrumento tipo cuestionario definido por Brace (2012) como: "...un conjunto de preguntas respecto de una o más variables a medir. Debe ser congruente con el planteamiento del problema e hipótesis" (p. 217), para ser aplicado a la población seleccionada mediante las instrucciones respectivas según las alternativas a utilizar.

En el actual estudio, se procederá a diseñar un instrumento bajo el escalamiento Likert con las opciones: De acuerdo (DA), Totalmente De acuerdo (TDA), Ni de acuerdo ni en Desacuerdo (NAND), En Desacuerdo (ED) y Totalmente en Desacuerdo (TD) como posibles respuestas a los planteamientos a formularse, teniendo como ventaja que permite mayor exactitud en las respuestas evitando las divagaciones de la muestra censal seleccionada.

### **Validez y Confiabilidad**

En lo que respecta a la validez del estudio según Hernández, Fernández y Baptista (2014), "la validez de un instrumento en términos generales, se refiere al grado en que un instrumento realmente mide la variable" (p. 243). El instrumento fue validado por el juicio de tres (3) expertos: dos académicos y uno metodológico, los cuales emitieron un juicio de valor con las respectivas observaciones a ser tomadas en cuenta por los investigadores y posteriormente, aplicadas al instrumento diseñado. A cada uno, se les suministró el instrumento de recolección de datos, siendo revisado para determinar si su contenido conlleva al logro de los objetivos específicos y, por ende, al logro del objetivo general.

De allí, que calificaron las preguntas contenidas en el instrumento de

acuerdo a la siguiente escala: un (1) punto: deficiente, dos (2) puntos: regular, conduce a medias al logro del objetivo, tres (3) puntos, buena, conduce al logro del objetivo, Cuatro (4) puntos: excelente, conduce en forma eficaz al logro del objetivo. Luego que sea revisado y calificado el instrumento, se procedió a seleccionar los ítems que se ubicaron en la escala de tres (3) y cuatro (4) puntos, obteniéndose de esta manera un instrumento de acuerdo a los requerimientos metodológicos, que conlleve a obtener información útil, válida e importante para la investigación.

Rediseñado el instrumento, de acuerdo a las observaciones expuestas por los expertos, se entregó, junto a los instrumentos para la validación del cuestionario a tres (3) especialistas del estudio. Estos, de manera automatizada utilizaron el Coeficiente de Proporción de Rango (CPR) según Hernández y otros (2010) defina como: “El algoritmo que permite calcular la validez de contenido de cada ítem, la validez de contenido de todo instrumento y el nivel de concordancia entre jueces que validaron la prueba” (p. 3), el CPR se interpreta de la siguiente manera: (a) Menor que 0,80, validez y concordancia incompleta; (b) Mayor que 0,80 y menor que 0,90 buena validez y concordancia; (c) Mayor que 0,90 hasta un máximo de 1,00 excelente validez y concordancia.

Seguidamente la confiabilidad, Sabino (2010) expone “la confiabilidad se refiere a la consistencia interior de la escala, a su capacidad para discriminar en forma constante un valor de otro” (p. 139). Después de obtener la opinión de los expertos, se elabora el instrumento definitivo. Posteriormente se sometió a construir un plan piloto para la validación d los datos, la misma se expresa como:

Se somete a un proceso de validación empírica para probar la fiabilidad, la cual se centra en conocer el grado en que un

procedimiento concreto de traducción de un concepto en variable produciría los mismos resultados en pruebas repetidas con la misma técnica o con técnicas parecidas Ruiz (citado de Escofet, Folgueiras, Luna Y ; Palou 2016 p.12).

El proceso del plan piloto se refiere que el instrumento se somete a una validación para la fiabilidad de los datos y el grado en que los procesos se cumplen y así hacerlas varias veces con técnicas que se asemejen. Lo cual, la investigadora pretende realizarla a una muestra de treinta por ciento (30%) no perteneciente al estudio

A tal efecto, el cálculo se realiza por el procedimiento matemático Coeficiente Alfa de Cronbach, al respecto Hernández y otros (2014) señalan que "...consiste en una fórmula que determina el grado de consistencia y precisión que poseen los instrumentos de medición" (p. 416), expresada mediante:

$$\alpha = \frac{I}{I-1} \left[ 1 - \frac{\sum S_i^2}{S_t^2} \right]$$

I = Número de ítems utilizados para el cálculo

$\sum S_i^2$  = Suma de la varianza de cada ítem

$S_t^2$  = Varianza total de los ítems

Debemos recordar en el segmento anterior que se explicó sobre el coeficiente de Cronbach, que a groso modo es la fórmula para determinar la confiabilidad del instrumento que se les aplicó uno para el personal directivo y otro para el personal docente de la institución. Para su elaboración se determinó como programa informático Microsoft Excel 2010, por ser de fácil acceso para la investigadora. En lo que concierne a la aplicación de la fórmula el especialista Duve (2018) nos narra cada uno de los pasos para

hallar el coeficiente.

Iniciando con la ubicación de los valores dentro del Libro de Excel, el colocar en la barra principal los informantes colocados y luego en cada columna cada uno de los ítems. Seguidamente, se transporta los resultados del cuestionario indicando que si la escala termina en Totalmente de acuerdo es de carácter positivo con el número 5, y en totalmente en desacuerdo es de carácter negativo con el número 1. Teniendo claro los valores se procede en efectuar la fórmula que anteriormente se explicó, colocando hacia un lado los valores predeterminados que en este caso es la de los ítems que lo identificamos como I, y se procede con el cálculo de la suma de la varianza inicial, aplicando la formula =VAR.P y se suman todos las respuestas del primer ítems y después se arrastra hacia las demás columnas de los otros ítems.

Después se calculó  $\sum S^2 =$  a través de la operación de suma aleatoria de todos los valores de los ítems del primer informantes y al tener el primer resultado se procedió con el cálculo de los demás ítems. Para después calcular la  $St^2 =$  Suma de la varianza total de los ítems que es la suma general de cada una de las varianzas iniciales previas y finalmente al tener claro estos valores se procede con el coeficiente de alfa de cronbach. Cabe destacar que se aplicó dos instrumentos para esta investigación, el primero para el personal directivo que fueron siete(07) gerentes directivos y el segundo para veinte(20) docentes de distintas especialidades.

Sin embargo, es pertinente tener claro los criterios para evaluar al Coeficiente Alfa de Cronbach, Perez (2014) expone:

- (a) *Coeficiente alfa de Cronbach* mayor a 0,9 es *Excelente*;
- (b) *Coeficiente alfa de Cronbach* mayor a 0,8 y menor a 0,9 es *Bueno*;
- (c) *Coeficiente alfa de Cronbach* mayor a 0,7 y menor a 0,8 *Aceptable*;
- (d) *Coeficiente alfa de Cronbach* mayor a 0,6 y

menor a 0,7 Cuestionable; (e) Coeficiente alfa de Cronbach mayor a 0,5 y menor a 0,6 Pobre y (f) Coeficiente alfa de Cronbach menor a 0,5 es Inaceptable. (p. 02)

En el primer ejercicio con los directivos se contó con 38 items, una suma de varianza inicial de  $\sum S^2 = 0,24489796$  y una Suma total de la varianza  $St^2 = 51,4285714$  finalmente el  $\alpha = 1,02213642$ . Lo cual según los criterios que se mencionaron anteriormente el instrumento ocupa el rango de excelente por ser mayor a 0,9.

### CUADRO 3

**Resultados del coeficiente de Alfa de Cronbach del personal directivo en el programa de Microsoft Excel**

$\sum S^2$	0,24489796
$St^2$	51,4285714
I	38
$\alpha$	<b>1,02213642</b>

**Nota: Trujillo (2021)**

Seguidamente, para el instrumento del personal docente se obtuvo  $I=10$ , una suma de varianza inicial de  $\sum S^2 = 4,755$ , Suma total de la varianza  $St^2 = 4,69$  y un coeficiente de  $\alpha = 0,09725184$  o cual según los criterios que se mencionaron anteriormente el instrumento ocupa el rango de excelente por alcanzar un poco más del rango mínimo de 0,9.

### CUADRO 4

**Resultados del coeficiente de Alfa de Cronbach del personal docente en el programa de Microsoft Excel**

$\sum S^2$	4,755
$St^2$	4,69
I	10
A	0,09725184

**Nota: Trujillo (2021)**

### **Técnicas de Procesamiento y Análisis de datos**

El análisis de los datos es el procedimiento crucial de toda investigación, a través del mismo es posible describir los hechos tal como se suscitaron en la realidad y fundamentar los mismos con las teorías asociadas con la temática en estudio. Para Palella y Martins (2007) las técnicas de análisis de datos "..., son procedimientos con enfoques cuantitativos o cualitativos que permiten medir, ordenar, clasificar, codificar e interpretar el comportamiento de las variables objeto de estudio. El análisis facilita llegar a las conclusiones o resultados del estudio" (p. 110), conllevando al análisis como la fase de mayor relevancia, puesto que ésta permite la compilación de las respuestas dadas.

En relación al actual estudio, se procedió al análisis cuantitativo atendiendo a lo considerado por Sabino (2010): "...Ésta, luego del procesamiento que ya se le habrá hecho, se nos presentará como un conjunto de cuadros, tablas y medidas, a las cuales se les han calculado sus porcentajes y presentado convenientemente (p. 188).", por tanto, se apoya en toda la información numérica resultante de la investigación usando cuadros y gráficos con los correspondientes ítems propuestos.

Sucesivamente, se hace un análisis de cada ítem al hacer la presentación de la tabla con los datos simples y porcentuales, así como su representación en gráficos de barra que den una idea clara y de esta forma, establecer conclusiones generales, teniendo en cuenta su división por dimensiones, lo cual brindará un panorama globalizado de cada elemento a establecer, evidenciando aspectos positivos y negativos

## **CAPITULO IV**

### **ANALISIS DE RESULTADOS**

En este capítulo se incluyen los resultados obtenidos de la recolección de información a través de la aplicación del cuestionario de respuesta cerrada. Los mismos están organizados conforme a la operacionalización de las variables y según las frecuencias y porcentajes derivados de cada uno de los indicadores. Estos se presentan en cuadros y gráficos para mayor claridad y comprensión de los mismos.

En primer lugar, se señalan los resultados de los cuestionarios aplicados a la comunidad educativa. En la variable Elementos de la gestión directiva en la capacitación de las TIC, los resultados se presentan en el siguiente cuadro. En el ítem 1 “El directivo promueve la integración de las TIC al hecho educacional”. Se observa que el 57, 14% indica que está de acuerdo y el 42, 86% Totalmente de acuerdo, por tanto, los encuestados de la comunidad manifiestan que los directivos favorecen la incorporación de las TIC. Cuestión que ha resultado significativa hoy día debido a la implementación de la modalidad virtual. Sin embargo, en el ítem 2 “La institución ha sido indiferente ante la demanda de capacitación tecnológica para las docentes” se presenta que la mayoría de los respondientes (57, 14%) no expresa opinión al respecto.

En el ítem 3 “Por parte de los directivos es prioritario la inversión tecnológica dentro de la institución”, también resulta predominante la opción Ni de acuerdo ni en desacuerdo con un 71,43% de los respondientes. Asimismo, en el ítem 4 “El Ministerio le brinda a la institución el presupuesto acorde para dotarla de recursos tecnológicos”, se indicó por parte la mayoría que el 57,14% está Totalmente en Desacuerdo, por tanto, para ellos no hay

una adecuada asignación presupuestaria que permita lograr adquirir recursos tecnológicos. No obstante, en este ítem se presentan algunas opiniones en otras alternativas, llama la atención un respondiente que señala estar totalmente de acuerdo con esa afirmación. En el ítem 5 “La institución está desvinculada de las orientaciones del Ministerio ante el uso de las tecnologías, un 85,71% se orienta a estar Ni de acuerdo ni en Desacuerdo, por tanto, se mantienen neutrales ante la idea que la institución se desvincula del cumplimiento de lo emanado por el Ministerio. Igualmente, en el ítem 6 “Los directivos está desvinculado de las nuevas tendencias”, es de resaltar que el 100% está De acuerdo, de esta manera se afirma que se requiere mayor apertura a estas nuevas tendencias. En el ítem 7 “Las docentes carecen de habilidades para el acceso eficiente de la web”, los respondientes opinan en una 85,71% que faltan estas habilidades en los docentes. Lo cual se corresponde con la tendencia a faltas de presupuesto para estos recursos y la disposición a asumir tendencias educativas tecnológicas en la institución.

El ítem 8 “Los docentes se muestran desinteresados en manejar las nuevas tendencias tecnológicas” apoya la apreciación anterior ahora enfocada en el interés que pueden expresar los docentes, por lo que, el 100% de los respondientes afirma estar de acuerdo con esta apreciación. En el ítem 9 “La institución carece de infraestructura para suplir las competencias tecnológicas transversales”, también con referencia a los recursos, pero específicamente sobre la infraestructura, se presenta que el 57,14% está de acuerdo con las limitaciones que se tienen al respecto. El ítem 10 “Los directivos están desinteresados en motivar a las docentes en el manejo de las competencias transversales con las TIC”, se observa que el 100% está de acuerdo en que se evidencia el desinterés por parte de los directivos, lo cual impide un mayor uso de las TIC.

El ítem 11 “Los directivos están promoviendo o integrando los nuevos avances tecnológicos en la gestión educativa”, obtiene que un 57,14% expresa la alternativa No de acuerdo ni en desacuerdo. En concordancia con

lo anterior, en el ítem 12 “Los gerentes están desvinculados de las demandas gubernamentales para la mejora del proceso educativo”, el 100% está Ni de acuerdo ni en desacuerdo, no expresan opinión mientras que en el Ítem 13 “Los directivos promueven el fortalecimiento de los vínculos escuela-comunidad a través de las TIC”, señala que un 71,43% es de acuerdo la utilidad que se le ha dado a las TIC para la integración entre la institución con la comunidad y familias.

Los resultados de esta variable, en el cuestionario aplicado a la comunidad educativa se expresan en el cuadro y gráfico siguiente:

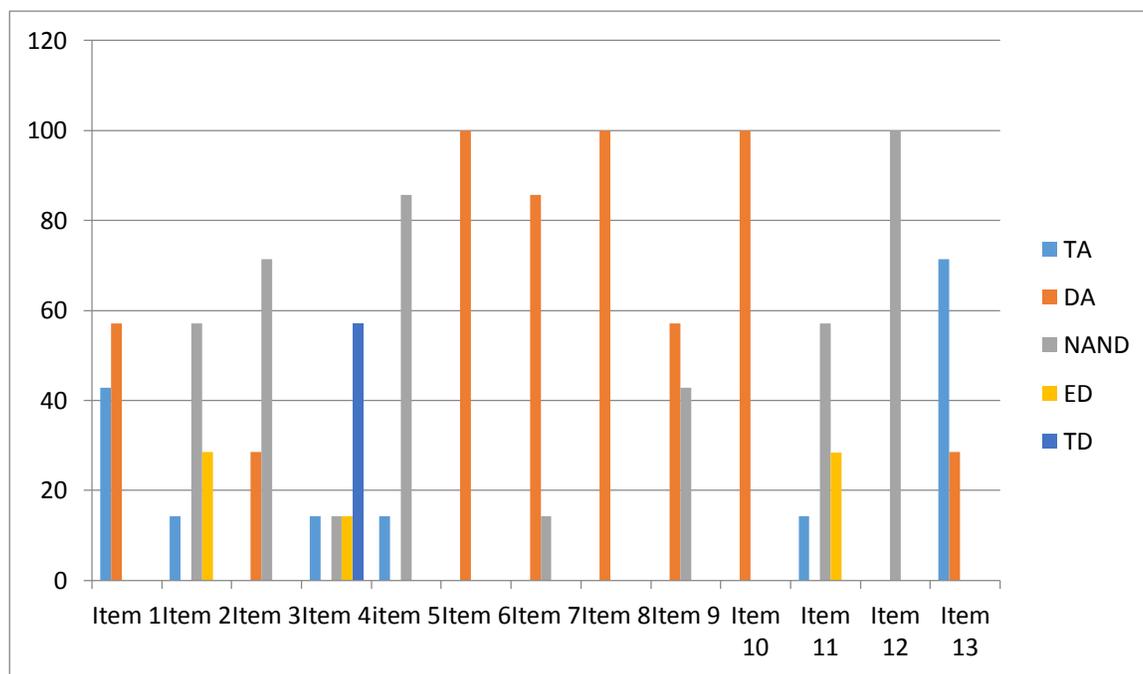
**Cuadro 5**  
**Distribución de frecuencia y porcentaje de datos referidos a la Variable Elementos de la gestión directiva en la capacitación de las TIC. Comunidad educativa**

Ítems	Alternativas de respuesta				
	TA	DA	NAN	ED	TD
	%	%	%	%	%
1	4 2,86	5 7,14	0	0	0
2	1 4,29	0	5 7,14	2 8,57	0
3	0	2 8,57	7 1,43	0	0
4	1 4,29	0	1 4,29	1 4,29	5 7,14
5	1 4,29	0	8 5,71	0	0
6	0	1 00	0	0	0
7	0	8 5,71	1 4,29	0	0
8	0	1	0	0	0

			00			
9	0	5	4	0	0	
		7,14	2,86			
10	0	1	0	0	0	
		00				
11	1	0	5	2	0	
	4,29		7,14	8,57		
12	0	0	1	0	0	
			00			
13	7	2	0	0	0	
	1,43	8,57				

**Nota: Trujillo (2021)**

Población N=7



**Gráfico 1. Distribución de porcentaje de datos referidos a la Variable Elementos de la gestión directiva en la capacitación de las TIC. Comunidad educativa**

Con respecto a esta variable, se denota de los resultados obtenidos que la gestión directiva en la capacitación de las TIC se ha visto influenciada

por pocas manifestaciones de interés por parte de los directivos en adaptarse a estas nuevas tendencias, así como por el personal docente y la falta de capacitación. De igual manera, las limitaciones presupuestarias afectan el uso de la tecnología porque la institución debe contar con la infraestructura y los recursos necesarios para tal fin. Esto conlleva a no aprovechar los beneficios de la enseñanza con apoyo de las TIC, las cuales como lo manifiesta Maldonado (2014) “son un recurso para avivar el rendimiento, preservar la motivación y la participación activa en el proceso enseñanza-aprendizaje” (p. 29). Pero para su correcta implementación requiere de una gestión directiva que reconozca estas potencialidades, aproveche los recursos disponibles y promueva en el personal el interés en utilizarlas, así como la adquisición de estas habilidades. Por tanto, el directivo debe tener una gestión mas coherente con las necesidades sociales y el cumplimiento de disposiciones del MEN (2013) como las competencias que se recomiendan a través el programa de Colombia aprende “La red de conocimiento”.

En la Variable Capacitación en el uso de las TIC, en el ítem 14 “Los gerentes promueven espacios para la realización de talleres para la integración escuela-familia”, la mayoría (85,71%) considera que se evidencia la intención de los gerentes para la promoción de estos talleres. En relación al ítem 15 “Los directivos están en la vanguardia de las nuevas tendencias tecnológicas”, se observa que el 85,71% está de acuerdo con que los directivos están cónsonos con las nuevas tecnologías y de esta manera en el ítem 16 “Los gerentes desatienden las solicitudes de capacitación en TIC dentro de la institución” alegan estar en Desacuerdo (85,71%), de esta manera, tratan de presentar opciones para la capacitación.

El ítem 17 “La institución emplea distintas herramientas tecnológicas en la gestión de la información interna”, indica que el 57,14% está totalmente de acuerdo en que se están utilizando las herramientas tecnológicas. En el ítem 18 “Los gerentes están desinteresados en el trabajo en equipo mediado

por TIC dentro de la institución”, todos los respondientes están ni de acuerdo ni en desacuerdo, parece ser por desconocimiento a las actividades en equipo que puede darse en la institución. En este orden de ideas, en el ítem 19 “La institución cuenta con herramientas tecnológicas para cumplir con el rol gerencial” se presenta que el 85,71% está en desacuerdo, por lo que, no se dispone de herramientas suficientes, esto se corresponde a ítems anteriores que se refieren a limitaciones de recursos e infraestructura.

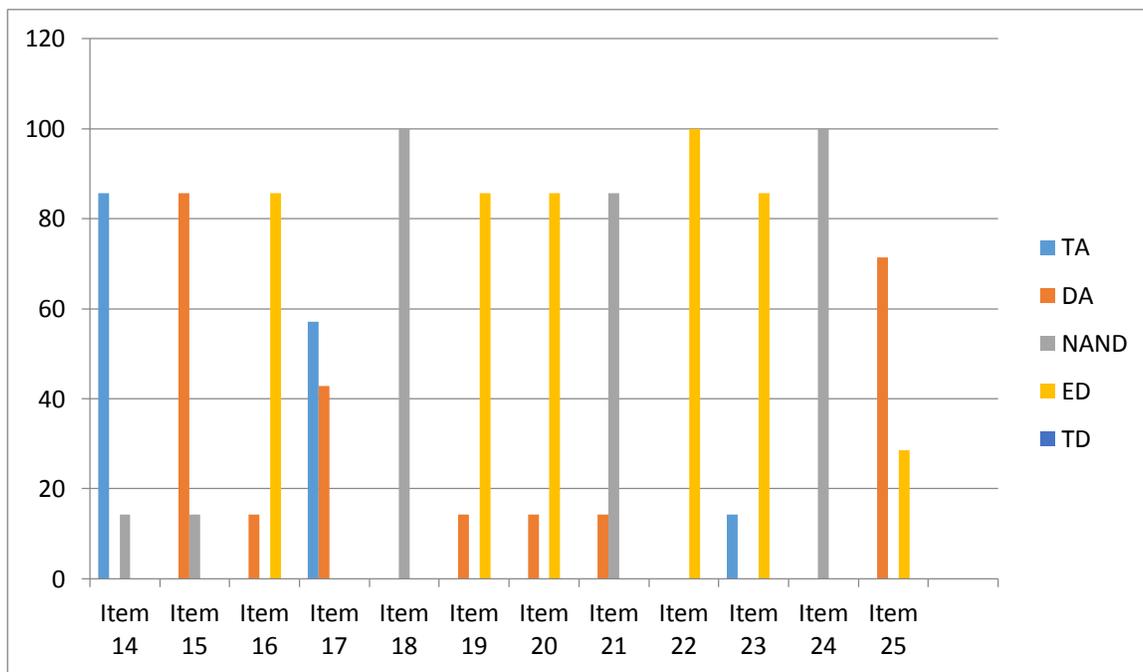
El ítem 20 “Los gerentes están actualizados en programas con aplicaciones tecnológicas de vanguardia”, muestra que un 85,71% está en desacuerdo a que se dispone de estos programas. Mientras que en el ítem 21 “La institución cuenta con planes o programas que motiven la capacitación tecnológica” también un 85,71%, en esta oportunidad indican estar ni de acuerdo ni en desacuerdo, no opinan acerca de los posibles planes o programas que se pueden activar para la capacitación tecnológica. Por tanto, en el ítem 22 al consultar sobre “Los docentes están en desacuerdo en recibir un plan de acción para la capacitación tecnológica”, se obtuvo como respuesta que un 100% está en Desacuerdo con esa apreciación, de esta manera los docentes están de acuerdo con la capacitación.

En el ítem 23 “El Ministerio brinda a la institución un presupuesto deficiente para la dotación de recursos tecnológicos”, el 85,71% está en Desacuerdo. En el caso del ítem 24 “La institución cuenta con el apoyo de otros entes gubernamentales para reforzar los recursos tecnológicos”, los respondientes están Ni de acuerdo ni en Desacuerdo, y en el ítem 25 “La institución cuenta con espacios didácticos en óptimas condiciones”, los respondientes en su mayoría (71,43%) consideran que se dispone de espacios, por consiguiente, se tienen los espacios para la capacitación. Los resultados de esta variable, se presentan en cuadro 6 y gráfico 2:

**Cuadro 6**  
**Distribución de frecuencia y porcentaje de datos referidos a la**  
**Variable Capacitación en el Uso de las TIC. Comunidad educativa**

Items	Alternativas de respuesta				
	TA	DA	NAN	ED	T
	%	%	%	%	%
14	8	1	0	0	0
	5,71	4,59			
15	0	8	1	0	0
		5,71	4,59		
16	0	1	0	8	0
		4,59		5,71	
17	5	4	0	0	0
	7,14	2,86			
18	0	0	1	0	0
			00		
19	0	1	0	8	0
		4,59		5,71	
20	0	1	0	8	0
		4,59		5,71	
21	0	1	8	0	0
		4,59	5,71		
22	0	0	0	1	0
				00	
23	1	0	0	8	0
	4,59			5,71	
24	0	0	1	0	0
			00		
25	0	7	0	2	0
		1,43		8,57	

**Nota: Trujillo (2021)**  
Población N=7



**Gráfico 2. Distribución de porcentaje de datos referidos a la Variable Capacitación en el Uso de las TIC. Comunidad educativa**

Se destaca de lo anterior, que a pesar de las apreciaciones sobre el cumplimiento de las funciones gerencias para la implementación de herramientas tecnológicas, el reconocimiento de sus potencialidades y las necesidades de capacitación del personal docente, así como carencias presupuestarias que se presentan, se denota un interés por parte de los docentes para recibir esta capacitación tecnológica, en concordancia con lo expuesto por Vázquez (2017) sobre la capacitación, la cual concibe como: “toda actividad realizada en una organización respondiendo a sus necesidades, buscando mejorar la actitud, el conocimiento, las habilidades o conductas de su equipo de trabajo” (p. 2). Se refiere a mejora en las habilidades y aptitudes del personal docente en este caso.

Como se ha venido resaltando en esta investigación, las TIC se reconocen por sus funcionalidades para el logro de aprendizajes. Por ello autores como Briceño (2015) señalan las necesidades de transformación de la práctica docente con las TIC para contribuir en el proceso de aprendizaje

de los niños y niñas. Asimismo, Heinz y Lara (2011) presentan algunas etapas básicas para atender en la capacitación tecnológica como la construcción de material didáctico, material multimedia, uso de programas y software entre otros aspectos básicos.

Como parte de la propuesta que se presenta como producto de esta investigación, fue necesario señalar aspectos para asegurar su factibilidad como los indicados en la siguiente variable. En el ítem 26 “La institución carece de dispositivos tecnológicos”, los respondientes señalan que no están ni en desacuerdo ni de acuerdo, es posible que no tengan conocimiento de los dispositivos con los que dispone la institución. En el ítem 27 “La institución brinda facilidades a las docentes para adquirir recursos tecnológicos propios”, los respondientes en su mayoría 71,43 % están en desacuerdo, por tanto, no se dispone de recursos ni propios ni con apoyo de la institución. El ítem 28 “Las docentes muestran desinterés en el uso de recursos tecnológicos para sus clases”, como se ha venido exponiendo, hay evidencias de motivación por parte de las docentes, de esta manera el 71,43 % está en desacuerdo en que hay desinterés en el uso de recursos tecnológicos.

El ítem 29 “Los directivos buscan personal especializado como apoyo a la integración de las tecnologías educativas”, el 100% de los respondientes indica que no hay ningún apoyo especializado así mismo el ítem 30 hace referencia al apoyo del personal docente especialista “Las docentes especialistas están preocupados en brindar ayuda a los demás integrantes de la comunidad Educativa” y allí se evidencia un 71,43% a favor del interés de los especialistas en ayudar. En relación a los aspectos normativos, en el ítem 31 “La institución dispone de reglamentos internos para desarrollar planes o programas para el avance tecnológico”, se presenta también que un 71,43% está totalmente de acuerdo en la existencia de estas normas.

Sin embargo, en el ítem 32 “Los gerentes promueven planes o programas tecnológicos atendiendo a normativas institucionales”, se observa

que la mayoría está en desacuerdo, para ellos no se aprecian estos planes o programas. El ítem 33 “Los directivos cumplen los lineamientos Ministeriales en favor de la innovación tecnológica”, se presenta que los respondientes no están de acuerdo ni en desacuerdo, puede deberse a desconocimiento de los lineamientos ministeriales. En el ítem 34 “Los organismos gubernamentales efectúan monitoreo de la aplicabilidad de las leyes sobre innovaciones tecnológicas” se presenta la misma situación, los respondientes no tienen opinión al respecto.

El ítem 35 “El directivo está desinteresado en promover la capacitación de las TIC”, muestra también indecisión sobre el interés por parte de la gestión directiva para la capacitación en TIC debido a que un 57,14% indica estar ni en desacuerdo ni de acuerdo. Igualmente, en el ítem 36 “La institución carece de presupuesto para realizar las capacitaciones”, un 57,14% se inclina hacia esta opción de estar ni de acuerdo ni en desacuerdo, en este caso el restante 42,86% está de acuerdo, por tanto, los respondientes están más a favor de no contar con presupuesto para las capacitaciones.

El ítem 37 “Las docentes están renuentes en el manejo de las TIC como recurso didáctico”, se presenta que un 71,43% está de acuerdo, hay confusión en relación a las TIC, algunos lo asocian con necesidades muy técnicas y por esto puede haber resistencia para la incorporación en la práctica docente. En el ítem 38 “La institución brinda apoyo para mejorar las competencias tecnológicas en las docentes”, se observa que los respondientes están en desacuerdo, consideran que no se presenta ese apoyo.

Se aprecia de las consideraciones anteriores que se requiere precisar con los docentes mayores nociones acerca de las TIC en educación, especialmente en educación preescolar. De esta manera se requiere que estas tengan mayor claridad sobre las ventajas de las TIC en educación preescolar como lo señala La Cueva (citado en González, 2016). Asimismo,

en relación a la factibilidad de la propuesta de capacitación, es posible involucrar a los docentes especialistas a falta de apoyo externo y utilizar los recursos e infraestructura que esté disponible en la institución, también insistir con los directivos a que estas funciones son parte de la gestión estratégica para mejor formación de los niños y se cumplen normativas nacionales y tendencias educativas.

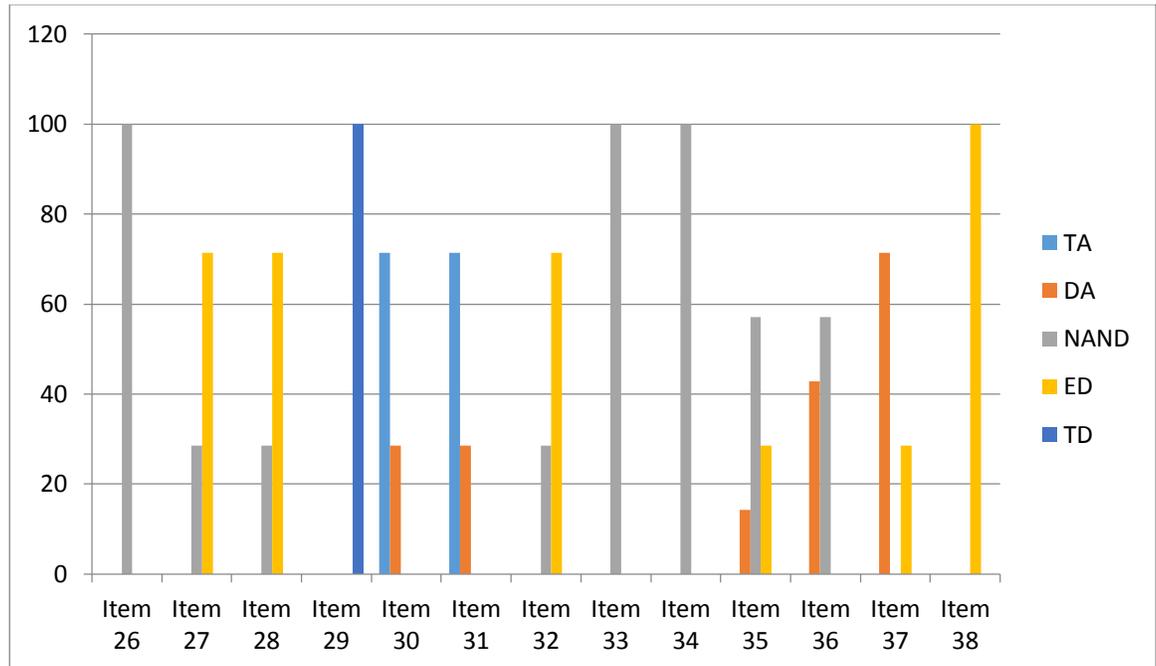
Los resultados de esta variable, se indican en cuadro y gráfico siguiente:

**Cuadro 7**  
**Distribución de frecuencia y porcentaje de datos referidos a la**  
**Variable Factibilidad Programática. Comunidad educativa**

Ite ms	Alternativas de respuesta				
	TA	DA	NAN	ED	TD
	%	%	%	%	%
26	0	0	1 00	0	0
27	0	0	2 8,57	7 1,43	0
28	0	0	2 8,57	7 1,43	0
29	0	0	0	0	1 00
30	7 1,43	2 8,57	0	0	0
31	7 1,43	2 8,57	0	0	0
32	0	0	2 8,57	7 1,43	0
33	0	0	1 00	0	0
34	0	0	1	0	0

	00				
35	0	1	5	2	0
		4,29	7,14	8,57	
36	0	4	5	0	0
		2,86	7,14		
37	0	7	0	2	0
		1,43		8,57	
38	0	0	0	1	0
				00	

**Nota: Trujillo (2021)**  
Población N=7



**Gráfico 3. Distribución de porcentaje de datos referidos a la Variable Factibilidad Programática. Comunidad educativa**

Ahora bien, sobre el cuestionario aplicado al personal docente se obtuvieron los siguientes resultados. En la variable Elementos de la gestión directiva en la capacitación de las TIC, en el ítem 1 “Las docentes son indiferentes en cuanto a los beneficios de nuevos conocimientos tecnológicos

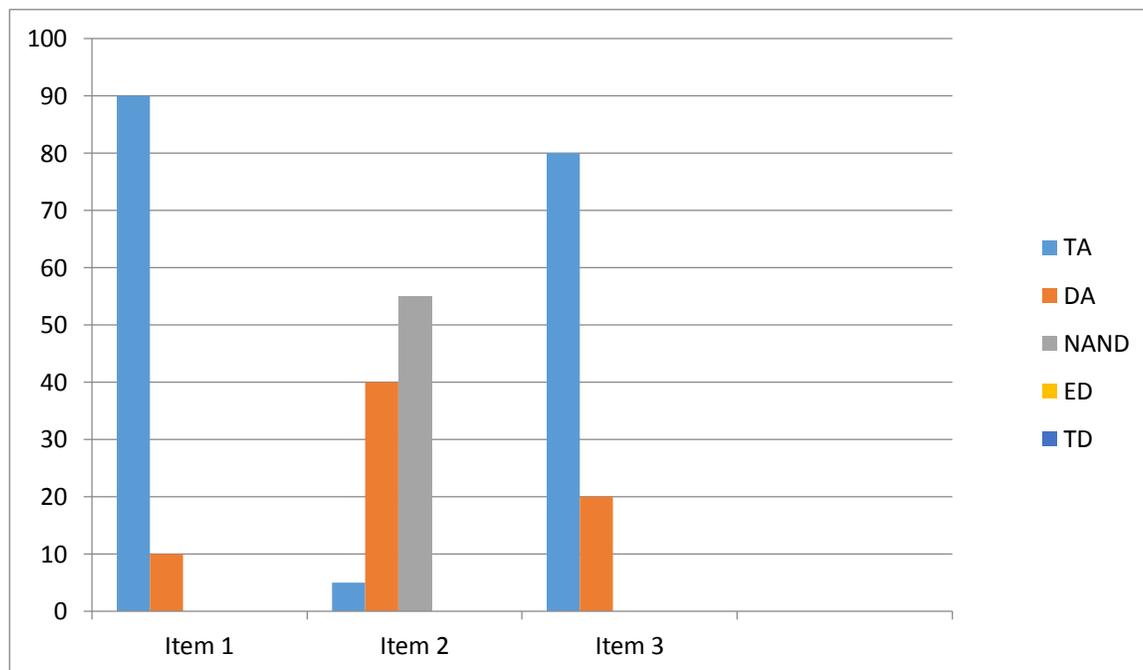
en el aula”, un 90% está Totalmente de Acuerdo con esta apreciación, lo cual denota desconocimiento. El ítem 2 “Las docentes son indiferentes ante las bondades de la administración de contenidos apoyados en TIC”, presenta que el 55% está Ni de acuerdo ni en desacuerdo y el 40% se muestra de acuerdo, como en el ítem anterior se presenta desconocimiento de las implicaciones directivas de las TIC. Realmente, la falta de práctica y desconocimiento para el uso de las TIC afecta en la implementación por parte de las docentes, pero no son ajenas a los estudios que se han hecho sobre sus ventajas, según los resultados del ítem 3 “Las docentes defienden las posturas de la formación en TIC para su inclusión en el proceso de enseñanza y de aprendizaje”, donde se evidencia que el 80% está totalmente de acuerdo sobre las necesidades de formación para poder incluir las TIC en los procesos pedagógicos. Los resultados que se han comentado se presentan en cuadro 8 y gráfico 4 a continuación:

**Cuadro 9**

**Distribución de frecuencia y porcentaje de datos referidos a la Variable Elementos de la gestión directiva en la capacitación de las TIC. Personal docente**

Ítems	Alternativas de respuesta									
	TA		D		NA		E		T	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	8	40	0	0	0	0	0	0	0	0
2	1	5	0	0	4	20	1	5	0	0
3	1	5	0	0	2	10	0	0	0	0

**Nota: Trujillo (2021)**  
Población N=20



**Gráfico 4. Distribución de porcentaje de datos referidos a la Variable Variable Elementos de la gestión directiva en la capacitación de las TIC. Personal docente**

Sobre la variable de capacitación en el uso de las TIC, el personal docente en el ítem 4 “Las docentes promueven la necesidad la formación en TIC a nivel gerencial” señalan el 40% que están totalmente de acuerdo con esta afirmación, el 20% están de acuerdo y el otro 40% ni de acuerdo ni en desacuerdo, se observa diversidad de respuestas lo cual puede deberse a mayor preferencia de algunas docentes sobre otras en las necesidades de formación en TIC. En el ítem 5 “Los directivos desconocen la formación tecnológica de las docentes”, los docentes indican en un 70% estar de acuerdo con esta afirmación, por lo que, los directivos no se han involucrado tanto con la formación en TIC en concordancia con esto, el ítem 6 consulta “Las docentes carecen de habilidades técnicas sobre el uso de las TIC”, y allí las docentes manifiestan en un 80% estar totalmente de acuerdo, por lo que se requiere la capacitación.

En el ítem 7 “Los directivos están desvinculados en cuanto al manejo

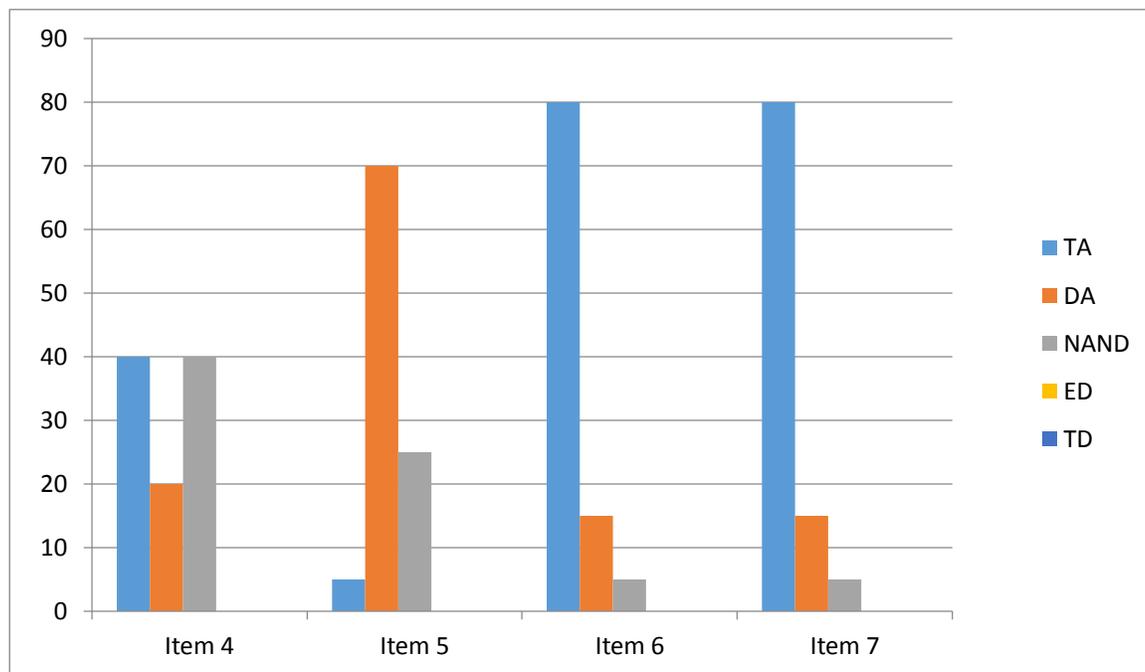
de las estrategias apoyadas en TIC a emplearse en las aulas”, también las docentes en un 80% indican estar totalmente de acuerdo y así asegurar mayor utilización se estrategias con TIC. De esta manera, con una adecuada formación y capacitación del personal docente se apoya en la educación de los niños, tal como lo señala Maldonado (2014) las TIC despiertan la motivación y la participación, así como favorece el rendimiento. Es de resaltar que estos logros que se puedan obtener en la institución, serán con apoyo de la gestión directiva, quienes según Febres (2012) tienen la obligación de “preparar a su personal para formar a sus educandos en el proceso de adaptarse a los cambios de manera rápida y efectiva con un mínimo gasto en recursos materiales y humanos” (p. 6).

Aspectos que deben tomarse en cuenta para la capacitación del personal docente en TIC. Los resultados de esta variable se señalan gráficamente a continuación:

**Cuadro 09**  
**Distribución de frecuencia y porcentaje de datos referidos a la Variable Capacitación en el Uso de las TIC. Personal docente**

Ite ms	Alternativas de respuesta				
	TA	DA	NA	E	T
	f	f	9	f	f
4	8	4	4	4	4
	0	0	0		
5	8	1	7	2	4
		4	0	5	
6	8	3	1	5	4
	6	0	5		
7	8	3	1	5	4
	6	0	5		

**Nota: Trujillo (2021)**  
 Población N=20



**Gráfico 5. Distribución de porcentaje de datos referidos a la Variable a la Variable Capacitación en el Uso de las TIC. Personal docente**

Con respecto a la factibilidad programática, en el ítem 8 “Las docentes reconocen necesidad de integrar en su metodología didáctica las innovaciones a nivel de TIC”, el 40% de las docentes señalan estar totalmente de acuerdo, otro 40% de acuerdo y el restante 20% ni de acuerdo ni en desacuerdo. Como se ha mencionado anteriormente, para algunas docentes hay mayor prioridad en esta integración tecnológica. En el ítem 9 “Las docentes se sienten hábiles en el uso de las TIC en su cotidianidad fuera de la institución”, se observa que las docentes utilizan las herramientas fuera de sus labores docentes de la institución y han adquirido destreza en uso de las mismas, como para la comunicación, por ejemplo.

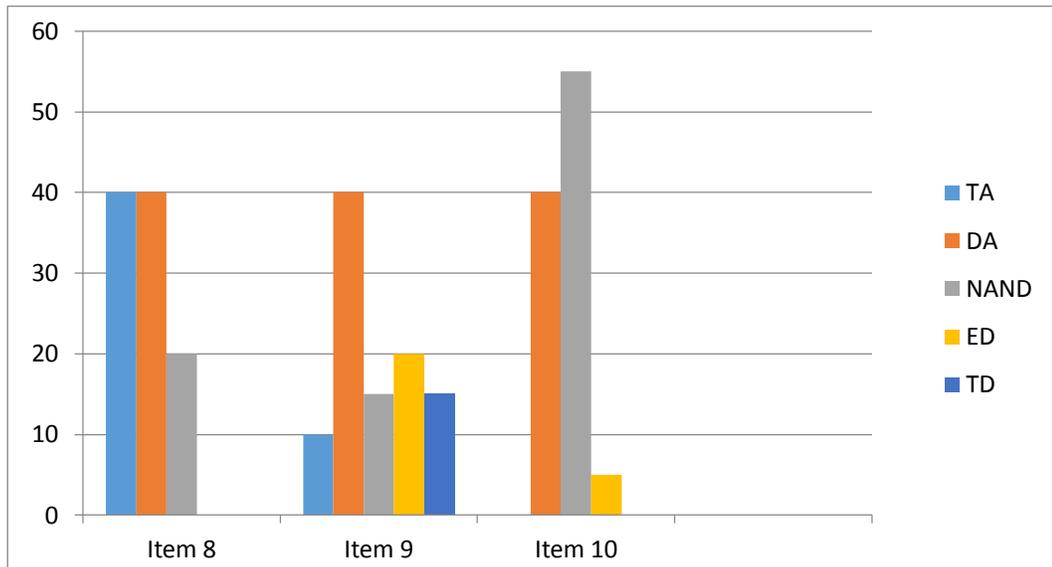
De esta manera, en el ítem 10 “Las docentes reconocen que integran en su entorno personal innovaciones TIC” el 40% señala estar de acuerdo con la integración de las tecnologías en el entorno personal, aunque 55% señala no estar de acuerdo ni en desacuerdo, esto puede deberse a que utilizan frecuentemente las redes sociales, correo electrónico, entre otros.

Estos resultados se señalan en cuadro y gráfico siguientes:

**Cuadro 10**  
**Distribución de frecuencia y porcentaje de datos referidos a la Variable Factibilidad Programática. Comunidad educativa**

Items	Alternativas de respuesta				
	TA	DA	NAND	ED	TD
8	4	4	4	2	0
9	0	0	5	0	5
10	0	4	1	5	0

**Nota: Trujillo (2021)**  
 Población N=20



**Gráfico 6. Distribución de porcentaje de datos referidos a la Variable Factibilidad Programática. Comunidad educativa**

De los resultados obtenidos de los cuestionarios aplicados a la comunidad educativa y el personal docente permiten detectar las deficiencias que se están presentando para la gestión de iniciativas de capacitación en TIC y la integración tecnológica en la práctica docente. Se observen debilidades institucionales en relación a la asignación presupuestaria pero también de disposición por parte de los directivos. En relación a los docentes, se aprecian dudas sobre las potencialidades de las TIC pero la literatura nos orienta a aprovechar estos beneficios educativos en todos los niveles, incluyendo en educación preescolar, para asociar la práctica docente con la realidad individual de los niños quienes en su vida diaria interactúan con diversas tecnologías en la comunicación, la recreación, entre otras actividades.

## **CAPITULO V**

### **CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES**

#### **Conclusiones**

Como conclusiones de la presente investigación, iniciando con el objetivo específico Nro.1 con respecto al identificar los elementos esenciales de la gestión directiva en la capacitación de las TIC de las docentes de la primera infancia. En lo que comprende a los elementos de la gestión directiva dentro de la institución, aquí el gerente en algunas oportunidades promueve el uso de las TIC para consolidar los procesos administrativos. Sin embargo, se evidencia indiferencia por parte del directivo en la mejora de la infraestructura tecnológica como también de las entidades gubernamentales como es el caso del Ministerio.

Por consiguiente, se determinó que por parte del gerente no se observa interés en realizar las diligencias ni mucho menos el tener las orientaciones administrativas para que el Ministerio invierta en el Centro y solventar la problemática de una infraestructura acorde. Sumándole a ello, el gerente dentro de su jurisdicción no se preocupa para que las docentes accedan a una capacitación ni que estas conozcan las nuevas tendencias educacionales. Dicha situación acarrear que las clases continúen siendo monótonas y asimismo las docentes no puedan acceder al uso de un computador de mesa o portátil. Lo cual, es muy preocupante por ser una institución educativa que forma las competencias de los niños y las niñas de la primera infancia y al no contar con recursos tecnológicos no pueden mejorarse el proceso de enseñanza y de aprendizaje, ni mucho menos se consolida el beneficio de las competencias tecnológicas transversales

Por ello, el gerente no promueve estas herramientas para las jornadas académicas ni mucho menos muestra interés en integrar a otros entes gubernamentales para lograr el presupuesto anual para dotar tecnológicamente la institución. Aunado a esto la institución no cuenta con herramientas tecnológicas para cumplir con el rol gerencial ni promociona en las docentes ese interés por trabajar en equipo para apoyarse en el manejo de herramientas tecnológicas. Asimismo, los encuestados no reportaron planes o programas que motiven la capacitación tecnológica, ni el soporte de programas con aplicaciones tecnológicas de vanguardia.

Siendo muy perjudicial porque si la institución esta desmotivada, o no está apegada a las tendencias propuestas por el MEN ni otros entes gubernamentales afecta la asignación y dotación de recursos tecnológicos. Sumándole a ello, en los espacios didácticos no se cuentan con recursos audiovisuales como programas educativos, libros digitales o video beam ni mucho menos permiten una ayuda para que las docentes puedan adquirirlo de manera propia. Por ello, las jornadas académicas son tradicionales a través de recursos de papelería donado por los padres de familia o recursos ya casi obsoletos.

Otro factor negativo, es que la institución no cuenta con personal especializado para brindar un apoyo en la integración de las tecnologías educativas. Siendo muy preocupante porque no se concretarían los lineamientos curriculares Ministeriales en favor de la innovación tecnológica al momento de realizarse un monitoreo por esta entidad o por la Secretaria de Educación. Finalmente, las docentes cuentan con el acceso de las tecnologías móviles a través de aplicaciones comunicacionales (whatsapp, telegram) y las redes sociales. Al observar esta variable puede ser provechoso por parte del directivo para el fortalecimiento de los vínculos gerente-docentes y afianzar la realización de talleres y actividades recreativas. Dicha estrategia comunicacional tuvo vigor a raíz de las medidas de contingencia sanitarias provocado por la pandemia mundial del

COVID 19 y con estos encuentros se ha consolidado desde la distancia los procesos. Lo cual, es muy significativo por ser de mayor alcance y menor inversión.

En concordancia al objetivo específico Nro.2 en cuanto al determinar el nivel de capacitación en las TIC que tienen las docentes de la primera infancia se les aplicó el instrumento a veinte (20) docentes de la institución. Dando como conclusión que se evidencia la negligencias de los directivos en cuanto a los beneficios de brindar nuevos conocimientos tecnológicos en cuanto a nuevas habilidades, conocimientos y recursos dentro del aula.

Sin embargo, por las nuevas demandas que están constantemente la sociedad ante los avances tecnológicos las docentes defienden las posturas de la formación en TIC para su inclusión en el proceso de enseñanza y de aprendizaje. De esta manera proponer de manera inmediata la necesidad la formación en TIC por parte del gerencial para iniciar una formación tecnológica de las docentes. Y estas puedan aplicarlas en la elaboración de los proyectos educativos institucionales para así incentivar en los infantes la mejora de las inteligencias múltiples. De este modo los directivos cambien su perspectiva de no ver necesaria las presencias de las TIC ya sea como estrategia gerencial o como estrategia pedagógica.

Finalmente, para el objetivo específico Nro 3 para el diseño de unas estrategias didácticas para la capacitación en TIC, dirigido al personal docente. Lo cual, se pretende realizar un plan estratégico con la finalidad de organizar los contenidos, recursos, actividades para el personal directivo como para el personal docente de la institución. Reforzando esta teoría con los aportes obtenidos en el cuestionario por ambos informantes claves que carecen de cierta manera en el manejo de habilidades y destrezas tecnológicas.

## Recomendaciones

Con respecto al objetivo específico Nro 1 por parte de los directivos se debe formular el taller de capacitación para el gerente para integrar las nuevas tendencias tecnológicas en la institución. Luego aplicar este taller en las docentes y que ellas conozcan la importancia de los recursos tecnológicos educativos. Por ello, se observa pertinente que se pueda integrar entes gubernamentales (Secretaria de Educación, entes tecnológicos, centros educacionales) como de la localidad del Departamento Norte de Santander para un aprendizaje más significativo y de carácter social.

El directivo puede tomar iniciativas comerciales ante organismos locales para la dotación y mejora de equipos tecnológicos a las docentes de manera individualizada. Es decir, a través de la Secretaria buscar el financiamiento a mediano o corto plazo para la adquisición de portátiles o telefonía. Siendo una debilidad o excusa que por no contar con ese recurso le huyen al manejo de las tecnologías dentro de las planificaciones escolares, aunado a eso está la mejora académica que el gerente se preste interesado que los docentes avances en escalas institucionales. A través de la consolidación de estudios de pregrado, postgrado o especializaciones al encontrar alianzas con universidades del departamento Norte de Santander y del hermano país como el caso de Venezuela a través de la UPEL.

Para el objetivo específico Nro. 2, las docentes están de acuerdo en realizar cursos o jornadas de capacitación motivada en aprender el administración de nuevos recursos. Y despertar en el gerente el interés de mejorar la infraestructura educativa. Lo cual, están motivadas en ejecutar la propuesta del estudio en consolidar los nuevos conocimientos tecnológicos. Igualmente, están prestas en ir poco a poco adaptándose a recursos didácticos tecnológicos.

Finalmente, para el objetivo específico Nro 3 para el diseño de unas

estrategias didácticas para la capacitación en TIC, dirigido al personal docente. Se debe realizar un diagnóstico y determinar que contenidos son los más acordes para la capacitación tecnológica. Y si este estudio es pleno adaptarlo a diversos niveles para el aprovechamiento de las docentes y luego ir a las demás sedes de la institución.

## **CAPITULO VI**

### **PROPUESTA**

#### **PLAN DE GESTIÓN DIRECTIVA PARA LA CAPACITACIÓN EN TIC DIRIGIDO A LAS DOCENTES DE LA PRIMERA INFANCIA DEL CENTRO DE DESARROLLO INTEGRAL TRIGAL DE LA FELICIDAD, CÚCUTA NORTE DE SANTANDER**

##### **Presentación**

En la actualidad la colectividad está en un constante cambio provocado por las constantes tendencias tecnológicas a través de la sociedad de conocimiento. Por ello, en Colombia, la educación debe estar inmersa ante estos cambios innovadores, y se hace necesario que el directivo como agentes responsables repiensen muchos aspectos propios de la formación docente. Siendo el responsable de brindar en la institución educativa la infraestructura tecnológica a través de la adquisición de herramientas tecnológicas y del desempeño de especialistas de distintas áreas curriculares.

Por consiguiente, el directivo debe brindarle al personal docente una constante capacitación para que cuenten con las habilidades y destrezas necesarias para lograr las competencias en pro del desempeño satisfactorio. Cabe señalar que estos recursos cuentan con una diversidad de bondades que estas ofrecen dentro del contexto educativo y facilitar en las docentes el proceso de enseñanza y de aprendizaje. Por otra parte, el Ministerio de Educación (2013), a través el programa de Colombia aprende “La red de conocimiento” expone una serie de competencias TIC para el directivo estas son:

*a) En la competencia pedagógica se encuentra en el momento de integración ya que incentiva el aprendizaje autónomo mediado*

por TIC en toda la comunidad educativa, ha evaluado la calidad de los contenidos para decidir qué pizarras digitales compran y está estudiando la efectividad de los simuladores para coadyuvar el aprendizaje en los laboratorios científicos de la universidad, pero depende de los docentes para que diseñen ambientes de aprendizaje mediados por TIC e implementen estrategias novedosas para maximizar el aprendizaje. Aunque por estas razones se identifica con el momento de integración, está en la capacidad de argumentar cómo la integración de las TIC facilita el aprendizaje y mejora la gestión institucional, característica del momento de innovación y *b) competencia de gestión* sí se ubica en el momento de innovación porque orienta el diseño de espacios de gestión administrativa y participa en el desarrollo de políticas de uso de TIC en la universidad y en el diseño de programas apropiados para las necesidades de desarrollo profesional para la innovación educativa con TIC de los docentes de su institución. (p. 53-54)

El Ministerio de Educación dentro de sus lineamientos considera que dentro de la formación de gestión del directivo, considera dos competencias primordiales. En la primera esta la competencia pedagógica que es integrar las TIC dentro de los procesos de enseñanza y de aprendizaje para evaluar la calidad de los contenidos mediante la adquisición de recursos tecnológicos. Asimismo esta la actitud de los docentes para que puedan usar estrategias y diseñar ambientes de aprendizaje mediados por TIC y con esto mejorar la gestión institucional. Otra competencia es la de gestión para implementar espacios de gestión administrativa y participa en el desarrollo de políticas de uso de TIC en la universidad y en el diseño de programas o planes educativos institucionales para cubrir con las necesidades de los docentes.

Partiendo de estas premisas por parte de la investigadora se observo con la necesidad de proponer la creación de un plan de gestión directiva para la capacitación en TIC dirigido a las docentes de la Primera Infancia Del Centro De Desarrollo Integral Trigal de la Felicidad, Cúcuta Norte De Santander. Dicha propuesta es a través de una observación ardua por ser docente de la institución y observar la negligencia tan notoria del directivo en

no innovar ni proponer capacitaciones en las docentes. Recalcando que somos docentes del área de la primera infancia y es prioridad que a través de las tecnologías se refuerce el desarrollo integral de los niños y las niñas de infancia.

Para la implementación de este plan de gestión directiva con el cual se pretende integrar al cuerpo del tren directivo en conjunto al cuerpo docente, explicando desde que son las TIC, las bondades, uso principales herramientas tecnologías ofimáticas: Word, Excel, power point, Publisher. Como la importancia de las TIC en el contexto educativo, Manejo de redes sociales, manejo de recursos comunicacionales (zoom, meet), conocimientos de recursos didácticos entre otros todo inspirada en la pedagogía constructivista social para toda la comunidad educativa.

Este recurso, tiene como misión capacitar al directivo para que estos a su vez puedan afrontar la ardua tarea de la enseñanza de las tecnologías de una forma didáctica e innovadora que permita atraer la atención de las docentes, siendo este un proceso fácil, ameno, interactivo y que a su vez sea significativo. El presente plan de acción tiene por finalidad integrar las TIC como estrategia pedagógica del gerente hacia la capacitación de las docentes. En el caso del Centro de Desarrollo Integral Trigal de la Felicidad, Cúcuta Norte De Santander con base en las expectativas del directivo como de los profesores de aula y especialistas.

### **Teorías de aprendizaje que sustentan la propuesta**

#### ***Teoría Cognitiva (Piaget)***

Se puede mencionar que esta teoría que tiene como objeto la interpretación de la información en la mente y en como el ser humano la interpreta en su entorno. Para Castilla (2014) señala:

Piaget comienza así sus teorías y consigue poner en marcha sus descubrimientos desde puntos de vista biológicos, lógicos y psicológicos. Los agrupa todos en su epistemología genética, entendiendo esta como la investigación de la inteligencia. En

cuanto al término genética se refiere, este es utilizado en la investigación del pensamiento pero Piaget sostiene que el origen del pensamiento proviene en gran medida de los genes y lo hace mediante estímulos sociales y culturales, y a través de la información recibida por el individuo de una manera activa (p. 14)

Este psicólogo inicia sus estudios desde los patrones biológicos, lógicos y psicológicos del sujeto con el fin de agruparlos y definir como es la genética del pensamiento. Debido a que el sostiene que el pensamiento del hombre proviene de la genética y este se va adaptado en su entorno a través de los estímulos sociales y culturales, y a través de la información recibida por el individuo de una manera activa.

Piaget, en la teoría Cognitiva, restaura el concepto de la inteligencia del niño centrándose en el desarrollo cognitivo y la adquisición de competencias o habilidades. Desde este punto de vista, la idea de inteligencia se justifica como una mejor forma de adaptación biológica, y también, por primera vez, se considera el papel activo del individuo en la evolución constructiva de su conocimiento Pozo (citado en Castilla op cit p. 15)

A través de estas posturas este psicólogo plantea lo que conocemos como la Teoría Cognitiva, que se enfoca en el desarrollo de la inteligencia a través del desarrollo cognitivo y la adquisición de competencias o habilidades. Relacionándolo que es una habilidad innata a través del desarrollo del individuo y este tiene un papel activo en su desarrollo con el fin de construir el conocimiento a medida que se va adquiriendo. Por lo tanto, en el desarrollo de este proyecto investigativo es pertinente el desarrollo de esta inteligencia por parte del personal de la institución. A través de la adquisición de nuevas habilidades tecnológicas que van a ser obtenidas en las capacitaciones y más adelante que van a emplearse en las planificaciones académicas para el desarrollo integral de los niños y niñas que están en edades muy importantes de su desarrollo cognitivo.

### ***Teoría constructivista (Piaget-Ausubel)***

Esta teoría es concebida dentro del aprendizaje subjetivo, aquí el estudiante va modificando sus experiencias o aprendizajes a medida que va adquiriendo nuevos conocimientos. En sus inicios con Jean Piaget, el mismo se manifestaba como:

También se la conoce como evolutiva debido a que se trata de un proceso paulatino y progresivo que avanza, conforme el niño madura física y psicológicamente. La teoría sostiene que este proceso de maduración biológica conlleva al desarrollo de estructuras cognitivas, cada vez más complejas; lo cual facilita una mayor relación con el ambiente en el que se desenvuelve el individuo y, en consecuencia, un mayor aprendizaje que contribuye a una mejor adaptación (Ortiz 2015 p. 7).

Esta teoría tiene como fundador a Jean Piaget y es conocida como evolutiva porque se trata del proceso del desarrollo del niño dentro de los aspectos físicos y cognitivos. La cual tiene como pilar el desarrollo de las estructuras cognitivas de lo simple a lo complejo y la relación del niño con el medio ambiente.

El aprendizaje se realiza gracias a la interacción de dos procesos: asimilación y acomodación. El primero se refiere al contacto que el individuo tiene con los objetos del mundo a su alrededor; de cuyas características, la persona se apropia en su proceso de aprendizaje. El segundo se refiere a lo que sucede con los aspectos asimilados: son integrados en la red cognitiva del sujeto, contribuyen a la construcción de nuevas estructuras de pensamientos e ideas; que, a su vez, favorecen una mejor adaptación al medio. Cuando se ha logrado la integración, aparece un nuevo proceso de equilibrio gracias al cual el individuo utiliza lo que ha aprendido para mejorar su desempeño en el medio que le rodea. (Ortiz op cit p. 8).

Por lo tanto, el autor acota que va de dos procesos asimilación y acomodación, a través del contacto que tiene el sujeto con el ambiente y lo apropia a su aprendizaje. Asimismo, con los elementos que son conectados cognitivamente con el sujeto y el ambiente y a través de la unión de ambos se lograría un equilibrio con el medio que lo rodea. Sin embargo la teoría de

Ausubel se refiere a:

Afirma que el sujeto relaciona las ideas nuevas que recibe con aquellas que ya tenía previamente, de cuya combinación surge una significación única y personal. Este proceso se realiza mediante la combinación de tres aspectos esenciales: lógicos, cognitivos y afectivos. El aspecto lógico implica que el material que va a ser aprendido debe tener una cierta coherencia interna que favorezca su aprendizaje. El aspecto cognitivo toma en cuenta el desarrollo de habilidades de pensamiento y de procesamiento de la información. Finalmente, el aspecto afectivo tiene en cuenta las condiciones emocionales, tanto de los estudiantes como del docente, que favorecen o entorpecen el proceso de formación (Ortiz op cit p. 08)

El autor señala que el sujeto se relaciona con los pensamientos que concibe siendo transformación única y personal a través de tres aspectos esenciales: lógicos, cognitivos y afectivos. En el aspecto lógico implica que el material que va a ser aprendido debe tener una cierta coherencia interna que favorezca su aprendizaje. El aspecto cognitivo toma en cuenta el desarrollo de habilidades de pensamiento y de procesamiento de la información y en el aspecto afectivo tiene en cuenta las condiciones emocionales, tanto de los estudiantes como del docente, que favorecen o entorpecen el proceso de formación.

### ***Teoría humanista (Rogers-Maslow)***

Es considerada como la tercer tipo de psicología enfocándose en la psicoanálisis y del conductismo ante los procesos intrapsíquicos en el ser humano. Debido a la pérdida de la crisis de los valores que afrontaba Europa y Asia a raíz de la Segunda Guerra Mundial (1939-1945) por ser la psicoanálisis una corriente dominante en el momento. A causa de que gracias a ello podían afrontar las causas y la influencia de la filosofía existencialista en los pensadores, dadas las inquietudes y cuestionamientos que surgían alrededor de la vida y la muerte. Lo cual es pertinente iniciar con los estudios de Abraham Maslow puntualizando:

La teoría humanista fue creada por el psicólogo Abraham Maslow (Nueva York 1908-California 1970), quien la concibe como una psicología del “ser” y no del “tener”. Toma en cuenta la conciencia, la ética, la individualidad y los valores espirituales del hombre y lo concibe como un ser creativo, libre y consciente. Sin embargo, es el psicólogo estadounidense Carl Rogers (Illinois 1902-California, 1987), quien hace más precisiones respecto de la teoría humanista en la educación. (Aparicio 2019 p, 43)

Es considerado el autor de la teoría humanista partiendo del ser del sujeto ante los principios de conciencia, la ética, la individualidad y los valores espirituales del hombre y lo concibe como un ser creativo, libre y consciente y no de lo material. Mientras Carl Rogers se centra en la personalidad y rasgos del docente hacia los estudiantes para la mejora del proceso de aprendizaje entre los cuales son:

(a) Debe ser un maestro pendiente del estudiante como persona integral; (b) Un maestro abierto a nuevas formas de enseñanza; (c) Que promueva el espíritu cooperativo; (d) Ser auténtico, innovador y genuino ante los estudiantes; (e) Ser empático, es decir, comprender a sus estudiantes poniéndose en su lugar siendo sensible a sus percepciones y sentimientos; (f) No debe ser autoritario ni egocéntrico y (g) Poner a disposición de los estudiantes sus conocimientos y experiencias, y que cuando lo requieran puedan contar con ellos. (Aparicio op cit p, 44)

Esta teoría promueva el aplicar nuestras estrategias educacionales en el estudiante y que el docente se una más al estudiante para promover un trabajo colaborativo en pro de una formación integral.

## **Objetivos de la propuesta**

### ***Objetivo General***

Proponer un Plan de Gestión Directiva para la capacitación en TIC dirigido a las docentes de la primera infancia del Centro de Desarrollo Integral Trigal de la Felicidad, Cúcuta Norte De Santander,

## **Objetivos Específicos**

1. Diagnosticar los aspectos conceptuales que tiene el directivo y los docentes en cuanto al uso de las tecnologías.
2. Determinar el nivel actitudinal en cuanto al uso de las TIC dentro de las planificaciones curriculares.
3. Planificar estrategias de enseñanza para el manejo de las TIC en el directivo y en los docentes de la institución.
4. Aplicar el plan de Gestión Directiva para la capacitación en TIC dirigido a las docentes de la primera infancia del Centro de Desarrollo Integral Trigal de la Felicidad, Cúcuta Norte De Santander,

## **Factibilidad de la Propuesta**

Toda propuesta para ser aplicada requiere determinar la factibilidad en la cual se exprese las condiciones que se requiere para llevar a cabo, en este caso, el Plan de Gestión Directiva para la capacitación en TIC dirigido a las docentes de la primera infancia en pro diva.e la mejora de la calidad educativa. Esta factibilidad, partió de los aspectos legales, académicos, técnicos y económicos.

**Factibilidad legal.** Se respalda en los planteamientos de la Constitución Política de Colombia (1991), Ley General de Educación, (Ley 115, 1994), Código de la Infancia y la Adolescencia (Ley 1098 de 2006), Ministerio de Educación en el año 2014 crea el Sistema Colombiano De Formación De Educadores Y Lineamientos De Política y el Plan Estratégico Departamental de Ciencia, Tecnología e Innovación – PEDCTI 2014-2024”

**Factibilidad Académica.** En concordancia con lo expuesto por los autores citados y lo manifestado por los entrevistados, se reconoce la imperiosa necesidad del instituto educativo de desarrollar el plan de gestión directiva para la capacitación del Centro de Desarrollo Integral Trigal de la

Felicidad, Cúcuta Norte De Santander. Con el fin de que estas docentes estén al tanto de los avances tecnológicos educacionales e implementar estos recursos dentro del ámbito educativo.

***Factibilidad Técnica.*** Como se indicó anteriormente, el centro cuenta con ambientes didácticos para desarrollar las distintas áreas de aprendizaje del infante. Y con equipos computacionales no tan novedosos pero accesibles para desarrollar la propuesta del plan del gestión directiva.

***Factibilidad Económica.*** La presente propuesta tecnológica tiene, sin duda una fuerte incidencia económica en cuanto a la necesidad o el requerimiento de adquirir una computadora portátil preferiblemente. Pero, también es cierto, que esta exigencia tiende a tener vigencia para el tren directivo y para los docentes de la institución para realizar un monitoreo en cumplir que se realicen una coevaluación y una realimentación de los contenidos que se administrara en el plan propuesto. Con respecto a la institución seleccionada, la presente propuesta tendrá un impacto a esperar en cuanto a una mayor inversión en el diseño como implementación del plan de gestión directiva para la capacitación en TIC para el personal docente. Asimismo con la premura de dotar a la institución de recursos tecnológicos para todo lo cual es necesario prever en los presupuestos anuales así como en la disposición de los ingresos propios. Por el momento, la mayoría de los docentes desarrollan las actividades virtuales con recursos propios.

## Plan de Acción

Objetivos Específicos	Contenidos	Estrategias	Actividades	Recursos	Tiempo
<b>Taller teórico dirigido al directivo</b>					
Diagnosticar los aspectos conceptuales que tiene el directivo y los docentes en cuanto al uso de las tecnologías	¿Qué son las TIC?  Beneficios de las TIC  Herramientas ofimáticas  Recursos tecnológicos para los niños y las niñas de la primera infancia  Las Redes Sociales	Estrategia introductoria: Dinámica de grupo  Estrategia discursiva  Discusiones dirigidas de  materiales audiovisuales  Manejo de presupuestos	Actividad de integración  Discurso expositivo-explicativo por parte de la facilitadora	<b>Materiales:</b> Pizarrón, marcadores, computador, proyectos multimedia, impresos.  <b>Talento Humano:</b> Docentes de la institución Investigadora	8 horas
<b>Taller práctico dirigido a los directivos</b>					
Determinar el nivel actitudinal en cuanto al uso de las TIC dentro de las planificaciones curriculares	Manejo de las herramientas ofimáticas  Manejo de las redes sociales  Manejo de las herramientas comunicacionales	Estrategia introductoria: Dinámica de grupo  Practica con un computador  Practica con un celular	Actividad de integración  Discurso expositivo-explicativo por parte de la facilitadora	<b>Materiales:</b> Pizarrón, marcadores, computador, proyectos multimedia, impresos.  <b>Talento Humano:</b> Docentes de la institución Investigadora	8 horas

<b>Taller teórico dirigido al directivo</b>					
Planificar estrategias de enseñanza para el manejo de las TIC en el directivo y en los docentes de la institución	Estrategias conceptuales  Estrategias procedimentales  Promoción de cursos de capacitación a nivel local	Estrategia introductoria: Dinámica de grupo  Estrategia discursiva  Discusiones dirigidas de materiales audiovisuales  Manejo de presupuestos	Actividad de integración  Discurso expositivo-explicativo por parte de la facilitadora	<b>Materiales:</b> Pizarrón, marcadores, computador, proyectos multimedia, impresos.  <b>Talento Humano:</b> Docentes de la institución Investigadora	4 horas
Validación del Plan de gestión directivo	Aplicación de formularios				2 horas
<b>Taller teórico y practico a las docentes</b>					
Diagnosticar los aspectos conceptuales que tiene el directivo y los docentes en cuanto al uso de las tecnologías	¿Qué son las TIC?  Beneficios de las TIC  Herramientas ofimáticas  Recursos tecnológicos para los niños y las niñas de la primera infancia  Las Redes Sociales	Estrategia introductoria: Dinámica de grupo  Estrategia discursiva  Discusiones dirigidas de materiales audiovisuales  Manejo de presupuestos	Actividad de integración  Discurso expositivo-explicativo por parte de la facilitadora	<b>Materiales:</b> Pizarrón, marcadores, computador, proyectos multimedia, impresos.  <b>Talento Humano:</b> Docentes de la institución Investigadora	8 horas

### Taller práctico dirigido a las docentes

<p>Nivel actitudinal en cuanto al uso de las TIC dentro de las planificaciones curriculares</p>	<p>Manejo de las herramientas ofimáticas</p> <p>Manejo de las redes sociales</p> <p>Manejo de las herramientas comunicacionales</p>	<p>Estrategia introductoria: Dinámica de grupo</p> <p>Estrategia discursiva</p> <p>Discusiones dirigidas de</p> <p>materiales audiovisuales</p>	<p>Actividad de integración</p> <p>Discurso expositivo-explicativo por parte de la facilitadora</p>	<p><b>Materiales:</b> Pizarrón, marcadores, computador, proyectos multimedia, impresos.</p> <p><b>Talento Humano:</b> Docentes de la institución Investigadora</p>	<p>6 Horas</p>
<p>Validación del Plan de Gestión Institucional</p>	<p>Formulación de un formulario</p> <p>Discusión de lo percibido en el Plan</p>				<p><b>3 horas</b></p>

Fuente: Trujillo (2021)

## REFERENCIAS

- Acevedo, R. y Rivas J. (2010). *Técnicas de documentación e investigación II*. Caracas: UNA.
- Álvarez C., A. R (2015). *Programa de Capacitación Docente para el Desarrollo de los Procesos de Enseñanza en Educación Inicial*. Trabajo de grado para Maestría en Ciencias de la Educación. Universidad Rafael Beloso Chacín. Maracaibo, Venezuela.
- Antúnez, N. (2007). Responsabilidad social universitaria: un reto histórico de la Universidad Católica Cecilio Acosta. *Revista de Artes y Humanidades*. Volumen 8, número 18. Venezuela.
- Arellano, T (2017). Gestión directiva y acompañamiento pedagógico en docentes del nivel inicial, UGEL 03, La Victoria – 2017. [Resumen en línea]. Trabajo de grado para Maestra en Administración de la Educación. Escuela de Postgrado Universidad Cesar Vallejo-Perú. Disponible;  
[http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/11822/Arellano\\_JTC.pdf?sequence=1](http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/11822/Arellano_JTC.pdf?sequence=1) [Consulta: octubre 29, 2020]
- Atienza, X. y Barrezueta, N. (2018). Propuesta de mejora en gestión operativa aplicado a empresa Marian Fashion. [Resumen en línea]. Trabajo de grado de pregrado no publicado. Universidad de Guayaquil-Ecuador. Disponible en:  
<http://repositorio.ug.edu.ec/bitstream/redug/28262/1/PROPUESTA%20DE%20MEJORA%20EN%20GESTI%C3%93N%20OPERATIVA%20APLICADO%20A%20EMPRESA%20MARIAN%20FASHION.pdf> [Consulta: octubre 29, 2020]
- Balestrini (2012). *Cómo se elabora el Proyecto de Investigación*. 2da. Edición. Caracas: Editorial Consultores Asociados.
- Barbosa, A. (2019). “Capacitación en TIC para los docentes del municipio de González-Cesar, Colombia” *Revista Internacional docentes 2.0 tecnología-educativa*. [Revista en línea]. 35. Disponible en: <https://ojs.docentes20.com/index.php/revista-docentes20/issue/download/3/32> [Consulta: diciembre 21, 2020]
- Bermúdez, L (2015) Capacitación: Una Herramienta de fortalecimiento de las PYMES InterSedes: *Revista de las Sedes Regionales*. [Revista en línea]. 35. Disponible en: <https://www.redalyc.org/pdf/666/66638602001.pdf> [Consulta: octubre 29, 2020]

- Buenfil, A (2016), La función directiva en diferentes momentos históricos y reformas. [Resumen en línea]. Trabajo de grado de maestría no publicado. Universidad Pedagógica Nacional Yucatan-Mexico. Disponible en: <http://xplora.ajusco.upn.mx:8080/xplora-pdf/Buenfil%20Diaz,%20Ana%20Minelia.pdf> [Consulta: octubre 29, 2020]
- Burdiles, P. Castro, M. y Simian, D. (2019). Planificación y factibilidad de un proyecto de investigación clínica. [Documento en línea]. Disponible: <https://www.elsevier.es/es-revista-revista-medica-clinica-las-condes-202-articulo-planificacion-factibilidad-un-proyecto-investigacion-S0716864019300082> [Consulta: febrero 05, 2021]
- Brace, I. (2012). *Diseño de Cuestionario*. Londres: Kogan.
- Briceño, B. (2015). Usos de las TIC en preescolar: Hacia la integración curricular. *Trabajo de Maestría* no publicado.
- Brumer, M. (2017). Gestión estratégica como herramienta para promover la competitividad de las empresas del sector logístico del departamento del Atlántico, Colombia. [Documento en línea]. Disponible: <https://www.revistaespacios.com/a17v38n51/a17v38n51p20.pdf> [Consulta: octubre 31, 2020].
- Campos, L y Sánchez, M (2014). Plan de Formación a Directivos: “TIC para la Gestión” [Documento en línea]. Disponible: [https://www.google.com/search?sxsrf=ALeKk02RWld5l1ajwSaypHdeeYGI2f7VZQ%3A1604211649345&source=hp&ei=wVOeX\\_qSE4Lb5gLH7LfgBg&q=elementos+esenciales+de+la+gesti%C3%B3n+directiva+en+la+capacitaci%C3%B3n+de+las+tic.pdf&oq=Elementos+esenciales+de+la+gesti%C3%B3n+directiva+en+la+capacitaci%C3%B3n+de+las+TIC&gs\\_lcp=CgZwc3ktYWIQARgAMgQIlxAnOgcIlxDqAhAnUI0kWI0kYKQ7aAFwAHgAgAGQA4gBkAOSAQM0LTGYAQCgAQKgAQGqAQdnd3Mtd2l6sAEK&sclient=psy-ab#](https://www.google.com/search?sxsrf=ALeKk02RWld5l1ajwSaypHdeeYGI2f7VZQ%3A1604211649345&source=hp&ei=wVOeX_qSE4Lb5gLH7LfgBg&q=elementos+esenciales+de+la+gesti%C3%B3n+directiva+en+la+capacitaci%C3%B3n+de+las+tic.pdf&oq=Elementos+esenciales+de+la+gesti%C3%B3n+directiva+en+la+capacitaci%C3%B3n+de+las+TIC&gs_lcp=CgZwc3ktYWIQARgAMgQIlxAnOgcIlxDqAhAnUI0kWI0kYKQ7aAFwAHgAgAGQA4gBkAOSAQM0LTGYAQCgAQKgAQGqAQdnd3Mtd2l6sAEK&sclient=psy-ab#) [Consulta: octubre 31, 2020].
- Castilla, F. (2014). La teoría del desarrollo cognitivo de piaget aplicada en la clase de primaria. [Documento en línea]. Disponible: <https://uvadoc.uva.es/bitstream/handle/10324/5844/TFG-B.531.pdf;jsessionid=B351A42EA4C3C8B42705B010FD83DCC6?sequence=1> [Consulta: octubre 28, 2021].
- Cárdenas, H y Malpica, M (2019). Plan de Formación Docente en Competencias Tecnológicas para el uso pedagógico de las TIC. [Resumen en línea]. Trabajo de grado de maestría en informática aplicada a la educación no publicado. Universidad Cooperativa De

Colombia. Disponible:  
[https://repository.ucc.edu.co/bitstream/20.500.12494/6637/1/2019\\_plan\\_formacion.pdf](https://repository.ucc.edu.co/bitstream/20.500.12494/6637/1/2019_plan_formacion.pdf) [Consulta: 2020, diciembre 20].

Chaparro, E., González, J. y Pulido, A. (2015). Estrategias didácticas de enseñanza en el proceso lógico matemático. (Trabajo de Pregrado). Corporación Universitaria Minuto de Dios, UNIMINUTO. Bogotá. Colombia

Cejas, A. (2009). Gestión Educativa. *Revista Integra Educativa*. Versión Online ISSN 1997-4043. Rev. de Inv. Educ.v.2 n.3 La paz 2009

Código de la Infancia y la Adolescencia (Ley 1098 de 2006) (Decreto 1093) (2006, Noviembre 08) [Transcripción en línea]. Disponible: [https://www.oas.org/dil/esp/codigo\\_de\\_la\\_infancia\\_y\\_la\\_adolescencia\\_colombia.pdf](https://www.oas.org/dil/esp/codigo_de_la_infancia_y_la_adolescencia_colombia.pdf) [Consulta: 2020 diciembre 13].

Colombia, Congreso de la República, 1995, Ley General de Educación (Ley 115 de 1994), Bogotá: ECOE. Ediciones Colección Las Leyes de Colombia.

Collado, I (2013). El director escolar: competencias, funciones y características: Propuestas de mejora del centro. [Documento en línea]. Disponible: <https://www.reproalba.com/reproalba/resources/source/Blog/PDF/EI%20director%20escolar%20competencias%20funciones%20y%20caracteristicas.pdf> [Consulta: octubre 31, 2020].

Constitución Política de Colombia. (1991). Bogotá: Asamblea Nacional Constituyente.

Corrales, O y Mesa, J (2008). Metodología para evaluar la factibilidad Legal, Comercial, Técnica y financiera para desarrollar proyectos multifamiliares. [Documento en línea]. Disponible: [https://repository.udem.edu.co/bitstream/handle/11407/4216/TG\\_EGC\\_24.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repository.udem.edu.co/bitstream/handle/11407/4216/TG_EGC_24.pdf?sequence=1&isAllowed=y) [Consulta: febrero 04, 2021].

Corredor, (2016) Estrategia de Gestión Directiva “Identidad, Gestión y Permanencia” Para favorecer el capital humano profesoral de la Escuela Colombiana De Rehabilitación como Profesional Académico. [Resumen en línea]. Trabajo de grado de maestría no publicado. Universidad Libre (Colombia). Resumen en línea] Disponible: <https://repository.unilibre.edu.co/bitstream/handle/10901/15970/ESTRATEGIA%20GESTI%C3%93N%20DIRECTIVA%20CAPITAL%20HUMANO.pdf?sequence=1&isAllowed=y> [Consulta: octubre 31, 2020]

- Correa, A., Álvarez, A. y Correa, V. (2012). *La gestión educativa*. [Documento en línea] Disponible en: <https://www.guao.org/sites/default/files/portafolio%20docente/La%20gesti%C3%B3n%20educativa%20un%20nuevo%20paradigma.pdf> [Consulta: diciembre 18, 2018].
- Cuberos de Quintero, M y Vivas, M. (2016) realizaron un trabajo titulado: Relación entre didáctica, gerencia y el uso educativo de las TIC". Revista Electrónica "Actualidades Investigativas en Educación" [Revista en línea] Disponible en: <file:///G:/27198-Texto%20del%20art%C3%ADculo-73026-1-10-20161201.pdf> [Consulta: diciembre 01, 2020]
- Cuevas, F. y García, J (2010). Las TIC en la formación docente. [Documento en línea] Disponible en: <https://www.google.com/search?q=Capacitaci%C3%B3n+Del+Docente+En+TIC.pdf&oq=Capacitaci%C3%B3n+Del+Docente+En+TIC.pdf&aqs=chrome..69i57j0i22i30.3109j0j15&sourceid=chrome&ie=UTF-8#> [Consulta: noviembre 01, 2020]
- Cruz, V. (2014) Nivel de competencias y actitudes hacia las TIC por parte de los docentes de los centros educativos en República Dominicana. Acercamiento a dos casos. . [Resumen en línea]. Trabajo de grado de maestría no publicado. Universidad de Salamanca. Disponible en: [https://gredos.usal.es/bitstream/handle/10366/123431/TFM\\_MasterTIC\\_Viane\\_M\\_Cruz\\_Campusano.pdf;jsessionid=07BC057B7F6A589778D760348B0D164A?sequence=1](https://gredos.usal.es/bitstream/handle/10366/123431/TFM_MasterTIC_Viane_M_Cruz_Campusano.pdf;jsessionid=07BC057B7F6A589778D760348B0D164A?sequence=1) [Consulta: noviembre 01, 2020]
- Decreto 1278 de junio 19 de 2002, por el cual se expide el Estatuto de Profesionalización Docente. Colombia.
- Díaz, S. (2017). Calidad de la gestión educativa en el marco del proceso de la acreditación, en las instituciones educativas estatales nivel secundaria, zona urbana distrito de Iquitos 2016. . [Resumen en línea]. Trabajo de grado de maestría no publicado. Universidad Nacional de la Amazonia Peruana. Disponible en: <http://repositorio.unapiquitos.edu.pe/handle/UNAP/4710> [Consulta: noviembre 01, 2020]
- Dibut, L, Razo, I y Avello, R. (2012). Estrategia de Formación en TIC de los Profesores de la Universidad del Golfo de California. [Documento en línea] Disponible en: <https://recursos.portaleducoas.org/sites/default/files/VE16.543.pdf> [Consulta: noviembre 01, 2020]

- Duve, A. (2018). Como calcular e interpretar el Alfa de Crobach con Excel para un instrumento de investigación 2019. [Video en línea]. Disponible: <https://www.youtube.com/watch?v=nIZgDNVQEWE> [Consulta: octubre 27, 2021]
- Escofet, A. Folgueiras, P. Luna, E. y Palou, B. (2016). Elaboración y validación de un cuestionario para la valoración de proyectos de aprendizaje-servicio. *Revista Mexicana de Investigación Educativa* [Revista en línea]. 21. Disponible en: <https://www.redalyc.org/pdf/140/14046162013.pdf> [Consulta: noviembre 05, 2020]
- Fundación Amigó, L. (2012). *La gestión educativa un nuevo paradigma*. [Documento en línea] Disponible en: <https://www.guao.org/sites/default/files/portafolio%20docente/La%20gesti%C3%B3n%20educativa%20un%20nuevo%20paradigma.pdf> [Consulta: diciembre 10, 2018]
- Febres, N. (2012), Uso de las TIC en el desempeño del Gerente Educativo como agente motivador [Documento en línea] Disponible en: <http://servicio.bc.uc.edu.ve/multidisciplinarias/educacion-en-valores/v2n18/art04.pdf> [Consulta: octubre 20, 2018]
- Fernández, I. (2018). *Las TIC en el ámbito educativo*. [Documento en línea] Disponible en: <https://medhc16.files.wordpress.com/2018/03/lectura-1-las-tic-en-el-ambito-educativo.pdf> [Consulta: diciembre 10, 2018]
- García (2010). *Organización escolar y gestión de centros educativos*. España: Ediciones Aljibe.
- Giraldo, B. (2013), Metodología de la Investigación. [Documento en línea] Disponible en: <https://bianneygiraldo77.wordpress.com/2013/01/22/bases-legales/> [Consulta: noviembre 01, 2020]
- Gobernación del Departamento del Norte de Santander (2013).“Plan Estratégico Departamental de Ciencia, Tecnología e Innovación – PEDCTI 2014-2024”. [Documento en línea] Disponible en: <https://minciencias.gov.co/sites/default/files/upload/paginas/pedcti-norte-santander.pdf> [Consulta: diciembre 21, 2020]
- González, M. (2016). Formación docente en competencias TIC para la mediación de aprendizajes en el Proyecto Canaima Educativo. *Revista de Estudios Interdisciplinarios en Ciencias Sociales*.
- Heinz, S., y Lara, M. (2011). *Programa de capacitación en competencias TIC*

para docentes. [Documento en línea] Disponible en: <http://www.tise.cl/volumen7/TISE2011/Documento02.pdf> [Consulta: diciembre 10, 2018]

Hernández, R; Fernández, C; y Baptista, P (2010). *Metodología de la Investigación*. Cuarta Edición. México: McGraw-Hill/Interamericana Editores, S.A. DE C.V.

Hernández, R.; Fernández, C. y Baptista, P. (2014). *Metodología de la Investigación*. Quinta Edición. México: McGraw-Hill/Interamericana Editores, S.A. DE C.V.

Hernández, R. Orrego, R. y Quiñonez, S. (2018) Nuevas formas de aprender: La formación docente frente al uso de las TIC, Revista de Propósitos y Representaciones [Revista en línea]. 6. Disponible en: <http://www.scielo.org.pe/pdf/pyr/v6n2/a14v6n2.pdf> [Consulta: octubre 30, 2030]

Hurtado J. (2007). *Metodología de la Investigación Holística*. Editorial SYPAL. FUNDACITE ANZOATEGUI, Caracas – Venezuela.

Jiménez, M. (2011). *Capacitación docente en tecnologías digitales para la enseñanza de la matemática*. Trabajo de Maestría, no publicado.

Ley General de Educación. (1994, Edición actualizada). (Ley 115 de Febrero 8 de 1994) Bogotá: Asamblea Nacional Constituyente.

Ley sobre los principios y conceptos sobre la sociedad de la información y la organización de las tecnologías de la información y las comunicaciones - tic-, se crea la agencia nacional de espectro y se dictan otras (Ley 1341 de Julio 30 de 2009) Asamblea Nacional Constituyente

Ley sobre la política de Estado para el Desarrollo Integral de la Primera Infancia de Cero a Siempre. (Ley 1804 de agosto 02 de 2016) Asamblea Nacional Constituyente

López, E. Gracia, L.F y Martínez, J. (2019), La gestión directiva como potenciadora de la mejora del clima organizacional y la convivencia en las instituciones de educación media superior. Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo. [Revista en línea]. 2 Disponible en: [https://www.researchgate.net/publication/333207632\\_La\\_gestion\\_directiva\\_como\\_potenciadora\\_de\\_la\\_mejora\\_del\\_clima\\_organizacional\\_y\\_la\\_convivencia\\_en\\_las\\_instituciones\\_de\\_educacion\\_media\\_superior/link/5ce22dfba6fdccc9ddbefc0/download](https://www.researchgate.net/publication/333207632_La_gestion_directiva_como_potenciadora_de_la_mejora_del_clima_organizacional_y_la_convivencia_en_las_instituciones_de_educacion_media_superior/link/5ce22dfba6fdccc9ddbefc0/download) [Consulta: octubre 30, 2020]

- Maldonado, G. (2014). *Uso de las TIC como estrategia didáctica en el proceso enseñanza de la geografía en 4 5 6 grado de educación básica de la Escuela Normal Mixta Matilde Córdoba de Suazo de Trujillo, Colon*. [Resumen en línea]. Trabajo de grado de maestría no publicado. Universidad Pedagógica Nacional Francisco Morazán. Disponible: <http://servicio.bc.uc.edu.ve/multidisciplinarias/educacion-en-valores/v2n18/art04.pdf> [Consulta: diciembre 18, 2018]
- Manzanilla, O. (2015). *Formación docente para el uso y manejo del tic como herramienta de enseñanza*. [Documento en línea] Disponible en: [file:///C:/Users/USUARIO/Downloads/articulo%206\(1\).pdf](file:///C:/Users/USUARIO/Downloads/articulo%206(1).pdf) [Consulta: diciembre 18, 2018]
- Marqués, P. (2000). *Los docentes: Funciones, roles, competencias necesarias, formación*. [Documento en línea] Disponible en: [file:///docentes\\_funciones.pdf](file:///docentes_funciones.pdf) [Consulta: diciembre 18, 2018]
- Martins, F y Palella, S (2012)- Metodología de la Investigación Cuantitativa. [Documento en línea] Disponible en: <https://metodologiaecs.files.wordpress.com/2015/09/metodologc3ada-de-la-investigacic3b3n-cuantitativa-3ra-ed-2012-santa-palella-stracuzzi-feliberto-martins-pestana.pdf> [Consulta: octubre 30, 2020]
- Martínez, A. (2016). Programa Estratégico De Acompañamiento Pedagógico A Los Docentes De Aula De La Unidad Educativa Juan Claudio Colin, Fe Y Alegría. [Resumen en línea]. Trabajo de grado de maestría no publicado. Universidad de Carabobo-Venezuela. Disponible: <http://riuc.bc.uc.edu.ve/bitstream/123456789/5270/4/amartinez.pdf> [Consulta: octubre 30, 2020]
- Ministerio de Educación Nacional (2013). Competencias TIC para el desarrollo profesional docente. [Documento en línea]. Disponible en: [https://www.mineduacion.gov.co/1759/articles-339097\\_archivo\\_pdf\\_competencias\\_tic.pdf](https://www.mineduacion.gov.co/1759/articles-339097_archivo_pdf_competencias_tic.pdf) [Consulta: octubre 30, 2020]
- Ministerio de Educación Nacional (1994) *Decreto 1860 de 1994*. Bogotá: Autor
- Ministerio de Educación Nacional (1996) Resolución 2343 de 1996. Bogotá: Autor
- Ministerio de Educación Nacional (1997) *Decreto 2247 de 1997*. Bogotá: Autor
- Ministerio de Educación Nacional (2006) *Plan Decenal de Educación 2006*.

Bogotá: Autor.

Ministerio de Comunicaciones (2008) *Plan Nacional de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones*. Bogotá: Autor.

Nieva, J. y Martínez, O (2016). Una nueva mirada sobre la Formación Docente. *Revista Universidad y sociedad*. [Resumen en línea]. 8 Disponible en: [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2218-36202016000400002](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202016000400002) [Consulta: octubre 30, 2020]

Oliveros, D. y Martínez, G. (2017). *Efecto de las TIC sobre la gestión de las empresas hoteleras afiliadas a Cotelco de Bucaramanga*. Santander, Colombia. Trabajo de grado

Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura UNESCO (2019). Marco de competencias de los docentes en materia de TIC UNESCO. [Documento en línea]. Disponible en: [https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000371024?fbclid=IwAR1FI\\_5c4W9G206eh5AAMkcc-PGXx2QT3PBx1mVETRcjTlvC\\_yEZErxMrYI](https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000371024?fbclid=IwAR1FI_5c4W9G206eh5AAMkcc-PGXx2QT3PBx1mVETRcjTlvC_yEZErxMrYI) [Consulta: octubre 30, 2020]

Ortiz, D. (2015). El constructivismo como teoría y método de enseñanza. [Revista en línea]. 9 Sophia, Colección de Filosofía de la Educación de la Universidad Politécnica Salesiana Ecuador. Disponible: <https://www.redalyc.org/pdf/4418/441846096005.pdf> [Consulta: 2021, octubre 19].

Pérez, J (2014). Cómo Calcular el Coeficiente Alfa De Cronbach. [Documento en línea]. Disponible: <https://asesoriatesis1960.blogspot.com/2014/07/coeficiente-alfa-de-cronbach.html> [Consulta: 2021, octubre 25].

Pérez O. J. (2017). *Análisis del uso de las TIC en la gestión e innovación de la gerencia educativa en las instituciones educativas oficiales de la región caribe colombiana. Caso. Cartagena y Sincelejo*. Trabajo de grado para la Maestría en Educación. Universidad Tecnológica de Bolívar. Cartagena de Indias, Colombia.

Plan Operativo para la Atención Integral (2017). Centro de Desarrollo Infantil "Trigal de la Felicidad". Departamento Norte de Santander-Cucuta Colombia

Rico, A. (2016). *La gestión educativa: Hacia la optimización de la formación docente en la educación superior en Colombia*. [Documento en línea] Disponible en: <http://www.scielo.org.co/pdf/sph/v12n1/v12n1a04.pdf>

[Consulta: noviembre 14, 2018]

- Rivero, Y. (2012). La planificación de estrategias didácticas y el desarrollo del pensamiento lógico-matemático en educación primaria. (Tesis de grado). Universidad del Zulia. Maracaibo, Venezuela
- Rodríguez, Humberto y Ramírez. (2006). *Administración de capacitación docente*. Editorial McGraw-Hill. México.
- Rodríguez, H. (2013). Importancia de la formación de los docentes en las Instituciones Educativas. [Documento en línea]. Disponible en: <https://www.uaeh.edu.mx/scige/boletin/huejutla/n9/e2.html#refe1>  
[Consulta: octubre 31, 2020]
- Romero, S y Araujo, D. (2012). *Uso de las TIC en el proceso enseñanza aprendizaje*. Trabajo de grado. Universidad de la Guajira Colombiana.
- Sabino, C. (2010). *Procesos de investigación*. Santa Fé de Bogota: El Cid.
- Sagda, M. (2013). Estrategias didácticas y su incidencia en el aprendizaje lógico matemático, en los niños/as de 4 – 5 años. (Tesis de grado). Universidad Técnica de Ambato, Ecuador.
- Sánchez, J. (2018). Funciones, competencias y habilidades directivas. Revista UNEDENSISCI. [Revista en línea]. 1 Disponible en: [http://e-spacio.uned.es/fez/eserv/bibliuned:500686/n9.2\\_funciones\\_\\_competencias\\_y\\_habilidades\\_directivas.pdf](http://e-spacio.uned.es/fez/eserv/bibliuned:500686/n9.2_funciones__competencias_y_habilidades_directivas.pdf) [Consulta: octubre 31, 2020]
- Soto, E (2013). Clima organizacional y entorno político de la empresa privada: una visión transdisciplinaria de la ciencia política. Revista e Ciencias Políticas Politeia de la Universidad Central de Venezuela. [Revista en línea]. 36. Disponible en <https://www.redalyc.org/pdf/1700/170035853007.pdf> [Consulta: octubre 31, 2020]
- Universidad Pedagógica Experimental Libertador (2014) *Manual de Trabajos de Grado, de Especialización y Maestría y Tesis Doctorales de la Universidad Pedagógica Experimental Libertador*. UPEL. 4ta edición. Reimpresión. Caracas. Venezuela.
- Valor, J. (2006). Acertar en la tecnología. IESE, *Revista de Antiguos alumnos*, 100, 100 – 105. Disponible en: <https://www.iese.edu/es/claustro-investigacion/claustro/josep-valor-sabatier/> [Consulta: noviembre 14, 2018]
- Vallejos, Y (2008). Forma de hacer un diagnóstico en la investigación

científica. Perspectiva holística. Documento en línea] Disponible en: [https://www.google.com/search?source=hp&ei=rGscYJzyNLLI5gKdl7WQCw&q=fase+de+diagnostico+de+la+investigaci%C3%B3n.pdf&oq=fase+de+diagnostico+de+la+investigaci%C3%B3n.pdf&gs\\_lcp=CgZwc3ktYWIQAzIICCEQFhAdEB46AggAOgQIABAKOg0IABCxAXCDARCAxAKOgoIABCxAXCAXAKOggIABCxAXCDAToFCAAQsQM6BwgAEEYQ\\_QE6BggAEBYQHjoHCCEQChCgAToECCEQCIQWJCVAWDzsgFoAHAAeAKAAaEGiAHEV5IBDzAuMjAuMTluNC4yLjluMpgBAKABAaoBB2d3cy13aXo&scient=psy-ab&ved=0ahUKEwic-PnPmtHuAhWyslKkHZ1LDbIQ4dUDCAc&uact=5#](https://www.google.com/search?source=hp&ei=rGscYJzyNLLI5gKdl7WQCw&q=fase+de+diagnostico+de+la+investigaci%C3%B3n.pdf&oq=fase+de+diagnostico+de+la+investigaci%C3%B3n.pdf&gs_lcp=CgZwc3ktYWIQAzIICCEQFhAdEB46AggAOgQIABAKOg0IABCxAXCDARCAxAKOgoIABCxAXCAXAKOggIABCxAXCDAToFCAAQsQM6BwgAEEYQ_QE6BggAEBYQHjoHCCEQChCgAToECCEQCIQWJCVAWDzsgFoAHAAeAKAAaEGiAHEV5IBDzAuMjAuMTluNC4yLjluMpgBAKABAaoBB2d3cy13aXo&scient=psy-ab&ved=0ahUKEwic-PnPmtHuAhWyslKkHZ1LDbIQ4dUDCAc&uact=5#) [Consulta: febrero 04, 2021]

Vázquez, R. (2017). *La importancia de la capacitación docente*. [Documento en línea] Disponible en: <http://cea.uprrp.edu/la-capacitacion-docente-y-su-importancia/> [Consulta: noviembre 14, 2018]

Wigodski, T. (2013). Altos y bajos de una estrategia internacional. CSAV. *Revista WOBI World of Business Ideas*. Universidades chilenas.

Zuñiga, L. y Hurtado, R. (2017). *Capacitación docente como estrategia para la incorporación de TIC en los procesos de enseñanza del Centro Educativo El Zarzal*. [Documento en línea] Disponible en: <https://stadium.unad.edu.co/preview/UNAD.php?url=/bitstream/10596/13471/1/34329528.pdf> [Consulta: noviembre 14, 2020]

## **ANEXOS**

## A. Síntesis Curricular de la Investigadora

-Nombre y Apellido: Beatriz Amanda Trujillo Peña

-C:C 37.393.170

-Lugar de nacimiento. Cúcuta norte de Santander, estudios

### **Estudios realizados**

- ✓ Licenciatura en pedagogía infantil, en Universidad de Tolima. Fecha: 01/10 2016
- ✓ Diplomado en Educación y Desarrollo Psicoafectivo de la Primera Infancia  
Teórico 105 horas y práctico 100  
La Universidad del Norte  
Octubre del 2012
- ✓ Diplomado Promoción de Lectura y Bibliotecas  
Con temas:
  - Lectura en el área digital
  - Biblioteca en el siglo XXI
  - Proceso técnico y Organizador de bibliotecas publicas
  - Diseño e Implementación de Actividades de Animación y Promoción de Lectura.
  - Laboratorio Practico de Aplicación
  - Conservación de Material Bibliográfico y Documental, Memoria Patrimonio y cultural
  - Biblioteca y sociedad
  - Diseño e Implementación de actividades de promoción de Lectura y Legislación Bibliotecario.  
Biblioteca Publica JULIO PEREZ FERRERO  
Intensidad de 80 Horas  
Mayo del 2013
- ✓ Seminario de Constitución  
Corbes Unitolima.  
Intensidad de 60 horas.  
15 de Mayo del 2015
- ✓ Diplomado Cuerpo Sonoro Expresiones Artística y Primera Infancia  
El Ministerio de Cultura en Convenio con la Corporación Cultural Materile.  
Intensidad de 106 horas.  
25 de Agosto al 26 de Octubre del 2016
- ✓ Grafología Infantil  
Comfanorte.  
Intensidad de 40 horas.  
Junio 14 del 2019

B, Cuestionario Inicial del Proyecto (Directivo)

**CUESTIONARIO DIRIGIDO A LA COMUNIDAD EDUCATIVA**

N°	LOS DIRECTIVOS-DOCENTES...	S	CS	AV	CN	N
1	El directivo promueve integración de las TIC al hecho educacional					
2	Por parte de los directivos es prioritario la inversión tecnológica dentro de la institución.					
3	El directivo promueve los procesos administrativos apoyados con las innovaciones en tecnologías					
4	El docente tiene habilidades para el acceso eficiente de la web					
5	El directivo promueve el uso de herramientas tecnológicas para la búsqueda y organización de información					
6	El directivo indaga la actualización digital-					
7	El directivo promueve el fortalecimiento de los vínculos escuela-comunidad					
8	El directivo está en la vanguardia de las nuevas tendencias tecnológicas					
9	La institución emplea distintas herramientas tecnológicas.					
10	La institución tiene acceso de recursos didácticos acorde.					
11	La institución cuenta con herramientas tecnológicas para cumplir con el rol gerencial.					
12	El directivo está motivado en mejorar el desempeño docente a través de la formación docente.					
13	El directivo está interesado en incluir estas capacitaciones dentro del presupuesto estudiantil.					
14	El Ministerio le brinda a la institución el presupuesto acorde para dotarla de recursos tecnológicos.					
15	La institución cuenta con planes o programas que motiven la capacitación tecnológica.					
16	Los docentes están de acuerdo con mejorar en el uso de las tecnologías					
17	El directivo permite la mejora de los procesos administrativo dentro de la institución.					
18	El directivo promueve que el perfil docente este inmerso ante el uso de las innovaciones tecnológicas.					
19	La institución promueve las capacitaciones en las docentes de manera continua.					
20	El directivo promueve la integración de la comunidad ante el uso de las tecnologías dentro de la institución					
21	La institución esta desvinculada de las orientaciones del Ministerio ante el uso de las tecnologías.					
22	El directivo está preocupado en tener claro que conocimientos tienen las docentes ante el uso de las					

	tecnologías.					
23	El directivo esta desvinculado en cuanto al manejo de las planificaciones académicas de las docentes, en referencias a que estrategias, recursos y metodologías innovadoras emplean dentro de la organización					
24	Se evidencia dentro de la institución docentes que temen al uso de las tecnologías, estando en desacuerdo ante una capacitación tecnológica.					
25	La institución cuenta con espacios didácticos que estén en óptimas condiciones.					
26	La institución le brinda a las docentes recursos tecnológicos para que puedan impartir sus clases-					
27	El directivo está preocupado en buscar personal especializado para tener un apoyo en el uso de las tecnologías educativas					
28	La institución cuenta con planes o programas que promuevan el avance tecnológico.					
29	El directivo esta despreocupado en cumplir con los lineamientos curriculares en pro de la innovación tecnológica.					
30	Se evidencia por parte del directivo desinterés en promover la capacitación de las TIC.					
31	Las docentes están temerosas en el manejo de las TIC como recurso didáctico					
32	La institución esta presta en poner en práctica toda investigación que promueva un avance tecnológico en pro de los niños y las niñas					
33	La institución esta presta más adelante en lograr alianzas con instituciones educativas e integrar a los padres de familia en las capacitaciones tecnológicas					
34	El directivo esta desinteresado en conocer las competencias teóricas del docente ante el uso del computador.					
35	El directivo esta desinteresado en conocer las competencias técnicas en el manejo del computador					
36	La institución brinda constante cursos de capacitación a las docentes ante el uso de las TIC					
37	El directivo desconoce que las docentes manejan fuentes bibliográficas actuales.					
38	La institución cuenta con la ayuda de especialistas para conocer recursos tecnológicos actuales.					
39	Los ambientes didácticos cuentan con recursos tecnológicos para impartir las clases.					
40	Las docentes están interesadas en que se logre una interacción tecnológica con los niños y las niñas en conjunto con los padres de familia					
41	El directivo está en una permanente supervisión con las docentes de la institución					
42	La institución cuenta con un repositorio de recursos didácticos.					

C. Cuestionario Final del Proyecto (Directivo)

**CUESTIONARIO DIRIGIDO A LA COMUNIDAD EDUCATIVA**

N°	LOS DIRECTIVOS...	TA	DA	NAN D	ED	TD
1	El directivo promueve la integración de las TIC al hecho educacional.					
2	La institución ha sido indiferente ante la demanda de capacitación tecnológica para las docentes.					
3	- Por parte de los directivos es prioritario la inversión tecnológica dentro de la institución.					
4	-El Ministerio le brinda a la institución el presupuesto acorde para dotarla de recursos tecnológicos.					
5	La institución esta desvinculada de las orientaciones del Ministerio ante el uso de las tecnologías					
6	-Los directivos está desvinculado de las nuevas tendencias					
7	-Las docentes carecen de habilidades para el acceso eficiente de la web.					
8	Las docentes se muestran desinteresados en manejar las nuevas tendencias tecnológicas.					
9	La institución carece de infraestructura para suplir las competencias tecnológicas transversales.					
10	Los directivos están desinteresado en motivar a las docentes en el manejo de las competencias transversales con las TIC					
11	Los directivos están promoviendo o integrando los nuevos avances tecnológicos en la gestión educativa.					
1	Los gerentes están desvinculados de las demandas gubernamentales para la mejora del proceso educativo.					
13	Los directivos promueven el fortalecimiento de los vínculos escuela-comunidad a través de las TIC.					
14	. Los gerentes promueven espacios para la realización de talleres para la integración escuela-familia					
15	Los directivos están en la vanguardia de las nuevas tendencias tecnológicas.					

16	Los gerentes desatienden las solicitudes de capacitación EN TIC dentro de la institución					
17	La institución emplea distintas herramientas tecnológicas en la gestión de la información interna.					
18	Los gerentes están desinteresados en el trabajo en equipo mediado por tic dentro de la institución.					
19	- La institución cuenta con herramientas tecnológicas para cumplir con el rol gerencial.					
20	-Los gerentes están actualizados en programas con aplicaciones TECNOLÓGICAS de vanguardia.					
21	- La institución cuenta con planes o programas que motiven la capacitación tecnológica					
22	-Las docentes están en desacuerdo en recibir un plan de acción para la capacitación tecnológica					
23	-El Ministerio brinda a la institución un presupuesto deficiente para la dotación de recursos tecnológicos.					
24	-La institución cuenta con el apoyo de otros entes gubernamentales para reforzar los recursos tecnológicos.					
25	La institución cuenta con espacios didácticos en óptimas condiciones.					
26	La institución carece de dispositivos tecnológicos.					
27	La institución brinda facilidades a las docentes para adquirir recursos tecnológicos propios.					
28	Las docentes muestran desinterés en el uso de recursos tecnológicos para sus clases					
29	Los directivos buscan personal especializado como apoyo a la integración de las tecnologías educativas.					
30	Las docentes especialistas están preocupados en brindar ayuda a los demás integrantes de la comunidad Educativa					
31	La institución dispone de reglamentos internos para desarrollar planes o programas para el avance tecnológico.					
32	Los gerentes promueven planes o programas tecnológicos atendiendo a normativas institucionales					

33	-Los directivos cumplen los lineamientos Ministeriales en favor de la innovación tecnológica..					
34	-Los organismos gubernamentales efectúan monitoreo de la aplicabilidad de las leyes sobre innovaciones tecnológicas					
35	El directivo esta desinteresado en promover la capacitación de las TIC.					
36	La institución carece de presupuesto para realizar las capacitaciones					
37	Las docentes están renuentes en el manejo de las TIC como recurso didáctico.					
38	- La institución brinda apoyo para mejorarlas competencias tecnológicas en las docentes					

C. Cuestionario Final del Proyecto (Docentes)

N°	LAS DOCENTES	TA	DA	NAN D	ED	TD
1	Las docentes son indiferentes en cuanto a los beneficios de nuevos conocimientos tecnológicos en el aula.					
2	Las docentes son indiferentes ante las bondades de la administración de contenidos apoyados en tic					
3	-Las docentes defienden las posturas de la formación en tic para su inclusión en el proceso de enseñanza y de aprendizaje.					
4	Las docentes promueven la necesidad la formación en tic a nivel gerencial					
5	Los directivos desconocen la formación tecnológica de las docentes.					
6	-Las docentes carecen de habilidades técnicas sobre el uso de las TIC					
7	-Los directivos están desvinculados en cuanto al manejo de las estrategias apoyadas en TIC a emplearse—en las aulas.					
8	Las docentes reconocen necesidad de integrar en su metodología didáctica las innovaciones a nivel de TIC					
9	-Las docentes se sienten hábiles en el uso de las TIC en su cotidianidad fuera de la institución.					
10	Las docentes reconocen que integran en su entorno personal innovaciones tic					

D. Validadores del Cuestionario (Validador 1)

**FORMATO DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO**

¿Considera que el instrumento da a conocer el propósito que se persigue relacionado con: **Gestión Directiva para la Capacitación en las Tecnologías de la Información y Comunicación dirigida a las Docentes de la Primera Infancia**

SI:   x   NO \_\_\_\_\_

Explique: \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

1. Los objetivos específicos planteados se ajustan al objetivo general.

SI:   x   NO \_\_\_\_\_

Explique: \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

2. ¿Es necesario agregar más ítems?

SI \_\_\_\_\_ NO:   x  

Explique: \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

3. ¿Tiene alguna observación que hacer al cuadro de variables?

SI   x   NO \_\_\_\_\_

Explique: Considero revisar las variables del segundo objetivo ya que están redactado para cumplir acciones en el tiempo y no de estimación

**Hoja de Registro para la validación del cuestionario**

ITEM	CRITERIOS					OBSERVACIÓN
	P	A	C	R	E	
1	X					
2	X					
3	X					
4				x		
5				x		redacción
6						
10				x		redacción
11				x		redacción
12				x		redacción
16-25				x		Estos items del 16 hasta el 25, las sugerencias están en el cuadro de categorización. No la veo redactada para el tipo de objetivo
29,30,31,34,35,37				x		Mejorar redacción

P = Pertinente      C = Claridad      E = Eliminar      A = Ambiguo  
R = Reformular

Sugerencias: \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

Nombre del Validador	Título de Postgrado	Firma
Alida Bazó	Dra. Innovaciones Educativas	

**REPÚBLICA BOLIVARIANA DE VENEZUELA  
UNIVERSIDAD PEDAGÓGICA EXPERIMENTAL LIBERTADOR  
INSTITUTO PEDAGÓGICO RURAL GERVASIO RUBIO**

**CONSTANCIA DE VALIDACIÓN EL INSTRUMENTO**

Quien suscribe ciudadano (a): Alida Bazó. Con Cédula de Identidad 11.493.726 de profesión Ingeniero en Sistema con título de postgrado, Dra en Innovaciones Educativas, hace constar que ha validado el instrumento para recabar información de la investigación titulada: **Gestión Directiva para la Capacitación en las Tecnologías de la Información y Comunicación dirigida a las Docentes de la Primera Infancia**. Dicha investigación es para optar al grado de Magister en Gerencia Educacional.



---

Firma

C.I.11.493.726

D. Validadores del Cuestionario (Validador 2)

### FORMATO DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

¿Considera que el instrumento da a conocer el propósito que se persigue relacionado con: **Gestión Directiva para la Capacitación en las Tecnologías de la Información y Comunicación dirigida a las Docentes de la Primera Infancia**

SI  NO

Explique: Claro. Eso queda muy sustentado con la incorporación de los objetivos del estudio.

Los objetivos específicos planteados se ajustan al objetivo general.

SI  NO

Explique: \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_.

1. ¿Es necesario agregar más ítems?

SI  NO

Explique: Creo que tiene la extensión óptima. Sin embargo, el error a subsanar URGENTE es que todos los ítems están redactados en sentido positivo; es decir, al estar conforme con la teoría y el sentido común, todos tienden a confirmar las opciones “Siempre” o “Casi Siempre” que son equivalente o casi lo mismo. De allí, suele ocurrir que las respuestas tiendan a entubarse en una o dos columnas; lo cual reflejaría pérdida del poder discriminatorio del instrumento dado que reflejaría poca o ninguna reflexión antes de responderse o indicarse la opción de su preferencia. Así, se olvida que los cuestionarios sirven para medir actitudes y éstas suelen variar no sólo en intensidad (Siempre/ Nunca) sino en cuanto al sentido positivo o negativo de cada ítem. De allí, hace falta REFORMULAR E INTERCALAR

algunos ítemes en sentido negativo DESDE EL COMIENZO DEL

CUESTIONARIO para que el respondiente se percate desde el comienzo que no se puede ir alegremente por una o dos columnas o alternativas de respuesta. Dado lo cual, todas las alternativas de respuesta serían utilizadas o marcadas. .

2. ¿Tiene alguna observación que hacer al cuadro de variables?

SI\_\_\_\_\_ NO\_\_\_ X\_\_\_\_\_

Explique: Están muy bien hechos a la luz de las publicaciones especializadas.\_

**Hoja de Registro para la validación del cuestionario**

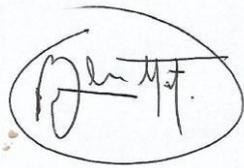
ITEM	CRITERIOS					OBSERVACIÓN
	P	A	C	R	E	
1	X		X			
2	X	X	C	X		
3	X		X			
4	X		X			
5	X	X	X	X		
6	X	X	X	X		¿Qué pasó con los otros ítemes?! (Son 42 en total)
7						
8						
9						
10						
11						

P = Pertinente C = Claridad E = Eliminar A = Ambiguo R = Reformular

**Sugerencias:**

Reformular en sentido negativo cuidando de evitar la doble negación, es decir, nunca utilizar la palabra “No”. Por ejemplo, el ítem 2 podría quedar así: Los directivos evaden la inversión tecnológica dentro de la institución. Otro ejemplo sería reformular el ítem 5 así: 5. El directivo es negligente respecto al uso de herramientas tecnológicas para la búsqueda y organización de información.

Otro ejemplo respecto al ítem 6, éste quedaría mejor reformulado en sentido negativo así: El directivo podría considerarse un analfabeto digital.

<b>Nombre del Validador</b>	<b>Título de Postgrado</b>	<b>Firma</b>
Fredy Bentti.	Doctor en Innovaciones Educativas.	

D. Validadores del Cuestionario (Validador 3)

### CONSTANCIA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

Quien suscribe ciudadano (a): **RAMÓN E., TORRES MALDONADO**, Con Cédula de Identidad **V-12204625** de profesión **DOCENTE UNIVERSITARIO**, con título de postgrado: **DOCTOR EN GERENCIA**, hace constar que ha validado el instrumento para recabar información de la investigación titulada: **Gestión Directiva para la Capacitación en las Tecnologías de la Información y Comunicación dirigida a las Docentes de la Primera Infancia**. Dicha investigación es para optar al grado de Magister en Gerencia Educacional.

**Resultado:** el instrumento amerita una revisión exhaustiva, en atención a los siguientes aspectos: realizar reajustes de forma y fondo en términos de precisar correspondencia de ítems con los indicadores y aspectos que desean medir de las variables; precisar el uso del instrumento para sujetos distintos que no se corresponden con las condiciones de la muestra de una misma población (directivos – docentes); precisar si la escala de frecuencia utilizada es la más idónea para la medición que se ameritan.

Constancia que se remite al interesado, el día 19 de febrero de 2021



**Ramón E. Torres Maldonado**

**Docente UPEL-IPRGR**

**Núcleo de Investigación Didáctica y Tecnología Educativa**  
**Línea de Investigación Gestión de Entornos Virtuales de Enseñanza y/o**  
**Aprendizaje Contacto: [ramon.tm462003@gmail.com](mailto:ramon.tm462003@gmail.com) // +58 4269273082 // +57**  
**3132043974**

**Anexo:** formato facilitado por el investigador para validación del instrumento

## FORMATO DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

¿Considera que el instrumento da a conocer el propósito que se persigue relacionado con: **Gestión Directiva para la Capacitación en las Tecnologías de la Información y Comunicación dirigida a las Docentes de la Primera Infancia**

SI   X   NO \_\_\_\_\_

Explique: Sin embargo, se presentan diversas situaciones que no definen claramente los aspectos indicadores y subindicadores que miden los ítems del instrumento. Recomiendo reajustar la redacción en términos de coherencia, correspondencia y abordaje del indicador, esto debe hacerse en más del 50% de los ítems.

1. Los objetivos específicos planteados se ajustan al objetivo general.

SI:   X   NO \_\_\_\_\_

Explique: Es recomendable revisar que para el diseño del instrumento se plantearon cuatro objetivos, pero la investigación contempla solo tres.

2. ¿Es necesario agregar más ítems?

SI \_\_\_\_\_ NO:   X  

Explique: Sin embargo, recomiendo la revisión integral de los aspectos que desean medirse a través de las dimensiones, indicadores y subindicadores de las variables, pues, a partir de allí se podrá determinar la pertinencia, coherencia y claridad de los ítems actuales, así como la necesidad de agregar o no otros ítems.

3. ¿Tiene alguna observación que hacer al cuadro de variables?

SI:   X   NO \_\_\_\_\_

Explique: Considero oportuno discutir, organizar y puntualizar ideas que

permitan reducir la ambigüedad e incertidumbre que evidencian las dimensiones, indicadores y subindicadores a través de los cuales se desean medir las variables, por tanto, recomiendo, conversar con su tutor.

Adicionalmente, hago saber mi disposición para asesorarle en atención a lo requerido.

**Hoja de Registro para la validación del cuestionario**

ITEM	CRITERIOS					OBSERVACIÓN
	P	A	C	R	E	
1						
2						
3						
4						
5						
6						

P = Pertinente

C = Claridad

E = Eliminar

A = Ambiguo

R = Reformular

**Sugerencias:** Este parte del instrumento podrá ser llenado, luego que se ejecuten los ajustes señalados a continuación, pues ante la magnitud de las mismas, no considero oportuno revisar la pertinencia, ambigüedad, claridad, reformulación y eliminación; de un material que amerita modificaciones de forma y fondo. A continuación, presento las observaciones detectadas en el instrumento:

- Debe existir mayor claridad y precisión en los planteamientos o ítems que se presentan en el cuestionario, en ocasión de saber si fueron redactados para ser respondidos por directivos o por docentes?, pues si el mismo instrumento va a ser llenado por ambos sujetos, entonces no se aprecia la efectividad de la medición que se espera obtener, vale decir, que recomiendo generar instrumentos por separado en atención a que se tienen sujetos con relaciones de subordinación (Directivo – Docente) que

pueden sesgar las respuestas de la medición. Debe tener mayor claridad al respecto, pues ustedes pretenden medir las mismas cosas sobre sujetos con condiciones diferentes que no se corresponden con las pautas establecidas para una muestra estadística.

- Se requiere precisar la correspondencia entre los aspectos y valores que desean medir con los indicadores y subindicadores, en atención a los ítems que se plantean en el cuestionario. En ese sentido, es oportuno ajustar la pregunta o nuevas preguntas para abordar de forma correcta lo señalado en la columna de indicadores y subindicadores, pues existen situaciones de ambigüedad en la que un mismo indicador/subindicador contiene varios aspectos que un solo ítem no podría mediar a través de esa escala de frecuencia que ustedes utilizan.
- El instrumento prevé la medición de unos indicadores y subindicadores vinculados a un cuarto objetivo, el cual no se encuentra señalado en el los objetivos específicos de la investigación, en consecuencia, existe esta disparidad de forma y fondo en lo que se espera medir a través de los ítems del instrumento. Es oportuno señalar que el diseño de una propuesta de plan de gestión, puede salir del correcto diagnóstico establecido en los objetivos, variables, dimensiones, indicadores y subindicadores previos; por otra parte, los ítems redactados para la medición de los indicadores y subindicadores de la variable referida en ese cuarto objetivo, no guardan la debida correspondencia para una medición concreta, clara y cónsona con la realidad.
- Recomiendo revisar la escala de medición, a efectos de asumir que la medición de frecuencia (S, CS, AV, CS, N), pudiera ser o no la más útil para la identificar la disposición y actitud de los directivos para diseñar la propuesta de su investigación.

De considerar los aspectos referidos previamente, hago saber mi disponibilidad para colaborarles en una segunda revisión de su instrumento.

Nombre del Validador	Título de Postgrado	Firma
Ramón E. Torres Maldonado	Doctor en Gerencia Magister en Educación mención Informática y Diseño Instruccional Especialista en Sistemas de Información	

E. Coeficiente de Alfa de Cronbach de los instrumentos (Directivos)

	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O
1		item 1	item 2	item 3	item 4	item 5	item 6	item 7	item 8	item 9	item 10	item 11	item 12	item 13	item 14
2	Directivo 1	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	5	3	5	5
3	Directivo 2	5	3	4	1	3	4	4	4	4	4	3	3	5	5
4	Directivo 3	4	2	3	1	3	4	4	4	4	4	3	3	5	5
5	Directivo 4	4	2	3	1	3	4	4	4	3	4	2	3	5	5
6	Directivo 5	5	3	3	2	3	4	3	4	4	4	2	3	5	3
7	Directivo 6	4	3	3	1	3	4	4	4	3	4	3	3	4	5
8	Directivo 7	4	3	3	1	3	4	4	4	3	4	3	3	4	5
9															
10	VARIANZA	0,24489796	0,85714286	0,20408163	1,91836735	0,48979592	0	0,12244898	0	0,24489796	0	0,85714286	0	0,20408163	0,48979592
11															

1	item 15	item 16	item 17	item 18	item 19	item 20	item 21	item 22	item 23	item 24	item 25	item 26	item 27	item 28	item 29		
2	3	4	5	3	4	4	3	2	5	3	4	3	2	2	1		
3	4	2	5	3	2	2	3	2	2	3	4	3	2	2	1		
4	4	2	5	3	2	2	3	2	2	3	4	3	2	2	1		
5	4	2	5	3	2	2	4	1	2	3	4	3	2	3	1		
6	4	2	4	3	2	2	3	2	2	3	4	3	2	3	1		
7	4	2	4	3	2	2	3	2	2	3	2	3	3	2	1		
8	4	2	4	3	2	2	3	2	2	3	2	3	3	2	1		
9																	
10	0,12244898	0,48979592	0,24489796		0	0,48979592	0,48979592	0,12244898	0,12244898	1,10204082		0	0,81632653	0	0,20408163	0,20408163	0
11																	

item 30	item 31	item 32	item 33	item 34	item 35	item 36	item 37	item 38	Suma
5	5	2	3	3	3	3	2	2	138
5	5	2	3	3	3	3	4	2	122
5	5	2	3	3	3	3	4	2	119
5	4	2	3	3	4	3	4	2	118
5	4	2	3	3	3	4	2	3	117
4	5	3	3	3	2	4	4	2	116
4	5	3	3	3	2	4	4	3	117
0,20408163	0,20408163	0,20408163	0	0	0,40816327	0,24489796	0,81632653	0,20408163	

E. Coeficiente de Alfa de Crobach de los instrumentos (Docentes)

	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L
7	docente 6	5	3	5	5	4	5	5	5	1	3	41
8	docente 7	4	3	5	4	3	3	4	5	2	4	37
9	docente 8	5	3	5	5	4	5	5	5	1	3	41
10	docente 9	5	3	4	3	4	4	5	3	3	4	38
11	docente 10	5	3	4	5	4	5	5	5	4	4	44
12	docente 11	5	3	5	3	4	5	5	4	2	3	39
13	docente 12	5	4	5	4	4	5	5	4	4	3	43
14	docente 13	5	5	5	4	5	5	5	4	4	3	45
15	docente 14	5	4	5	3	4	5	5	3	4	3	41
16	docente 15	5	3	5	5	4	5	4	3	4	3	41
17	docente 16	5	4	5	5	3	5	5	4	4	4	44
18	docente 17	5	4	5	5	3	5	5	4	4	3	43
19	docente 18	5	4	5	5	3	3	5	5	5	2	42
20	docente 19	5	4	5	3	3	5	5	5	5	4	44
21	docente 20	5	4	5	3	4	5	5	3	4	3	41
22												
23	Varianza	0,09	0,35	0,1275	0,7475	0,26	0,41	0,26	0,56	1,59	0,36	