



UNIVERSIDAD  
NACIONAL  
AUTÓNOMA DE  
NICARAGUA,  
MANAGUA  
UNAN - MANAGUA

**FACULTAD DE EDUCACIÓN E IDIOMAS  
DEPARTAMENTO DE PEDAGOGÍA  
RECINTO UNIVERSITARIO RUBÉN DARÍO  
PEDAGOGÍA CON MENCIÓN EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN.**

**Tema:**

Gestión pedagógica de la directora del Centro Público República de Colombia Distrito cinco Managua, departamento de Managua, para la capacitación del personal docente sobre el uso de herramientas virtuales durante el segundo semestre del año 2020.

Seminario de graduación presentado para optar al título de Técnico Superior en Pedagogía con mención en Administración de la Educación.

**Autores:**

- Br. Pérez Flores Edwing Francisco.
- Br. Pavón Arana Maribel de los Ángeles.
- Br. Sequeira Sánchez Sayonara.

**Tutora:**

- Msc. Didia Mercedes Ruiz Reyes.

Managua, 10 de febrero del 2021

¡A la Libertad por la Universidad!

## **DEDICATORIA**

- A Dios, que nos da la vida y las fuerzas para seguir adelante, la sabiduría y entendimiento para llegar a cumplir las metas que nos hemos fijado.
  
- A nuestras familias, que con su apoyo incondicional nos brindaron las fuerzas necesarias para seguir con este proyecto, de igual manera a todos nuestros compañeros, acompañantes de este viaje iniciado hace tres años, con los que hemos compartido momentos de alegría y de tristeza que nos han permitido madurar como personas y como equipo, siempre de la mano como hermanos solidarios y caminado unánimes a paso firme en una misma dirección.
  
- A nuestros docentes: que nos han acompañado durante todo ese arduo proceso, y que, gracias a su abnegada dedicación y empeño en transmitir el pan del saber, nos han permitido llegar hasta este lugar.

## **AGRADECIMIENTO**

Agradecemos a:

- Dios, por ser el dador de la vida, la sabiduría y la fuerza para continuar formándonos para esta profesión.
- A nuestras familias que nos dan ese apoyo incondicional para seguir adelante y los cuales son el motivo de nuestras superaciones día a día.
- Nuestros docentes los cuales han sido nuestros formadores, los que con mucha paciencia y dedicación nos impartieron sus conocimientos y de una manera muy especial a la docente de Seminario: Msc. Didia Mercedes Ruiz.
- A la directora del Colegio Público República de Colombia, por atendernos de manera cordial y darnos la oportunidad de realizar esta investigación.

## RESUMEN

El presente estudio tiene como objetivo principal valorar la gestión pedagógica que realiza la directora del centro para capacitar al personal sobre el uso de herramientas virtuales, en el colegio público República de Colombia ubicado en el Distrito V de la ciudad de Managua durante el II semestre del año 2020.

El diseño metodológico de la investigación es tipo descriptivo, de corte trasversal, el enfoque es cuantitativo; siendo los actores principales acorde al tema, la directora, personal docente y estudiantes de primaria, Se seleccionó al 100% del personal docente, que correspondió a 21 docentes en ambos turnos y a la directora. Se aplicaron guías de encuesta, entrevistas y se realizó observación, a clase. Los instrumentos fueron validados por docentes del Departamento de Pedagogía.

Entre los principales resultados del estudio, se obtuvo lo siguiente:

- ✓ El 85% de los docentes afirma que la gestión de la directora del centro es muy buena.
- ✓ Ha realizado dos capacitaciones sobre herramientas virtuales.
- ✓ La primera sobre uso del paquete office y la segunda sobre uso de herramientas virtuales.
- ✓ Las capacitaciones se realizaron con el apoyo del docente de aula TIC.

En las fortalezas del proceso de capacitación encontramos:

- ✓ Preocupación por la dirección del centro para mejorar el proceso enseñanza aprendizaje y los resultados académicos.

Las recomendaciones significativas son:

- ✓ Gestionar capacitaciones que permitan la actualización de conocimientos sobre herramientas virtuales y el desarrollo de competencias tecnológicas, en cuanto a las tecnologías de la información de la comunicación.
- ✓ Dar seguimiento a los docentes en cuanto al uso del aula TIC y la aplicación de herramientas virtuales en su plan diario.

**Palabras Claves:** Gestión Pedagógica, Capacitación, Herramientas virtuales.

## **INDICE**

I. INTRODUCCIÓN .....	1
1.1. Justificación.....	3
1.2. Planteamiento del problema .....	5
1.3. Antecedentes .....	6
1.3.1. A nivel internacional.....	6
1.3.2. En el ámbito nacional: .....	9
1.3.3. A nivel de Centro:.....	12
II. OBJETIVOS DE INVESTIGACIÓN .....	13
2.1. Objetivo General: .....	13
2.2. Objetivos Específicos: .....	13
III. MARCO TEÓRICO .....	14
3.1 Origen histórico de la Gestión Pedagógica. ....	14
3.2. Gestión pedagógica. ....	14
3.3. Dimensiones de la gestión pedagógica. ....	15
3.4 Gestión del director para el uso de las TIC. ....	15
3.5 Gestión para el desarrollo de competencias Tecnológicas. ....	16
3.6. Director, gerente y líder pedagógico. ....	16
3.7. Un director efectivo. ....	17
3.8. Promueve la innovación pedagógica.....	19
3.9 Acompañamiento Pedagógico.....	19
3.10. Capacitación .....	20
3.11. Proceso de Capacitación. ....	21
3.12. Necesidades de capacitación. ....	21
3.13. Importancia de la determinación de las necesidades de Capacitación. ....	22
3.14. Características de la Capacitación .....	23
3.15. La capacitación como proceso sistemático. ....	24
3.16. Organización de la capacitación: .....	25
3.17. Evaluación y Seguimiento.....	25
3.18. Planificación de la Capacitación .....	26
3.19. La capacitación como formación docente. ....	26
3.20. Capacitaciones brindadas por el MINED (Ministerio de Educación). ....	27
3.21. Herramientas virtuales.....	28

*"Gestión Pedagógica de la Dirección del Colegio República de Colombia año 2020"*

3.22. Concepto.....	28
3.23. Sincrónicas.....	29
3.24. Asincrónicas.....	30
3.25. Percepción docente.....	31
3.26. Innovación educativa y aplicación de nuevas tecnologías.....	32
3.27. Entornos virtuales de aprendizaje.....	33
3.28. El papel docente en el uso de los entornos virtuales de aprendizaje.....	34
3.29. Utilización del entorno virtual Moodle.....	36
IV. PREGUNTAS DIRECTRICES.....	39
V. OPERALIZACIÓN DE LAS VARIABLES.....	40
vi. DISEÑO METODOLÓGICO.....	42
6.1. Enfoque de investigación.....	42
6.2. Tipo de estudio.....	42
6.3. Población y Muestra.....	43
6.4. Métodos y técnicas de investigación e instrumentos.....	44
6.5. Métodos Teóricos.....	45
6.6. Análisis.....	45
6.7. Métodos empíricos.....	46
✓ Observación.....	46
VII. ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS.....	50
VIII. CONCLUSIONES.....	64
IX. RECOMENDACIONES.....	68
X. BIBLIOGRAFIA.....	70
XI. ANEXOS.....	72

## **I.INTRODUCCIÓN**

La gestión pedagógica es el conjunto de acciones articuladas entre sí para cumplir la misión de una institución educativa. Tiene como eje esencial el proceso de formación de los estudiantes, enfoca su acción en lograr que los estudiantes aprendan y desarrollen las competencias necesarias para su desempeño social, profesional y personal. (Farfan Pimentel, 2015).

El presente trabajo es un estudio que lleva por título gestión pedagógica que realiza la directora del centro público República de Colombia para capacitar al personal docente sobre el uso de herramientas virtuales durante el segundo semestre del año 2020 con el objetivo de valorar la gestión pedagógica de la directora del centro.

Para ello en la primera parte podrá caracterizar el proceso de acompañamiento que realiza la directora en el centro de estudio República de Colombia, determinando cuáles han sido las capacitaciones que ha brindado al personal del centro.

Posteriormente conocerá la importancia que tiene la gestión de la directora para capacitar al personal docente sobre el uso de herramientas virtuales, determinar las fortalezas y debilidades del proceso de gestión pedagógica.

Finalmente apreciara los aportes y sugerencias del equipo de investigación que contribuyan al proceso de gestión pedagógica que realiza la directora del Centro Público República de Colombia.

El trabajo está estructurado de la siguiente forma: Introducción, Objetivos de la investigación, Marco teórico, Preguntas directrices, Operalización de variables, Diseño metodológico, Análisis e interpretación de los resultados, Conclusiones, Recomendaciones, Bibliografía y Anexos.

*"Gestión Pedagógica de la Dirección del Colegio República de Colombia año 2020"*

Que el presente trabajo sirva para acercarnos más al conocimiento de todos aquellos factores que harán de nosotros mejores administradores de la educación y mejores personas sociales. Teniendo en cuenta lo anterior, el objetivo de este informe es valorar la gestión pedagógica de la directora para capacitar al personal del centro República de Colombia para hacerle frente a los retos tecnológicos que se presentan, apropiándose de herramientas virtuales y beneficiando así a la comunidad educativa.

Entre los principales resultados obtenidos se señala que han sido dos las capacitaciones realizadas sobre el uso de herramientas virtuales en lo que va de este año.

La primera capacitación abordaba trataba sobre el uso del paquete Microsoft office. Ya que es de su conocimiento que no todos los maestros lo dominan. Y la segunda capacitación fue sobre el uso de herramientas virtuales tales como correos electrónico o E-mail, Moodle y Classroom.

Estas se realizarón dando respuesta a las necesidades de nuevos conocimientos en el personal debido al contexto vivido a inicios de año sobre la pandemia del COVID-19 a nivel mundial esto provocó la inasistencia de los estudiantes y se vio la necesidad de crear medios para comunicarse y poder continuar con clases en línea.

Estas capacitaciones se realizaron con el apoyo y coordinación del maestro de aula TIC.

En la entrevista la directora nos expresa que una de las debilidades presentada en las capacitaciones es que no todos los docentes se integraron argumentando que eso no era para ellos porque ya van de salida del sistema educativo por su jubilación y otros porque ese día no se presentaron al centro.



## **1.1. Justificación**

El sistema educativo se enfrenta al desafío de utilizar las tecnologías de la información y la comunicación para proveer a estudiantes las herramientas y conocimientos necesarios que se requieren en el siglo XXI, así mismo con la llegada de estas tecnologías la profesión docente necesita cambiar el enfoque centrado en el profesor que se basa en prácticas alrededor del pizarrón y el discurso, hacia una formación centrada en un entorno interactivo en donde puedan utilizar las herramientas tecnológicas.

La sociedad necesita docentes con las habilidades y conocimientos necesarios para ayudar a los estudiantes a alcanzar altos niveles académicos mediante el uso de los nuevos recursos y herramientas digitales.

Actualmente el Ministerio de Educación se ha preocupado porque algunas de las escuelas posean un aula TIC, sin embargo, el recurso humano no está preparado para estas tecnologías, es por eso que una de las funciones de la dirección es gestionar recursos que permitan a los docentes estar actualizados con las competencias y habilidades correspondientes a los medios tecnológicos que puedan utilizar en el desarrollo del proceso educativo.

El estudio presentado se realiza porque, aunque el centro cuenta con aula TIC, el personal docente no hace uso de ella por falta de conocimiento debido a que no se han capacitado en el aprendizaje de programas digitales y herramientas virtuales que faciliten el uso adecuado de la tecnología de la información y la comunicación.

Para justificar el siguiente estudio hacemos referencia a los criterios de (Zacarias E, 2009) Pasos para realizar una investigación ¿Qué tan provechosa es la investigación? ¿Para qué va a servir? Podemos decir que:

*"Gestión Pedagógica de la Dirección del Colegio República de Colombia año 2020"*

a) Conveniencia: El presente trabajo nos va a servir para conocer el trabajo realizado por el líder pedagógico dentro de una institución educativa, nos permitirá analizar la gestión administrativa realizada por la directora del centro, para desarrollar las competencias tecnológicas en los docentes del Colegio Público República de Colombia.

Continuando con los criterios de (Zacarias E, 2009) La relevancia el alcance de la investigación para la institución, comunidad o equipo de investigación ¿Quiénes se beneficiarán con los resultados?

b) La relevancia: Es un estudio relevante porque se beneficiará de manera directa a los docentes del colegio Público República de Colombia ya que se propondrán recomendaciones a la directora para brindarles capacitaciones dirigidas al desarrollo de competencias tecnológicas.

De manera indirecta a los estudiantes quienes podrán consultar a los docentes sobre las tecnologías de la información y la comunicación, de igual forma al centro educativo brindándole prestigio en cuanto a la formación y actualización profesional de su equipo de trabajo.

El estudio servirá para valorar el trabajo de gestión realizado por la directora dentro del centro escolar reconociendo su liderazgo en la institución para mejorar la calidad de la enseñanza, el direccionamiento estratégico, el clima organizacional dentro del área administrativa.

El estudio está centrando en la parte de gestión pedagógica y uso de herramientas virtuales por lo tanto se describe: la gestión de los recursos para el proceso de enseñanza aprendizaje y el acompañamiento pedagógico.

## **1.2. Planteamiento del problema**

La gestión pedagógica forma parte del desempeño profesional de un director de centro y la misma influye en el ambiente pedagógico que se desarrolla el proceso de enseñanza aprendizaje en el aula de clase.

Ante las nuevas demandas educativas las escuelas enfrentan la necesidad de integrar las tecnologías de la información y la comunicación para el desarrollo del proceso de enseñanza y aprendizaje, garantizando a los maestros nuevas fuentes de conocimiento con las que puedan actualizar y mejorar sus prácticas educativas.

El Ministerio de Educación ha empezado a equipar las escuelas con aulas TIC, brindándoles a los docentes nuevos medios que permitan alcanzar aprendizajes significativos en los estudiantes de la mano con la tecnología. Sin embargo, no todos los maestros se encuentran preparados para el uso del aula TIC, debido a que no se han capacitado en el aprendizaje de programas digitales que les faciliten el uso adecuado de las tecnologías de la información y la comunicación.

Es tarea fundamental de la dirección de un centro realizar una gestión administrativa eficaz en la que planifique y organice actividades que promuevan la actualización del conocimiento de los docentes, dotándolos de herramientas tecnológicas que conlleven a mejorar el proceso didáctico de acuerdo a las nuevas demandas educativas de la sociedad del conocimiento.

El Colegio Público República de Colombia cuenta desde hace 4 años con un aula TIC, la cual ha sido dotada de los medios audiovisuales para que los maestros puedan hacer uso de ellos y cambiar sus prácticas educativas; sin embargo, no todos los maestros han sido partícipes en la utilización del laboratorio TIC, porque desconocen el uso de herramientas tecnológicas.

Por lo antes expresado se plantea este tema de investigación a partir de la siguiente interrogante ¿Qué gestiones realiza la directora del centro para capacitar al personal docente sobre el uso de herramientas virtuales que les permitan hacer uso del laboratorio TIC?

### **1.3. Antecedentes**

La educación es un pilar fundamental en el desarrollo de una nación. Y es en la institución educativa en la que los ambientes de aprendizaje deben tener todos los recursos disponibles para crear aprendizajes significativos que le sirvan al estudiante en su formación y contribuyan en su desarrollo humano, tomando en cuenta la innovación tecnológica en el proceso de enseñanza del docente.

Con el objetivo de fundamentar el estudio realizado, se procedió a indagar en las diferentes fuentes los antecedentes de la investigación, encontrando algunos registros importantes relacionados con la gestión pedagógica que realiza el director.

Entre los estudios encontrados se mencionan:

#### **1.3.1. A nivel internacional**

Se encontró un estudio realizado por (Berrio, 2014) "El líder pedagógico en los procesos de gestión educativa, en los centros de educación básica en el centro escolar: Juan Ramón Molinas, Las Américas Nemeia Portillo y José Cecilio del valle Municipio del distrito central" realizado en Honduras.

El tema tiene como objetivo general: Analizar el liderazgo pedagógico en los procesos de la gestión educativa en los centros de educación básica. Entre los específicos: Describir el liderazgo pedagógico desde los procesos de la gestión en los centros de educación básica. Describir los principales tipos de liderazgo escolar desde los procesos de gestión en los centros de educación básica.

Entre los resultados que obtuvieron el liderazgo pedagógico está teniendo mucha presencia en la planificación, desarrollo y la evaluación de las iniciativas a los cambios a mejorar en situación del liderazgo pedagógico. Los docentes con el

apoyo de los directores han iniciado un proceso de colaborar y participar en la planificación estratégica de la institución.

Otro caso específico de la Institución Educativa Distrital (I.E.D.) Colegio Rural (Vaillant, 2016) Quiba Alta, ubicada en el Km 20, vía Quiba, donde hasta el año 2013 solo contaba con los audiovisuales, al iniciar el 2014, se estableció una sala de informática con Internet y 28 computadores portátiles, sin conexión wi-fi, un video beam, Red-P, instaló tres computadores con acceso a internet en la sala de profesores, para el 2015, cada aula contaba con un televisor con acceso de USB y un T Board entregado por la Secretaria de Educación a colegio con profesora de apoyo para necesidades educativas especiales.

Pese al gran interés que ha despertado la llegada de estos nuevos recursos en la Comunidad académica del Colegio Rural Quiba, la institución no cuenta con los Procedimientos y capacidades requeridas que propicien su aprovechamiento en el desarrollo de las actividades misionales emprendidas por docentes y estudiantes.

En cuanto a la formación de docentes, desde el programa de Computadores para educar, se empezó un diplomado de TIC para los maestros de la sede B, la coordinadora y la orientadora, cuyo objetivo era capacitar a los docentes en dichos recursos, sin embargo, se vio limitada por la falta de disposición y tiempo, inicialmente el curso lo iniciaron todos los docentes referidos anteriormente y lo terminaron cuatro.

Al indagar sobre su acuerdo o desacuerdo con respecto al uso de las TIC en las prácticas de aula, se encuentra que todos los docentes admiten su importancia, pero en contraste fueron usadas en un nivel bajo durante el año 2015, de las herramientas presentadas y que pueden ser utilizadas, se evidencia desconocimiento o falta de formación.

Lo anterior nos lleva a pensar que el uso de las TIC por parte de los docentes es Moderadamente baja, el recurso más usado es la computadora, los sistemas de proyección y algunos tipos de software educativo, que en sí suelen asociarse a la preparación de clases y su uso como herramientas de gestión (Brun, 2011), esto no es muy lejano a lo visto en el Colegio Rural Quiba Alta, a pesar de los recursos que ha venido obteniendo.

En este orden de ideas, se hace necesaria una capacitación motivante hacia el Autoaprendizaje, donde el docente sea alentado a explorar sus capacidades, y para ello esta debe hacerse con su participación directa, donde pueda involucrar su trabajo cotidiano y todos los procesos que adelanta en su plan de estudios y sus estrategias didácticas.

Pero la gestión académica no puede limitarse solo a este tipo de actividad, si lo que se pretende es lograr la apropiación de las TIC para que dichos recursos sean usados de manera regular en las prácticas del aula, se requiere de una transformación de la forma de pensar de los docentes y emigrar de lo tradicional hacia el desarrollo de un pensamiento crítico y ser capaces de reconocer el potencial de las TIC para la innovación y beneficio de las practicas pedagógicas, (Farfan Pimentel, 2015)

También se cita el trabajo presentado por (Rojas, 2014) su investigación nombrada como: Gestión pedagógica y calidad educativa de las instituciones educativas públicas del distrito de Hualmay en Perú.

El objetivo general de su estudio es determinar la relación que existe entre la gestión pedagógica y la calidad educativas públicas del distrito de Hualmay. Con los objetivos específicos: Determinar la relación entre la planificación curricular y la calidad educativa de las instituciones educativas públicas del distrito de Hualmay.

Determinar la relación entre la evaluación curricular con calidad educativa de las instituciones educativas públicas del distrito de Hualmay.

Los principales resultados del estudio son: Promover las buenas prácticas en los valores éticos y morales, realizar acciones de soporte pedagógico a los docentes, crear un comité de la calidad educativa cuya finalidad es la medición de la calidad educativa.

### **1.3.2. En el ámbito nacional:**

Se encontró un estudio presentado por, (Nuñez, 2012) realizó el tema de investigación titulado "Competencias tecnológicas de los docentes para la enseñanza de acuerdo a la reforma integral de la educación básica", planteándose como objetivo general identificar las competencias tecnológicas de los docentes de la escuela secundaria para la enseñanza en el marco de la Reforma Integral de la Educación Básica.

Cómo objetivo específico, identificar las principales herramientas tecnológicas de internet que se están usando en la Escuela Secundaria para la enseñanza en el aula y conocer que docentes planean sus clases tomando en cuenta las herramientas digitales de internet en la enseñanza en el aula.

El trabajo de investigación responde a la pregunta: ¿Qué competencias tecnológicas tienen los docentes de la escuela secundaria para la enseñanza en el aula en relación con lo que marca la Reforma integral de educación básica? Se encontraron los siguientes datos:

- ❖ Que los docentes tienen conocimientos básicos en computación, saben utilizar bien una computadora, manipular imágenes y vídeos, guardar archivos, programas antivirus, procesadores de textos, es decir, que cuentan con los conocimientos necesarios para implementar las TIC

mediante estrategias programadas en conjunto por cada asignatura y por grados.

- ❖ El uso de herramientas básicas en internet demuestra que los docentes tienen los conocimientos necesarios para diseñar entornos de aprendizaje y así generar más oportunidades para aprender en los alumnos, reforzando también los contenidos de las asignaturas y el autoaprendizaje. Incluso se pueden tener tareas que los alumnos puedan desarrollar en casa y trabajarlas en clase de manera puntual y dando lugar a otras ideas que puedan ser investigadas usando los recursos digitales de internet.

La realización del tema de investigación permitió apreciar la importancia que tienen las TIC para el aprendizaje de los educandos. Es importante que los docentes se den cuenta de que los medios tecnológicos son un medio eficaz para reforzar los contenidos de las asignaturas y que permiten además que los estudiantes busquen otras formas de aprender a través de la construcción de nuevos conocimientos.

Un estudio presentado por (Carrillo J. A., 2015) realizó el tema de investigación “Las competencias tecnológicas de los docentes y sus implicaciones en los desarrollos curriculares” con el objetivo de diagnosticar el grado de conocimiento teórico-práctico que declara el profesorado poseer sobre el manejo de los medios y tecnologías presentes en el currículo y existentes en la mayor parte de los centros educativos: sistemas analógicos y digitales de captación y almacenamiento de imágenes, sonidos y datos.

En segundo lugar, el estudio indaga sobre la frecuencia con la que el profesorado elabora sus propios materiales didácticos artesanales, así como sobre la tendencia a usar los medios de comunicación en los desarrollos del currículum.



Un tercer ámbito de la investigación profundiza en el conocimiento que expresa tener el colectivo docente sobre la existencia y estado de uso de los diversos aparatos y materiales tecnológico-didácticos existentes en su centro de trabajo. Por último, se pretende conocer las actitudes del profesorado relacionadas con la colaboración en la mejora de la organización de los medios y recursos tecnológicos.

El análisis de los resultados de los estudios estadísticos descriptivos realizados sobre los datos aportados por el cuestionario aplicado permitió inferir las siguientes conclusiones:

Los profesores encuestados poseen un nivel bajo de conocimientos relacionado con el uso, diseño y producción de materiales didácticos con las diversas tecnologías y soportes analógicos y digitales presentes en la investigación.

Los datos señalan que los profesores más jóvenes declaran poseer niveles más elevados de conocimientos relacionados con el uso, diseño y producción de materiales informático didáctico.

Los resultados de la investigación replantean la urgente necesidad de acometer profundas reformas en la formación inicial y permanente del profesorado, relativas a la adquisición de competencias.

Para concluir los antecedentes se presenta el estudio realizado por (Silva Fanny, 2018) con la investigación que lleva por título “Liderazgo y Gestión administrativa del director del instituto público José Dolores Estrada en el municipio de Nandaime departamento de Granada, en el II semestre del año 2017”.

El objetivo general de este es valorar el Liderazgo y la Gestión administrativa del director del Instituto Público José Dolores Estrada en el municipio de Nandaime departamento de Granada, en el II semestre del año 2017.

Entre los objetivos específicos se mencionan: Caracterizar el tipo de liderazgo que ejerce el actual director del centro educativo, Gestión administrativa que realiza el director para garantizar el buen funcionamiento del centro educativo, Identificar las fortalezas y debilidades detectadas en el liderazgo y la Gestión administrativa del director del instituto.

Obteniendo como resultado que el director como gestor pedagógico debe dar respuesta al reto de la formación docente sobre estos nuevos entornos virtuales de aprendizaje aprovechando los recursos disponibles, creando un ambiente que fomente la motivación e integración de los docentes.

### **1.3.3. A nivel de Centro:**

En el Centro Escolar en estudio, no existen estudios similares al tema de investigación sobre Gestión pedagógica de la directora para la capacitación del personal docente sobre el uso de herramientas virtuales.

## **II. OBJETIVOS DE INVESTIGACIÓN**

### **2.1. Objetivo General:**

Valorar la gestión pedagógica que ejerce la directora del Centro Público República de Colombia Distrito cinco Managua, departamento de Managua para la capacitación del personal docente sobre el uso de herramientas virtuales durante el segundo semestre del año 2020.

### **2.2. Objetivos Específicos:**

2.2.1. Caracterizar el proceso de acompañamiento pedagógico que realiza la directora del Centro Público República de Colombia, durante el segundo semestre del año 2020.

2.2.2. Describir cuáles han sido las capacitaciones sobre el uso de herramientas virtuales que la directora ha brindado al personal docente del centro.

2.2.3. Determinar fortalezas y debilidades del proceso de capacitación sobre herramientas virtuales que realiza la directora del Centro Público República de Colombia, durante el segundo semestre del año 2020.

2.2.4. Proponer sugerencias para contribuir al fortalecimiento del proceso de capacitación sobre herramientas virtuales que realiza la directora del Centro Público República de Colombia.

### **III. MARCO TEÓRICO**

#### **3.1 Origen histórico de la Gestión Pedagógica.**

La gestión como tal, surge del desarrollo o evolución natural de la administración como disciplina social que está sujeta a los cambios operados en las concepciones del mundo, del ser humano y del entorno económico, político, social, cultural y tecnológico.

Para (Sacristán, 2008) la gestión es considerada como el conjunto de servicios que prestan las personas dentro de las organizaciones; situación que lleva al reconocimiento de los sujetos y a diferenciar las actividades eminentemente humanas del resto de actividades donde el componente humano no tiene esa connotación de importancia.

La gestión pedagógica entendida como estrategia de impacto en la calidad de los sistemas de enseñanza, recoge la función que juega el establecimiento escolar en su conjunto y regional para incorporar, propiciar y desarrollar acciones tendientes a mejorar las prácticas educativas (Adrián, 2019).

#### **3.2. Gestión pedagógica.**

La Gestión pedagógica es el eje central de toda labor gerencial educativa, puesto que se basa en el aspecto esencial del servicio: la enseñanza – aprendizaje.

Cabe recordar que la gestión pedagógica es la dirección organizacional de los procesos de enseñanza aprendizaje orientados a los objetivos pedagógicos de la institución.

Es un órgano de línea, y tiene la responsabilidad de planificar, organizar, dirigir, coordinar y evaluar las acciones pedagógicas y las relacionadas con el desarrollo de la cultura, la ciencia, tecnología, el deporte y la recreación en el ámbito local,

asimismo es responsable de brindar asesoramiento a las instituciones educativas en planes, proyectos, presupuestos y reglamentos, así como adecuar la política y normatividad de la gestión institucional del sector educación a las necesidades de su ámbito jurisdiccional. (Eduardo, 2019).

### **3.3. Dimensiones de la gestión pedagógica.**

- ❖ **Institucional:** forma como se organiza la institución, la estructura, la instancia y responsabilidades de los diferentes actores.
- ❖ **Administrativa:** manejo de recursos económicos, materiales, humanos, procesos técnicos, de tiempo, de seguridad e higiene, y control de la información.
- ❖ **Pedagógica:** opciones educativas, metodológicas, planificación, evaluación y certificación, desarrollo de prácticas pedagógicas, actualización y desarrollo del personal y profesional de docente.
- ❖ **Comunitaria:** respuestas a necesidades de la comunidad, relación de la escuela con el entorno, padres y madre de familia, organización de la comunidad y redes de apoyo. (Leyber Bolaño, 2018).

### **3.4 Gestión del director para el uso de las TIC.**

Los directivos de los centros educativos deben realizar una planificación y organización adecuada, para gestionar capacitaciones de actualización y desarrollo de habilidades docentes para el uso efectivo de las tecnologías en el proceso educativo. Es importante que el directivo a través de las gestiones, garantice los recursos adecuados y los aparatos tecnológicos en buenas condiciones, para que los docentes estén motivados y puedan aplicar los conocimientos de una manera satisfactoria en el aula TIC. (Carrillo A. , 2013)

Según (Carrillo A. , 2013), Otra de las gestiones que deben realizar los equipos directivos de las instituciones escolares es la es la dotación de infraestructuras tecnológica y mejoramiento de la existente para utilizarla como herramienta

pedagógica en el aula. También la implementación como política institucional, el uso y apropiación de las TIC en los procesos educativos.

### **3.5 Gestión para el desarrollo de competencias Tecnológicas.**

Los directivos en las instituciones educativas deben orientar el proceso de desarrollo profesional docente mediante la innovación pertinente sobre el uso de las TIC, diseñando e implementando programas de formación y capacitación que permitan a los docentes el uso efectivo de las TIC, con el fin de desarrollar en ellos las competencias tecnológicas necesarias para atender a las nuevas demandas de la sociedad. (Cabral, 2013).

### **3.6. Director, gerente y líder pedagógico.**

Para lograr una gestión escolar efectiva el director debe cumplir con dos funciones estratégicas:

**Director- gerente:** El director es el gerente del centro educativo y tiene como funciones principales planificar, organizar, dirigir, administrar, monitorear, evaluar y dar seguimiento, así como rendir cuentas a la comunidad educativa.

#### **Un director gerente efectivo será aquel que:**

- Promueve un clima de cooperación impulsando un modelo de toma de decisiones de carácter consultivo y participativo.
- Se interesa por mejorar continuamente la comunicación que genere un clima institucional que favorezca el aprendizaje de los estudiantes.
- Delega, tanto las funciones como el poder con responsabilidad para tomar decisiones enfocadas en el logro de los objetivos institucionales,
- Ejerce un liderazgo con propósito y centrado en la visión y misión de su centro educativo, el cual es reconocido por su comunidad educativa.
- Pedagógicas, así como vincular los intereses profesionales con los objetivos escolares.
- Busca mecanismos y estrategias para que los miembros de la comunidad educativa se comprometan con la evaluación y rendición de cuentas de los

procesos pedagógicos y de gestión de forma que los resultados obtenidos contribuyan a impulsar planes escolares encaminados a la mejora continua de los aprendizajes de los estudiantes.

- Organiza a la comunidad educativa, así como el tiempo, la información, los recursos materiales y financieros en función de la mejora continua del aprendizaje de los estudiantes. (Darlyn Xiomara Meza Lara, 2008)

Director, líder pedagógico:

- ❖ El director líder pedagógico contagia el entusiasmo por aprender, por lograr la excelencia académica e impulsa para que la comunidad educativa planifique, realice y evalúe acciones que apoyen la mejora de los aprendizajes.
- ❖ El director líder pedagógico convierte la escuela en un espacio amplio del aprendizaje y no permite que se convierta en una suma de aulas desconectadas entre sí, más bien, integra recursos y acciones para lograr que su centro actúe como un todo planificado para generar aprendizajes.
- ❖ El MINED pone en manos de los docentes las propuestas curriculares actualizadas y su implementación requiere que en el centro educativo se unifiquen las prácticas pedagógicas, los modelos de planificación, las metodologías, los recursos y las formas de evaluación que de manera sistemática permitan integrar el esfuerzo del aula, de todo el equipo docente para lograr coherencia e integración institucional que permita obtener resultados educativos de calidad.

### **3.7. Un director efectivo.**

El director debe ser capaz de poner en práctica algunas de las habilidades en su trabajo cotidiano:

➤ **Organiza su tiempo de trabajo diario.**

El director de un centro educativo tiene muchas cosas que hacer, y debe realizarlas en función del tiempo que realmente tiene disponible. De ahí la necesidad de que elabore una planificación de su trabajo según actividades prioritarias mensuales, semanales y diarias, que se deben derivar de su PEA.

El uso de una agenda de trabajo, donde lista las actividades diarias que debe hacer, le ayuda a priorizar lo importante y lo urgente. Debe preguntarse ¿cuáles son las actividades más importantes de este día.

➤ **Delega responsabilidades**

La delegación de responsabilidades a otros miembros de la comunidad educativa favorece el trabajo en equipo y permite al director disponer de más tiempo para dedicarse a las tareas más importantes y sustantivas de la gestión escolar. (Darlyn Xiomara Meza Lara, 2008)

El director gerente puede delegar tareas o procesos, delega procesos a los equipos docentes.

El director delega tareas en el día a día a maestros, alumnos, padres y madres colaboradores, dinamizando y garantizando el buen funcionamiento institucional y maneja la contingencia de forma participativa.

**Como logra el director ser un líder pedagógico efectivo.**

El director como líder pedagógico efectivo coordinará, focalizará y priorizará todos los esfuerzos de la comunidad educativa para garantizar el derecho de los Estudiantes a recibir una educación de calidad, que les brinde las competencias Básicas para desenvolverse con éxito a lo largo de la vida.

Cuando el director logre dicho propósito, entonces afirmar que ha sido efectivo en su gestión escolar. Para ejercer el liderazgo pedagógico, deberá impulsar alguna estrategia:



### **3.8. Promueve la innovación pedagógica.**

Para promover el diseño de proyectos de innovación pedagógica, el director líder pedagógico toma en cuenta lo siguiente:

1. Estimula la creatividad en la práctica educativa de la escuela y del aula en todas las actividades escolares. Identifica prácticas innovadoras, y las estimula y las promueve entre los docentes.
2. Promueve la sistematización de experiencias por medio de diarios docentes, bitácoras, portafolios, recolección de evidencias y otras maneras de sistematizar experiencias.
3. Favorece el diálogo con docentes, padres, madres e implementadas en el centro educativo (Lara, 2006).

### **3.9 Acompañamiento Pedagógico.**

(Brigg, 2005), Señala que "la supervisión es el acompañamiento pedagógico que a diario utiliza el director y cuyo objetivo es orientar a través de procesos técnicos, desarrollar destrezas y mantener la sensibilidad a través de las relaciones humanas" (p.5) La capacidad del supervisor adquiere relevancia al sensibilizar la conducta de los trabajadores, orientándolos y desarrollando destrezas que conducirían al logro de los objetivos educacionales.

Es un proceso de intercambio de experiencias y conocimientos mediante el cual un docente experimentado (docente acompañante) enseña, aconseja, guía y ayuda a un docente novel (docente acompañado), en una relación horizontal de uno a uno, destinando tiempo, energía y conocimientos.

Utilizando un conjunto de estrategias y procedimientos orientados al perfeccionamiento de la práctica pedagógica que se produce a través de la observación y valoración del trabajo en el aula y la reflexión conjunta, con la predisposición de crecer juntos para mejorar el desempeño docente. (Brito, 2014).

(Oliva, 2010) Define el Acompañamiento Pedagógico como el proceso de asesorar a los docentes para la mejora de la calidad de sus prácticas pedagógicas y de gestión, en sus propios centros educativos y a partir de la evaluación cotidiana de su propia experiencia en función de lograr mayores niveles de rendimiento en los estudiantes.

El Acompañante necesita generar un vínculo de confianza con los docentes a su cargo, por lo tanto, el personal que cumple una función de acompañamiento no debe ser rotado, ni recibir encargos que pongan en riesgo las relaciones de confianza.

Tampoco es aconsejable que, a futuro, la información que el acompañamiento genere respecto al desempeño docente en su jurisdicción, pueda ser utilizada por un eventual programa de evaluación docente para efectos de ascensos o remuneraciones, premios o castigos, ya que afectaría la confianza, distorsionando los propósitos del acompañamiento y de los instrumentos que aplica. (Oliva, 2010).

### **3.10. Capacitación**

El Ministerio de Educación en el Reglamento de la Ley de Carrera Docente ley número 114, artículo 111 reconoce que la Capacitación es un derecho del docente, el cual tiene un papel importante para elevar los niveles de eficiencia, ascenso, promociones, estímulo de personal y en la transformación curricular.

La formación capacitación de nuevos saberes, la adaptación a la tecnología es una forma estratégica que el docente del siglo XXI debe asumir como herramienta praxiológica útil para asumir los cambios y transformaciones que se experimenta en este sector educativo.

### **3.11. Proceso de Capacitación.**

En la compilación, proceso de Capacitación, (Martin Serrano, 2010), refiere que la capacitación es un proceso sistemático y planificación de actividades educativas, que integra la experiencia de los participantes, permite un proceso de aprendizaje ayudado por técnicas que faciliten el intercambio de experiencias, la organización y actualización de conocimiento, el desarrollo de habilidades en la formación de actitudes y hábitos, que posibiliten el mejoramiento de su desempeño que activen la capacidad creativa.

En la ley de Carrera Docente y su reglamento ley número 114, artículo 112, menciona un concepto la capacitación es el proceso educativo, permanente y sistemático que garantiza el perfeccionamiento, entrenamiento, actualización y especialización a los docentes para que respondan a las políticas de transformación curricular.

### **3.12. Necesidades de capacitación.**

Se entiende por necesidad de capacitación la falta o carencia de conocimientos, habilidades y actitudes que requieren los docentes para desempeñarse efectivamente en sus actuales y futuros cargos.

En la compilación del docente (Martin Serrano, 2010), Concepto de necesidades, 2010; el escritor Tom H. Boydell señala “La palabra necesidad significa que algo falta; que hay una limitación en alguna parte”.

Es necesario capacitarse donde el docente no solamente sea trasmisor de conocimiento, sino que la persona misma se respalde con el conocimiento científico y praxiológica realizando una labor docente con desempeño y eficiencia.

#### **Las Necesidades de Capacitación son:**

- El fundamento en que se basan los planes y programas de capacitación.

- El principio de la sistematización de las acciones de capacitación dentro de la empresa.
- El reflejo de los intereses de los trabajadores y de la empresa.
- El punto de partida para planear el desarrollo del personal.
- Es el reflejo de los intereses del trabajador y de la institución.

### **3.13. Importancia de la determinación de las necesidades de Capacitación.**

Según (Hernández Y. H., 2009) en su tema “La importancia de la formación docente”, marzo; (2009), infieren que la formación del docente en el siglo XXI, es un reto de nuestros días producto de la volatilidad de los nuevos desafíos y desarrollo que se experimenta en el mundo científico tecnológico.

En la compilación del Máster (Serrano, 2012), menciona que las organizaciones modernas deben responder a las necesidades de capacitación que demandan el entorno nacional e internacional con el fin de contribuir en el mejoramiento del personal del servicio desarrollando planes y programas específicos de capacitación, bajo el paradigma de educación permanente.

Entonces se puede mencionar el concepto de capacitación como un proceso sistemático planificado de actividades educativas, que integra la experiencia de los participantes permitiendo generar un proceso de aprendizaje ayudado por técnicas que faciliten el intercambio de experiencias, la organización, actualización de conocimientos, desarrollo de habilidades y la formación de actitudes hábitos que posibiliten el mejoramiento de su desempeño y activen la capacidad creativa.

La capacitación docente es necesaria para que el mentor amplíe la creatividad e innovación en el proceso integral estos sean académicos, pedagógicos, formación humana, ético- moral, práctica profesional y práctica ecológica orientada en la Ley General de Educación ley numero 582 desarrollando así estudiantes competentes con pleno desarrollo integral física, moral, efectiva, ética, cívica y valores humanos aptos para la vida.

Dentro de la importancia de las necesidades de capacitación se toman en cuenta:

1. Proporciona la información necesaria para elaborar o seleccionar los cursos o eventos que la empresa o institución requiera.
2. Elimina la tendencia a capacitar por capacitar. Solo cuando existen razones válidas se justifica impartir capacitación.
3. Proporcionar la captación de la capacitación, al satisfacer problemas cuyas soluciones más recomendables es la de preparar mejor al personal, evitando así consolidación se considere una panacea.

### **3.14. Características de la Capacitación**

- a) El proceso de enseñanza aprendizaje es más específicos en el subsistema de capacitación: prácticamente está en función directa del desarrollo de los conocimientos, habilidades y destreza requeridos para desempeñar laboralmente en una ocupación y puesto de trabajo. Se capacita y se forma a corto plazo.
- b) El proceso de enseñanza-aprendizaje está en función de la incorporación inmediata de los participantes al proceso productivo.
- c) En este tipo de enseñanza los conocimientos, habilidades y destreza adquiridos por los participantes si requieren de aplicación inmediata en el puesto de trabajo.
- d) Las variedades de métodos y técnicas utilizadas en capacitación está en dependencia de los tipos de aprendizaje y los modos de formación.
- e) Cursos de diferente duración y currículos no coordinados. El diseño curricular parte del perfil ocupacional.
- f) Los responsables de conducir el proceso de enseñanza aprendizaje técnicos en cada una de las especialidades en que se desempeña como instrucciones y poseen pocos conocimientos psicopedagógicos.

### **3.15. La capacitación como proceso sistemático.**

Según en la compilación del Msc. (Serrano, 2012) Explica que la capacitación es un sistema, donde presenta tres grandes fases claramente definido: Fase de entrada, Fase de proceso, Fase de salida.

#### **Programación de la capacitación:**

En esta etapa se definen los componentes didácticos del programa de capacitaciones.

##### **❖ ¿En qué capacitar?**

Se refiere a la metodología a ampliar en el proceso de enseñanza de aprendizaje y debe estar correspondiente con el objetivo que se pretende lograr.

##### **❖ El contexto de la capacitación:**

El contexto sobre el cual debe basarse la capacitación es la realidad misma en que se desenvuelven los participantes. Por lo que es preciso analizar la determinada situación que afrontarnos en una construcción socio-histórica, que obedece a ciertas causas que son necesarias analizar y comprender críticamente para transformarlas.

❖ **¿Dónde capacitar?** Se tiene que definir cuál es el lugar más adecuado para capacitar, así como las necesidades de infraestructura física. (Aula, taller, laboratorios, etc.)

❖ **¿Cuántos capacitar?** Es necesario clasificar y determinar los contenidos en cuanto a su extensión y profundidad, para ello se fija carga horaria para cada evento o curso de capacitación.

❖ **¿Cuánto capacitar?** Explica determinar una programación, es decir fijar fechas de inicios y finalización de los eventos de capacitación.

- ❖ **¿A quién capacitar?** Es decir, los beneficiarios de la acción de capacitación.
- ❖ **¿Quién capacita?** Es importante una identificación clara de la persona (capacitador, Facilitador), que impartiría los cursos de capacitación. Es decir, seleccionar al instructor que dirigirá el aprendizaje de los participantes hasta que ellos logre los objetivos propuestos en el programa.
- ❖ **¿Costo de capacitar?** Es importante establecer el presupuesto de los cursos cuantificados los costos directos e indirectos.

### **3.16. Organización de la capacitación:**

Esta etapa se refiere a todo el proceso de preparación de las condiciones físicas y pedagógicas que permitan asegurar el éxito en las jornadas de capacitación.

#### **Ejecución de la operación:**

Es el momento de la puesta en práctica de toda la programación y organización. Es el momento donde el instructor o facilitador y los participantes dinamizan el proceso enseñanza aprendizaje y tratando de lograr los objetivos programados.

#### **Fase de salida:**

Esta etapa es cuando la capacitación está en el proceso final donde el capacitado retroalimenta a través de exposiciones, seminario entre otros contenidos.

### **3.17. Evaluación y seguimiento de la capacitación.**

La capacitación, como todo sistema, necesita ser evaluada permanentemente, para asegura la calidad de sus acciones, así como también productor final. En consecuencia, la evaluación y seguimiento son inherentes al sistema de capacitación, en tanto necesarios ser retroalimentado.

Quiere decir, que la capacitación es un proceso que tiene varias intervenciones de manera concatenada dando respuestas a los diferentes problemas que se presenten en el proceso educativo y proporcionar respuestas efectivas en las capacitaciones con el fin de brindar una calidad con calidez a los estudiantes nicaragüenses.

### **3.18. Planificación de la Capacitación**

El término de planificación es un proceso coherente y científico en el que se aplica un conjunto de técnicas, métodos y conocimientos para alcanzar objetivos pre establecido en planes a corto, mediano o largo plazo.

Según en la planificación estratégica de capacitación, (Imbaquingo, 2011) Es muy útil en la vida empresarial, porque si la aplicamos, podemos aprovechar todo el potencial de aquellas personas que constan como recurso humano de la empresa o institución y por lo tanto hacer crecer la misma.

Es necesario elaborar un modelo en particular a cada empresa o institución, ya que éste depende de varios factores: Saber a dónde quiere llegar la institución. Un plan global. Los directivos cuentan con autoridad. La organización reconoce los logros de la capacitación y la impulsa.

Otros factores que también debemos tomar en cuenta para la planificación estratégica son el tamaño, estructura, presupuesto y recursos que tiene la organización y lo que está dispuesto a invertir.

### **3.19. La capacitación como formación docente.**

En la Ley General de Educación ley número 582, (aprobada el 22 de marzo del 2006), manifiesta en el artículo n#25 "la formación docente se concebirá desde una perspectiva integral combinando el desarrollo de contenidos y experiencias en los aspectos de conocimientos académicos, pedagógicos, de formación humana.



Ético- moral práctica profesional y ecológica para que contribuya en el perfeccionamiento y formación del magisterio”.

Según (Quijano, 1993) infiere que capacitar es la inclusión de actividades sean de apoyo al programa de desarrollo como seminarios o talleres con temas necesarios a la necesidad del capacitado. La formación de docentes tiene que tener un sólido conocimiento y experiencias que no se pueden olvidar.

Según la Ley General Educativa, antes mencionada, el MINED (Ministerio de Educación) promueve de manera participativa la formación docente con el propósito de mejorar las capacidades, habilidades, destrezas y actitudes que conllevan la integridad y ética profesional de los/las maestros/as nicaragüenses y así proponer soluciones a las diferentes dificultades que se encuentran en la labor pedagógica, sin obviar la vivencia del magisterio.

El Ministerio de Educación (MINED), brinda capacitaciones como los EPI, los cuales se detallan:

### **3.20. Capacitaciones brindadas por el MINED (Ministerio de Educación).**

#### **EPI (Encuentro Pedagógico de Interaprendizaje).**

Los EPI Son encuentros de docentes de centros estatales, privados y subvencionados, de una misma circunscripción territorial, modalidad, de un mismo grado, área o disciplina.

Cuya finalidad es evaluar el cumplimiento de lo programado en el mes anterior, reflexionar sobre las causas que facilitan o impiden el aprendizaje de los estudiantes, tomar decisiones y elaborar la programación de las competencias, indicadores de logro y contenidos a desarrollar durante el mes siguiente.

En los EPI se analizan y discuten las unidades programáticas en que está organizado el Programa de estudio de los diferentes niveles educativos, realizar

los ajustes necesarios y planificar lo correspondiente, tomando en consideración el orden lógico, la continuidad y secuencia lógica y psicológica del aprendizaje.

Así como el análisis de las diferentes fuentes curriculares: el estudiante, el contexto, el núcleo educativo, la organización de los diferentes tipos de saberes: saber, saber hacer, aprender a ser, procurando planificar de manera realista, que éste sea producto de la reflexión crítica de los docentes.

Es producto de un trabajo cooperativo y de integración efectiva de los docentes en cada escuela base del país.

### **Momentos de capacitación Nacional:**

En los EPI la programación es bimensual para dar prioridad a capacitaciones sobre temáticas de actualización docente afianzar, conocimientos, metodologías de los participantes.

Durante estas capacitaciones se abordan temas sobre: Desarrollo Infantil, currículo ajustado, Pautas didácticas para alcanzar el desarrollo de metodologías, proyectos e Instrumento de observación. Durante las capacitaciones se estará desarrollando un proceso de formación continua a las educadoras en diversos temas, a fin de mejorar los aprendizajes de los niños, niñas, jóvenes y adolescentes.

### **3.21. Herramientas virtuales**

### **3.22. Concepto.**

Las Herramientas Virtuales son programas, plataformas o aplicaciones utilizadas para ocio, educación y temas laborales las cuales no se necesitan descargar sino solo con el uso de internet y unos buenos conocimientos.

Las herramientas de comunicación virtual son aquellos servicios cuyo objetivo es propiciar la comunicación entre los usuarios y lograr así estén conectados a Internet. Cada herramienta tiene características diferentes, más allá del uso

técnico o procedimental que tengan es necesario reconocer sus ventajas y desventajas para así hacer un uso más efectivo y pertinente de ellas.

Estas herramientas según la inmediatez o cercanía en tiempo o espacio que logren establecer entre los actores de la comunicación, pueden definirse como: sincrónicas y/o asincrónicas.

### **3.23. Sincrónicas**

Referidas a cualquier comunicación que requiera acordar el mismo lugar y tiempo entre los participantes, emulando una comunicación cara a cara o una llamada telefónica o en línea (on-line) y requiere conexión simultánea en tiempo y entorno común de interacción como: Chat Skype La Video o Audio conferencia.

#### **❖ El Chat**

Mediante un programa de Chat una persona puede entablar una conversación escrita en tiempo real con otras personas conectadas a la red. Esta herramienta puede ser utilizada desde lo académico hasta lo social. Para cualquiera de estos efectos es necesario sincronizar ciertos aspectos como preparación de la agenda del chat.

#### **❖ El video o Audio Conferencia.**

Consiste en un servicio multimedia que permite a varios usuarios mantener una conversación a distancia en tiempo real con interacción visual, auditiva y verbal.

#### **❖ Skype**

Es un programa que permite utilizar servicios de mensajería, instantánea, video llamadas y llamadas de PC a PC, además de llamadas de PC a línea telefónica. El contacto se establece utilizando la conexión a Internet en lugar de la línea telefónica. La comunicación entre usuarios de Skype es totalmente gratuita, a excepción de las llamadas realizadas a teléfonos, las cuales son un servicio pago.

### **3.24. Asíncronas**

Son formas de intercambio de información que no tiene que quedarse en el mismo tiempo de conexión o en el mismo perfil de trabajo o sitio de encuentro. En este tipo de herramientas, un usuario puede enviar un mensaje, pero no sabe en qué momento el receptor o destinatario lo verá.

#### **❖ El correo electrónico o E-mail**

Es una forma de enviar correo, mensajes o cartas electrónicas de un computador a otro, entre dos personas que tienen una cuenta de correo registrado en internet, en cualquiera de los portales gestores de este tipo de comunicación.

En segundos puede enviarse y recibirse un mensaje entre cualquier par de puntos del mundo, Gracias a que el mensaje pasa de un servidor a otro, cada servidor comprueba la dirección y lo envía por la ruta correcta a otro servidor, repitiendo este mensaje hasta llegar al servidor de destino, entonces se almacena en un buzón correspondiente (espacio en disco donde se almacena el correo de cada usuario).

#### **❖ La wiki**

Es un espacio en línea que permite la creación La Wiki conjunta, entre varios participantes, de contenidos documentales, gráficos, estadísticos y de todo tipo.

#### **❖ El blog**

Es un sitio web creado sobre un tema específico que El blog se va desarrollando a través de entradas de texto, enlaces, imágenes y videos. Sólo el creador del blog tiene la libertad de conceder derechos a otros usuarios para realizar comentarios o editar la información publicada.

❖ **El foro**

Es muy utilizado para enviar mensajes públicos a los Foro participantes, pero generalmente tienen la intención de generar debate y propiciar un espacio de comentarios sobre un tema específico.

**3.25. Percepción docente.**

El concepto de percepción docente es abordado en este trabajo debido a lo importante que es la reflexión que realice el/la docente sobre su práctica, permitiendo evaluarse constantemente, de tal forma que pueda mejorar su actuar cada día.

Los y las docentes son actores/as clave en el proceso educativo, al ser facilitadores/as del aprendizaje en los y las estudiantes.

El/la docente, a medida que se relaciona con sus estudiantes y otros/as docentes, puede reflexionar y criticar su práctica, hacer una valoración de lo que está haciendo para mejorar el ejercicio educativo. También reconoce la necesidad de su formación profesional que es un proceso continuo, debido a los cambios producidos de forma dinámica en el mundo, a nivel social, económico, político, cultural y al desarrollo tecnológico.

Según (Cerna, 2007) dice que, si partimos de un profesorado de escasa formación pedagógica y ahora se requieren nuevos modelos docentes, surge de inmediato la pregunta si los profesores están preparados para estos cambios de una educación centrada en el alumno con o sin tecnologías.

No es suficiente ser un buen especialista en contenidos; es necesario ser profesor y ayudar a los estudiantes a construir el conocimiento en una sociedad de la información y de ahí la necesidad de conocer el modo de llevarlo a cabo y quién nos puede ayudar.

Los y las docentes deben reconocer que además de la especialización obtenida sobre una determinada disciplina necesitan una formación pedagógica, que les permita ser facilitadores/as de aprendizaje a los/as estudiantes y adecuar sus prácticas a las diversas alternativas tecnológicas presentes actualmente.

Es por ello que los/as docentes requieren ser incluidos/as en actualizaciones de contenido y a nivel tecnológico, estos/as en muchas ocasiones crean resistencia al enfrentarse a lo desconocido, no es fácil la responsabilidad y el compromiso del trabajo docente con el/la estudiante y la sociedad, que demanda profesionales que den respuestas a las necesidades presentes y futuras de la nación.

La labor docente es una trascendental función social. La interacción con los/as estudiantes, al establecer relaciones sociales de cercanía con afecto, influyen positivamente en el proceso de aprendizaje, generalmente el/la docente es un modelo de identificación a los/as estudiantes.

Como definición propia de este trabajo investigativo se redacta el siguiente concepto de "percepción docente":

Capacidad psíquica y/o sensorial intencional que tiene el/la docente para captar parcial o integralmente el comportamiento (actitudes, conductas, aprendizajes) de estudiantes en los distintos momentos en que se desenvuelven (vida estudiantil, actividades de extensión, procesos de estudio, escenarios de aprendizaje, entorno social). Con la información obtenida le permite valorar su rol como agente generador/a de cambio, facilitador/a de procesos de su consecuente relación con el estudiantado, realizar procesos de adecuación, experimentación de nuevos aprendizajes.

### **3.26. Innovación educativa y aplicación de nuevas tecnologías.**

En las instituciones de educación superior se deben promover experiencias innovadoras en los procesos de aprendizaje y por tanto la innovación docente,

apoyada por las nuevas tecnologías, en las cuales se encuentran los entornos virtuales de aprendizaje, que son espacios creados con fines educativos. Se requiere de una utilización creativa de los recursos que ofrece dicho entorno virtual y de la elaboración de alta calidad de los materiales a emplear.

También la participación activa de los y las actores/as involucrados/as es fundamental en el proceso, sobre todo la interacción cooperativa que se puede desarrollar, sin embargo, para lograrlo se necesita de una formación docente en estas tecnologías.

La actualización docente es fundamental en el proceso educativo para dar aportes importantes a la formación estudiantil. Uno de los paradigmas que actualmente se está implementando en el proceso educativo es el constructivismo.

### **3.27. Entornos virtuales de aprendizaje.**

Los entornos virtuales de aprendizaje facilitan el desarrollo de una asignatura, al realizar actividades académicas en línea.

Definición y alternativas

Se presentan a continuación definiciones teóricas sobre los entornos virtuales de aprendizaje:

(Quiroz, 2011), lo define como: "Una aplicación informática diseñada para facilitar la comunicación pedagógica entre los participantes en un proceso educativo, sea éste a distancia, presencial o de naturaleza mixta".

Para (García, 2003) es un: "Espacio de formación en el que se utilizan canales de comunicación mediatizados por la tecnología, fundamentalmente basada en la web, que tiene como fin la consecución de un proyecto educativo contextualizado".

(Guerrero, 2003), dice que: “Los entornos virtuales de aprendizajes son recursos educativos basados en las nuevas tecnologías infovirtuales que integran, de manera convergente, herramientas heterogéneas de información y comunicación para el desarrollo de procesos de aprendizaje dentro de una propuesta educativa”.

En cada una de las definiciones dadas, sus autores coinciden en que los entornos virtuales de aprendizaje facilitan la comunicación para el desarrollo del aprendizaje en el proceso educativo. En cuanto a las diferencias que se destacan está la forma en que son llamados los entornos virtuales: aplicación informática, espacio de formación y recursos educativos.

Basados en los aportes dados de las definiciones anteriormente descritas se redacta el siguiente concepto de “entornos virtuales de aprendizaje:”

Son recursos educativos diseñados para facilitar la comunicación pedagógica de participantes en un proceso educativo, ya sea a distancia (virtual) o de naturaleza mixta (combinación de lo presencial y virtual), mediatizado por la tecnología.

### **3.28. El papel docente en el uso de los entornos virtuales de aprendizaje**

El/la docente constituye un elemento esencial en el sistema educativo, requiere un proceso de formación como facilitador/a del uso de recursos y herramientas que necesitan los y las estudiantes, para explorar y construir nuevos aprendizajes al utilizar entornos virtuales de aprendizaje.

Paulsen, citado por (Quiroz, 2011), afirma que:

El rol del formador se centra fundamentalmente en la dinamización del grupo y en asumir funciones de organización de las actividades, de motivación y creación de un clima agradable de aprendizaje y facilitador educativo, proporcionando experiencias para el autoaprendizaje y la construcción del conocimiento.



La calidad de interacción entre docentes y estudiantes es fundamental en el proceso de aprendizaje. La preparación que tenga el/la docente en el uso de entornos virtuales de aprendizaje va a permitir realizar los cambios necesarios en todos los elementos del proceso educativo.

El profesor que tiene experiencia en el ambiente de aprendizaje presencial o en el salón de clase tradicional deberá capacitarse en varios aspectos o temas claves para un mejor desempeño tales, como:

- ✓ ¿Qué son los cursos en línea?
- ✓ ¿Cómo aprende un estudiante en un curso en línea?
- ✓ Uso de la tecnología para la educación mediada por computadora.
- ✓ ¿Cómo retroalimentar al estudiante con calidad y calidez?

### **Entornos virtuales de aprendizaje e innovación educativa**

La innovación responde a las necesidades de transformar las prácticas docentes al utilizar las TIC y específicamente los entornos virtuales de aprendizaje. Esto implica una serie de cambios de forma personal, colectiva entre actores/as del proceso educativo y las instituciones de educación, para lograr los objetivos propuestos en la formación de estudiantes. Por consiguiente:

Se retoma la definición de innovación educativa planteada por (Cerna, 2007), que dice lo siguiente:

Toda acción planificada para producir un cambio en las instituciones educativas que propicie una mejora en los pensamientos, en la organización y en la planificación de la política educativa, así como en las prácticas pedagógicas y que permitan un desarrollo profesional e institucional con el compromiso y comprensión de toda la comunidad educativa.

### **3.29. Utilización del entorno virtual Moodle**

Moodle es utilizado en los centros educativos, como apoyo a los y las docentes para organizar comunidades de aprendizaje en línea, crear unidades didácticas, fomentar el aprendizaje personal y cooperativo de los y las participantes.

#### **Caracterización:**

Moodle es un acrónimo en inglés de Module Object-Oriented Dynamic Learning Environment (Entorno de Aprendizaje Dinámico Modular Orientado a Objeto). Debido a su potencia y adaptabilidad es uno de los más utilizados actualmente.

Los y las docentes, al utilizarlo, cuentan con varias ventajas, entre las que los/as mismo/as autores/as destacan (p. 168):

- ✓ Promover la cooperación, la reflexión crítica y la interacción en actividades conjuntas.
- ✓ Dar clases en línea, así como complementar el aprendizaje presencial.
- ✓ Usar un navegador con una interfaz sencilla.
- ✓ Utilizar los diferentes recursos que proporciona (chat, foros, juegos, etc.).

Moodle ofrece un espacio virtual pedagógico, basado en el constructivismo, permite la comunicación entre los y las actores/as y promueve el trabajo cooperativo al compartir con los y las demás.

Las herramientas disponibles en Moodle facilitan el aprendizaje de estudiantes. (Quiroz, 2011) Lo explica así:

Moodle ayuda a los docentes a crear cursos de calidad en línea, contempla módulos que implementan formas de relación entre los participantes, los materiales y las herramientas de comunicación integrados en un entorno común.

Las principales herramientas son:

*"Gestión Pedagógica de la Dirección del Colegio República de Colombia año 2020"*

- ✓ Foros: Espacios para la comunicación.
- ✓ Glosario: Definición de términos.
- ✓ Recursos: Contenidos y actividades.
- ✓ Cuestionario: Exámenes o test.
- ✓ Tareas: Trabajos en línea.
- ✓ Taller: Evaluación
- ✓ Consulta: Preguntas
- ✓ Wiki: Construir documentos en forma cooperativa.

Estas herramientas pueden ser implementadas como estrategias pedagógicas para conseguir los objetivos de formación de los/as estudiantes:

En los **Foros** docentes y estudiantes pueden colocar temas de interés y participar con los y las integrantes de un curso, las veces que deseen, hay un registro con fecha de la publicación realizada.

El **Glosario** puede utilizarse como un diccionario que contenga definiciones de términos, el cual es creado por docente y estudiantes en conjunto.

Los **Recursos** permiten al / a la docente incluir documentación en el curso para los y las estudiantes, ya sea un archivo o enlace hacia un elemento que promueva aprendizajes.

El **Cuestionario** puede utilizarse para la valoración de respuestas de estudiantes a determinados tipos de preguntas, también como función de evaluación del conocimiento de estudiantes.

Las **Tareas** permiten a estudiantes subir documentos de los trabajos realizados, como parte del proceso de aprendizaje. Este es evaluado por el/la docente a través de los comentarios personalizados que les envíe, retroalimentando el proceso.

En el **Taller**, el/la docente puede indicar a los y las estudiantes elaborar un trabajo de manera personal y posteriormente ser evaluado por los y las compañeros/as y docente.

La **Consulta** le permite al / a la docente realizar preguntas a los y las estudiantes, para conocer sus puntos de vista.

Además de las herramientas de Moodle antes mencionadas por Silva, existe la alternativa de los Juegos, los cuales tienen propósitos educativos y deben ser planificados con el objetivo de alcanzar aprendizajes.

#### **IV. PREGUNTAS DIRECTRICES.**

4.1. ¿De qué forma se da el proceso de acompañamiento pedagógico que realiza la directora del centro público República de Colombia durante el segundo semestre del año 2020?

4.2. ¿Cuáles han sido las capacitaciones sobre el uso de herramientas virtuales que la directora ha brindado al personal docente del Centro?

4.3. ¿Cuáles son las fortalezas y debilidades del proceso de capacitación sobre herramientas virtuales que realiza la directora del centro Público República de Colombia durante el segundo semestre del año 2020?

4.4. ¿Qué sugerencias podrían contribuir al fortalecimiento del proceso de Capacitación sobre herramientas virtuales que realiza la directora del centro Público República de Colombia?

V.OPERALIZACIÓN DE LAS VARIABLES.

VARIABLES	DEFINICIÓN	SUBVARIABLES	INDICADORES	INSTRUMENTOS	FUENTE
Gestión pedagógica.	Es el proceso participativo, planificado y organizado por medio del cual el director, como líder pedagógico y gerente del centro educativo guía, anima, motiva e involucra a la comunidad educativa a unir esfuerzos y voluntades en función de lograr que todos los estudiantes aprendan para la vida. (Rojas, 2014)	Funciones estratégicas de gestión escolar.	Director gerente Líder pedagógico Evaluador permanente	Entrevista Encuesta Guía de Observación	Director Docentes Estudiantes
		Dirección y gestión escolar efectiva.	Características Funciones de dirección Y gestión pedagógica.		
		Acompañamiento pedagógico.	Periodicidad de visitas Capacitaciones Intercapacitaciones Talleres de reflexión sobre la práctica educativa.		

*"Gestión Pedagógica de la Dirección del Colegio República de Colombia año 2020"*

Capacitación Sobre el uso de herramientas virtuales.	Es un proceso sistemático y planificado de actividades educativas, que integran programas que engloban diferentes tipos de herramientas destinadas a fines docentes. (Martin Serrano, 2010)	Planificación de capacitaciones sobre herramientas virtuales.	Formación de objetivos Selección de métodos Recursos Cronograma de trabajo.	Entrevista Encuesta Guía de Observación	Director Docentes Estudiantes
		Organización de capacitaciones sobre el uso de herramientas virtuales.	Proceso Programación Organización Ejecución Evaluación		
		Ejecución de las capacitaciones Sobre el uso de herramientas virtuales.	Evaluación y Seguimiento de las capacitaciones sobre el uso de herramientas virtuales en las diferentes asignaturas.		

## **VI. DISEÑO METODOLÓGICO**

El diseño metodológico son los conjuntos de especificaciones técnicas, conforme a las cuales se va a realizar la investigación (Sampieri, 1998). Comprende los siguientes aspectos:

- a) Enfoque de la investigación.
- b) La definición del tipo de estudio.
- c) Determinación de la población y la muestra de estudio.
- d) Elección de técnica e instrumentos para la recolección de datos.
- e) Definición del plan de tabulación y análisis datos.

### **6.1. Enfoque de investigación**

La misión de la investigación cuantitativa es explicar los fenómenos, por interesarse en las causas que originan éstos y se apoya en las técnicas estadísticas para el procesamiento de la información, la que se obtiene mediante los métodos empíricos: la observación, la encuesta, la entrevista y el experimento; y de esa manera llegar a las conclusiones que son altamente generalizables. (Herrera, 2005)

El enfoque de este estudio es cuantitativo porque utiliza la recolección de datos la medición numérica y el análisis de lo mismo para establecer los patrones de comportamiento que permitió valorar la gestión de la dirección para capacitar al personal docente sobre el uso de herramientas virtuales del Colegio Público República de Colombia.

### **6.2. Tipo de estudio**

(Sampieri H. , 1998) Los estudios descriptivos están dirigidos a determinar cómo es, como está la situación de las variables o estudios en población; la presencia



o ausencia de algo, la frecuencia con que ocurre un fenómeno, en quiénes, dónde y cuándo se están presentando.

De acuerdo al nivel de profundidad el estudio es de tipo descriptivo, porque caracteriza la gestión pedagógica que ejerce la directora del Centro Público República de Colombia para capacitar al personal docente sobre el uso de herramientas virtuales.

Según (Sampieri, 1998) los estudios descriptivos permiten detallar situaciones y eventos, es decir cómo es y cómo se manifiesta determinado fenómeno y buscar especificar propiedades importantes de persona, grupos, comunidades o cualquier otro fenómeno que sea sometido a análisis.

Este trabajo de investigación se considera de carácter descriptivo en cuanto permite investigar los factores que refuerzan la gestión pedagógica del Centro Público República de Colombia.

Según el tiempo es de corte transversal porque se realiza en un período corto comprendido entre septiembre y diciembre del año 2020.

### **6.3. Población y Muestra**

#### **Población**

Según (Sampieri H. , 1998) "Una población es el conjunto de todos los casos que concuerdan con una serie de especificaciones". Es la totalidad del fenómeno a estudiar, donde las entidades de la población poseen una característica común la cual se estudia y da origen a los datos de la investigación.

En este estudio la población está constituida por la directora, veintiún docentes y veinte estudiantes.

#### **Muestra**

La muestra es el conjunto de operaciones que se realizan para estudiar la distribución de determinados caracteres en la totalidad de una población

universo o colectivo partiendo de la observación de una fracción de la población considerada (Egg, 1998)

ACTORES	POBLACIÓN	MUESTRA
<b>Directora</b>	<b>1</b>	<b>1</b>
<b>Docentes</b>	<b>21</b>	<b>21</b>
<b>Estudiantes</b>	<b>460</b>	<b>20</b>

Fuente: Investigación

El centro donde se llevó a cabo la investigación es el colegio República de Colombia, que está ubicado en villa Don Bosco, de donde fue foto Castillo 2 cuadras al este en el distrito cinco de la capital de Managua. El colegio atiende las modalidades: educación inicial y primaria en el turno matutino, secundaria y extra edad en el turno vespertino.

Con una cantidad de estudiante en educación inicial de 35 estudiantes, en educación primaria de una cantidad de 200 estudiantes y en el turno vespertino de 225 estudiantes, haciendo un total de 460 estudiantes en sus modalidades. La directora es maestra graduada, con título de docente de primaria y Licenciada en Psicología con 40 años de labor docente, de los cuales lleva 10 años de labor en el colegio en el cargo Administrativo.

Se sometió al estudio a una muestra del 100% del personal directivo y 100% de docentes y estudiantes de primaria quinto y sexto grado.

#### **6.4. Métodos y técnicas de investigación e instrumentos.**

A continuación, se detallan los respectivos métodos, técnicas e instrumentos que se utilizaron para la efectividad de la investigación en la recolección de datos para recopilar la información, tanto métodos teóricos como empíricos.

Es el conjunto de pasos que permite adquirir el nuevo conocimiento (Castillero, 2012).

## **6.5. Métodos Teóricos**

Permiten descubrir en el objeto de investigación las relaciones esenciales y las cualidades fundamentales, no detectables de manera sensoperceptiva. Por ello se apoya básicamente en los procesos de abstracción, análisis, síntesis, inducción y deducción. (salazar, 2001)

Los métodos teóricos utilizados y que se aplicarán en la ejecución de la investigación serán los siguientes: Deducción e Inducción, Análisis y Síntesis.

En la deducción, Se parte de lo general a lo particular y se establecen parámetros de comparación que permite analizar si un elemento dado, forma parte o no de un grupo al que se lo había relacionado previamente.

En la inducción, se refiere de lo particular a lo general, consecuencias que pudiera afectar en el futuro.

Con el análisis, se logra un conocimiento más detallado de cada parte y de las relaciones que existen entre ellas.

En la síntesis, se reúnen varios elementos que se hallaban dispersos para crear una nueva tonalidad.

## **6.6. Análisis**

Un Análisis es un estudio profundo de un sujeto, objeto situación con el fin de conocer sus fundamentos, sus bases y motivos de su surgimiento, creación o causas originarias. Un análisis estructural comprende el área externa del problema, en la que se establecen los parámetros y condiciones que serán sujetas a un estudio más específico, se denotan y delimitan las variables que deben ser objeto de estudio intenso.

El proceso de análisis se emplea después de la aplicación de instrumentos; los resultados de los instrumentos son analizados por separados y posteriormente triangulados.

### **6.7. Métodos empíricos**

Los métodos empíricos se basan en la recogida de una gran cantidad de datos a partir de un fenómeno natural y del análisis de la base de datos de una teoría o llegar a una conclusión particular (saiz, 2003).

El método empírico analítico, es un mecanismo de estudio basado en la experiencia, que toma en cuenta todos los elementos presentes dentro de una investigación en relación a la causa y efecto de un tema en específico.

Con él se puede no solo indagar sobre un determinado tema, sino deducir circunstancias de manera medible y cuantificable, que finalmente de la mano del método científico se encarga de argumentar sus teorías una vez identificada la incógnita para luego dar marcha al análisis de esta. Método Empírico Analítico.

Aunque es un procedimiento objetivo, basa sus estudios en pruebas de carácter verificable, apoyándose en investigaciones previamente contrastadas. Para llevar a cabo este método en primer lugar se define el tema de análisis y en segundo se ejecuta un plan de acción que permitirá llevar a cabo los procesos necesarios para que determinen la veracidad de la hipótesis planteada. (NORMA.CT, 2008).

#### **✓ Observación**

“La observación consiste en el registro sistemático, válido y confiable de comportamiento o conducta manifiesta. (saiz, 2003) Como método para recolectar datos es muy similar al análisis de contenido” (Sampieri H. , Metodología de la Investigación, 1998).

#### **Protocolo de observación**

- Objetivo de la observación

- Fecha, Hora, Lugar
- Diagrama de la situación
- Relato del Espacio Físico
- Nombre del observador
- Descripción de los sujetos o situaciones
- Relato del contexto social
- Técnica de registro usada observadas
- Registro de Información.

Guía de **observación a clases y al plan diario de clases**, será con el fin de verificar la Práctica Pedagógica de la Planificación del Docente con la implementación del currículo en la estructura del plan diario orientado por el MINED (Ministerio de Educación) y a la vez observar el cuaderno del Plan Diario para valorar el cumplimiento de la Estructura del plan.

### **Procedimiento de Aplicación**

Primeramente, se solicitó un permiso a la directora del centro, para la elaboración de la investigación con el título “Gestión pedagógica de la directora del Centro Público República de Colombia Distrito cinco Managua, departamento de Managua, para la capacitación del personal docente sobre el uso de herramientas virtuales durante el segundo semestre del año 2020.

### **Entrevista**

Una entrevista no es una conversación espontánea: requiere preparación. A través de las preguntas, serás capaz de extraer los recuerdos del entrevistado: se trata por tanto de una información coproducida, cuyo valor dependerá tanto de las vivencias del entrevistado como de la habilidad para realizar preguntas del entrevistador. (Málaga, 2015).

La directora Teresa Núñez, nos brindó un espacio para discutir sobre las preguntas dirigidas de la entrevista, orientándole sobre alguna duda que surgiera en el momento para su aclaratoria.

## **Encuestas**

Según (Ferrando, 2002) una técnica que utiliza en un conjunto de procedimientos estandarizados de investigación mediante los cuales se recoge y analiza una serie de datos de una muestra de casos representativa de una población o universo más amplio, del que se pretende explorar, describir, predecir y/o explicar una serie de características.

- Se planificará y organizará la aplicación de las entrevistas con los actores principales del estudio.
- Se establecerá coordinación con la directora para determinar la fecha y hora en que el personal docente y estudiantes pudieran responder con calma las encuestas.
- Antes de cada encuesta, el personal seleccionado será orientado para responder a las diferentes preguntas del instrumento.
- Se harán aclaraciones pertinentes a las dudas en algunas preguntas presente.

## **Observación a Clases**

- Se solicitó permiso a la directora para proceder a la observación de la clase y a la vez al plan diario de clases.
- Se estableció coordinación con la directora para determinar la fecha y hora en que se realizara la observación a clases.

## **Técnicas para procesar la información.**

Con el fin de facilitar la comprensión del análisis de los datos que se obtuvieron con la aplicación de los instrumentos, se utilizaron programas informáticos tales como:

Microsoft Word: Con el que se editó, diseñó y corrigió el informe de investigación.

Microsoft Excel: Con el que se elaboraron los gráficos y las estadísticas para su mejor análisis, los resultados son expresados en porcentajes a través de gráficos: pasteles y de barra.

### **Plan de Análisis**

Luego de la elaboración y aplicación de los instrumentos, se contó con una cantidad considerable de información, con la cual se:

- ✓ Organizo, tomando en cuenta los objetivos de la investigación y las preguntas directrices.
- ✓ Se categorizó la información de manera objetiva para un mejor análisis.
- ✓ Se realizó el análisis de forma descriptiva y una discusión de los resultados auxiliándonos del marco teórico.
- ✓ Triangulación de los datos arrojados por los actores en cuestión.
- ✓ Graficó la información más pertinente, para simplificar y facilitar su posterior análisis.

## **VII. ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS.**

Con el objetivo de analizar la gestión que realiza la directora del centro Público República de Colombia para la capacitación del personal docente sobre el uso de herramientas virtuales, se aplicaron diferentes instrumentos de investigación que se utilizaron para recolectar información referente al tema de estudio, los resultados se detallan a continuación.

El Colegio Público República de Colombia, está ubicado en la colonia Villa Don Bosco de donde fue foto Castillo 2 cuadras al oeste en el distrito V de la capital. El Colegio atiende todas las modalidades: Educación Inicial, Primaria, Extra Edad y Secundaria, en los turnos matutino y vespertino. La Directora es docente graduada, con el título de licenciada en ciencias de la educación y Psicología, con 40 años de labor docente, de los cuales lleva 10 años de laborar en el Colegio en el cargo administrativo.



**Foto N° 1** Entra principal del centro Público República de Colombia.

El centro cuenta con 21 docentes, el 75% son mujeres y un 25% son varones. Las edades de los docentes oscilan entre los 25 y 58 años. El 90% de los docentes son maestros graduados en ciencias de la educación y el restante 20% se encuentran estudiando carreras a fines de la educación.



Los niveles académicos son: maestros de Educación Primaria (normalistas) técnicos medios, técnicos superior y licenciados. En cuanto a la experiencia docente de cada uno, esta oscila entre los 7 y 30 años.

### **7.1 Gestión Pedagógica de la directora.**

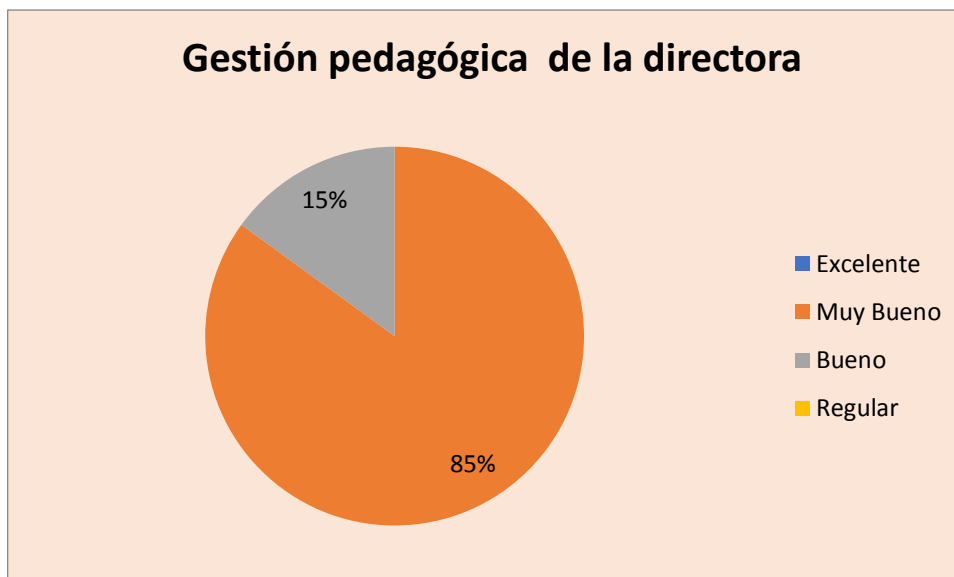
En primer lugar, se aplicó una entrevista personalizada a la directora del colegio, Los resultados arrojados fueron los siguientes:

- La directora dentro de sus funciones administrativas y como gerente del colegio se convierte en promotora de cambio, comunica las orientaciones de forma clara, planifica con mucha antelación las actividades a ejecutarse, dirige eficientemente reuniones con los docentes, sean estas de carácter social, o laboral, pero más que todo son de carácter evaluativo.
- Según la directora, como resultado de su Gestión Pedagógica, los docentes han sido permanentemente capacitados, se les ha dado la oportunidad de obtener nuevos conocimientos en lo que refiere a tecnología y uso de herramientas virtuales.

Por su parte los docentes encuestados al preguntarle sobre la gestión que realiza la dirección del centro expresaron lo siguiente.

El 85% de los docentes encuestados dijo que consideran Muy buena la calidad de la Gestión Pedagógica de la directora. Sin embargo, un 15% afirmó que la consideran buena. A esto la directora refirió que ella considera su Gestión Pedagógica muy buena, correspondiendo así con el 15%. **(Ver gráfico n°1)**

### **Valoración de la Gestión Pedagógica de la directora.**



**(Fuente: Entrevista a la directora y Encuesta a Docentes)**

Según (Cabral, 2013) nos dice que los directivos en las instituciones educativas deben orientar el proceso de desarrollo profesional docente mediante la innovación pertinente sobre el uso de herramientas virtuales, diseñando e implementando programas de formación y capacitación que permitan a los docentes el uso efectivo de las TIC, con el fin de desarrollar en ellos las competencias tecnológicas necesarias para atender a las nuevas demandas de la sociedad.

El equipo de práctica considera que la gestión de la directora del centro para capacitar al personal docente es fundamental ya que se presentan retos para el profesorado día a día y es de suma importancia que este cuente con las herramientas necesarias para poder darles solución.

## **7.2 Proceso de acompañamiento pedagógico que realiza la directora del Centro Público República de Colombia.**

La directora realiza proceso de acompañamiento a sus docentes, esto es una de sus funciones como gestora pedagógica para constatar que se esté aplicando lo aprendido en las capacitaciones sobre herramientas virtuales.

## "Gestión Pedagógica de la Dirección del Colegio República de Colombia año 2020"

La directora por su parte expresó que han sido dos las capacitaciones realizadas sobre el uso de herramientas virtuales en lo que va de este año. Estas se realizaron dando respuesta a las necesidades de nuevos conocimientos en el personal debido al contexto vivido a inicios de año sobre la pandemia a nivel mundial esto provocó la inasistencia de los estudiantes y se vio la necesidad de crear medios para comunicarse y poder continuar con clases en línea no presenciales.

La dirección del Centro Público República de Colombia al realizar la visita pedagógica al aula, debe ser coordinada entre el director y el docente durante la revisión de sus planificaciones; de mutuo acuerdo deben establecer fecha, hora y aspectos que serán observados. Además, el director podrá utilizar instrumentos entregados por el MINED para dicho propósito, los cuales deben ser previamente conocidos por el docente.

### **Imagen No 1 Capacitación de directores por parte del MINED**



**(Fuente foto por parte del MINED en capacitación a los directores para el fortalecimiento de los acompañamientos pedagógicos en el aula de clase).**

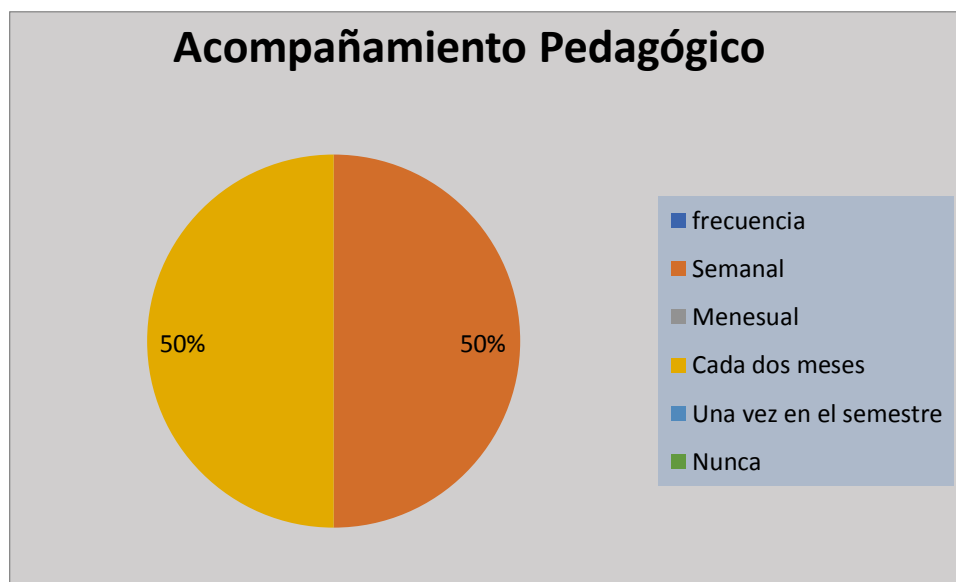
Los docentes expresaron que el acompañamiento pedagógico desarrollado en el colegio República de Colombia por parte de la directora es de carácter formativo, las funciones que desempeña como acompañante pedagógico es la asesoría y compartiendo las prácticas pedagógicas innovadoras, que contribuyen al logro

de competencias de sus subordinados. Aclarando la frecuencia de visitas pedagógicas que ella realiza es de 8 acompañamiento al mes a cada docente.

Como resultado de las encuestas a los docentes se pudo constatar que hay contradicciones entre lo expuesto por la directora y lo expresado por los docentes en referencia al acompañamiento pedagógico, porque los docentes afirmaron que al momento de recibir el acompañamiento pedagógico solamente es evaluado y no hay críticas de mejora en función de su asesoría. El 50% de los docentes sostienen que reciben acompañamiento pedagógico semanalmente con el fin de dar seguimiento al proceso de enseñanza aprendizaje y el 50% reciben acompañamiento cada dos semanas.

Se solicitó a la dirección del centro nos presentara el plan de acompañamiento y control de actas de las visitas realizadas y nos respondió que no disponía de el en el momento por lo que pudimos constatar que los docentes expresaban la realidad que vivían en cuanto a los procesos de acompañamiento por parte de la dirección del centro. **(Ver gráfico n°2)**

**Gráfico No 2 Acompañamiento Pedagógico Colegio República de Colombia.**



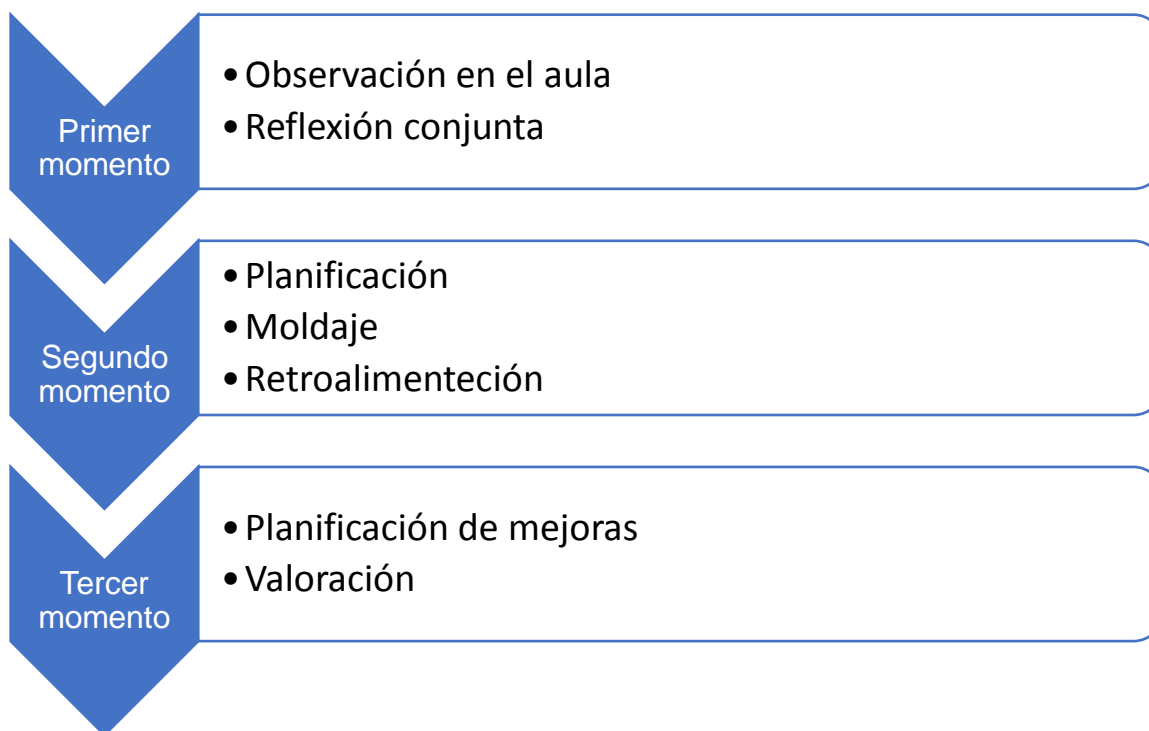
**Fuente: Encuesta a Docentes.**

Revisando la teoría de (Oliva, 2010) se conoció que el proceso de acompañamiento pedagógico se da en tres fases:

- a) Se inicia con las visitas al centro en la cual tiene como propósito examinar el lugar y el aula de clase abarcando varios ámbitos: físico, pedagógicos y al docente como persona.
- b) Respectivamente se procede al segundo momento planificación, moldaje y retroalimentación en esta parte se trata de identificar las necesidades de apoyo, guía y orientación académica profesional para mejorar la clase, tiempo y espacio en el aula, con el propósito de responder a los requerimientos educativos para el mejoramiento del desempeño profesional.
- c) Así mismo se culmina con el tercer momento en la planificación de mejoras y valoración en esta etapa se reúne el docente y el técnico pedagógico para valorar el trabajo realizado y mejorar en las debilidades que se presentaron en el transcurso del acompañamiento y así brindar nuevas estrategias para mejorar el proceso de enseñanza aprendizaje dentro del aula de clase.

En este sentido los procesos de planificación del acompañamiento pedagógico deben estar orientados por objetivos coherentes con los logros educativos en su plan estratégico.

(Fuente de investigación fases del acompañamiento pedagógico)



Al comparar lo expuesto por los docentes y la teoría consultada se puede concluir que la dirección del Centro Escolar Público República de Colombia no brinda el acompañamiento requerido a los docentes del centro.

El equipo de prácticas considera que el acompañamiento pedagógico que realiza el director es de trascendental importancia ya que es el momento en que el director verifica el cumplimiento de lo planificado y el desarrollo del proceso de enseñanza aprendizaje, señalando debilidades y proporcionando sugerencias de carácter pedagógico.

### **7.3 Descripción de las capacitaciones sobre el uso de herramientas virtuales que la directora ha brindado al personal docente del centro.**

La directora por su parte expresó que han sido dos las capacitaciones realizadas sobre el uso de herramientas virtuales en lo que va de este año. Estas se realizaron dando respuesta a las necesidades de nuevos conocimientos en el personal debido al contexto vivido a inicios de año sobre la pandemia a nivel mundial esto provocó la inasistencia de los estudiantes y se vio la necesidad de

crear medios para comunicarse y poder continuar con clases en línea no presenciales.

Estas capacitaciones fueron solicitadas con la delegada del distrito y con el apoyo y coordinación del maestro TIC, del Departamento de Tecnología del Ministerio De Educación, quienes no dieron respuestas a dicha solicitud.



**Imagen No 2 Capacitación sobre Herramientas Virtuales**

En la entrevista realizada a la directora del centro, manifestó que para organizar las capacitaciones realizadas tomó en cuenta la necesidad que en ese momento se presentaba ya que los estudiantes no estaban asistiendo a clases debido a la pandemia.

Formulando los objetivos a través de la elaboración de un plan de acción para luego ejecutar el programa de las capacitaciones, sin obviar los recursos didácticos y el cronograma de trabajo. La directora argumentó, que para organizar una capacitación se debe responder a las siguientes interrogantes, tales como:

- ✓ ¿En qué capacitar?
- ✓ El contexto de la capacitación

- ✓ ¿Dónde capacitar?
- ✓ ¿Cuántos capacitar?
- ✓ ¿Cuándo capacitar?
- ✓ ¿A quién capacitar?

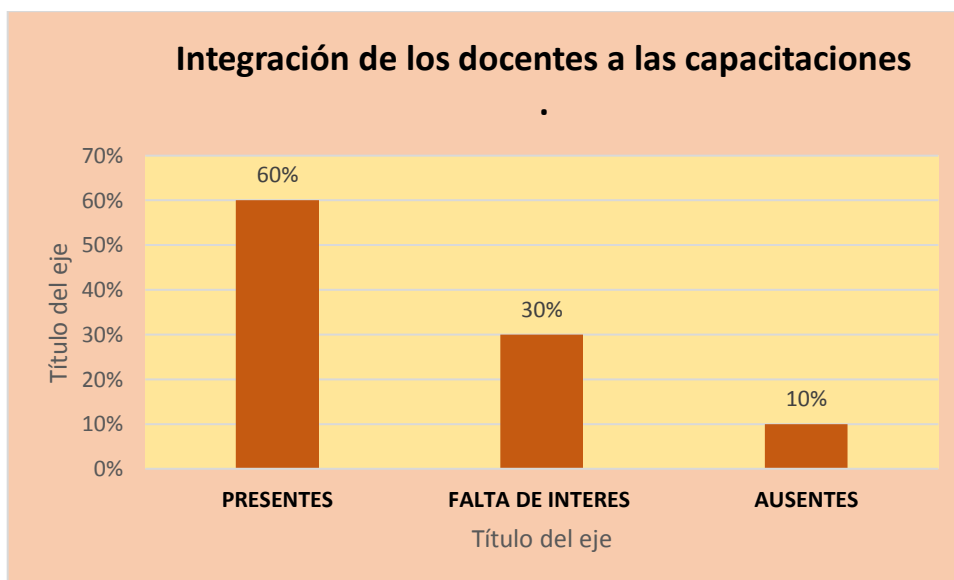
Una vez organizada la capacitación con el apoyo del docente de aula TIC procedieron a ejecutar las capacitaciones.

La primera capacitación abordaba trataba sobre el uso del paquete Microsoft office. Ya que es de su conocimiento que no todos los maestros lo dominan.

Y la segunda capacitación fue sobre el uso de herramientas virtuales tales como correos electrónico o E-mail, Moodle y Classroom.

En la entrevista la directora nos expresa que una de las debilidades presentada en las capacitaciones es que no todos los docentes se integraron el 60% fue el que dispuso, un 30 % no mostrarón interés argumentando que eso no era para ellos porque ya van de salida del sistema educativo por su jubilación y un 10 % ese día no se presentaron al centro. **(Ver gráfico n°3)**

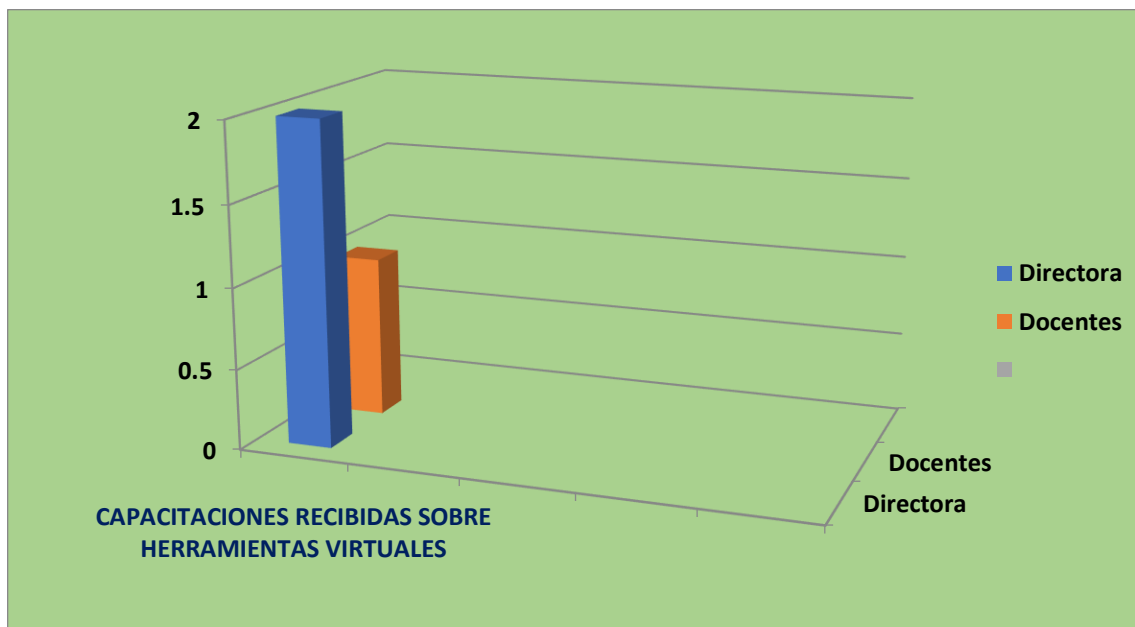
**Gráfico No 3 Capacitaciones en el Colegio República de Colombia.**



Los docentes afirmaron que solo una capacitación sobre uso de herramientas virtuales, la cual fue dirigida por el maestro de aula TIC y que no todos los



docentes participaron en las capacitaciones de herramientas virtuales (Ver gráfico n°4) Capacitaciones del personal docente del Colegio República de Colombia.



**Fuente: Entrevista a directora y encuesta a docentes.**

La encuesta realizada a los estudiantes nos afirma que no todos los maestros hacen uso de herramientas virtuales en la clase.

Afirman que generalmente reciben su clase de manera tradicional en el cuaderno y la pizarra.

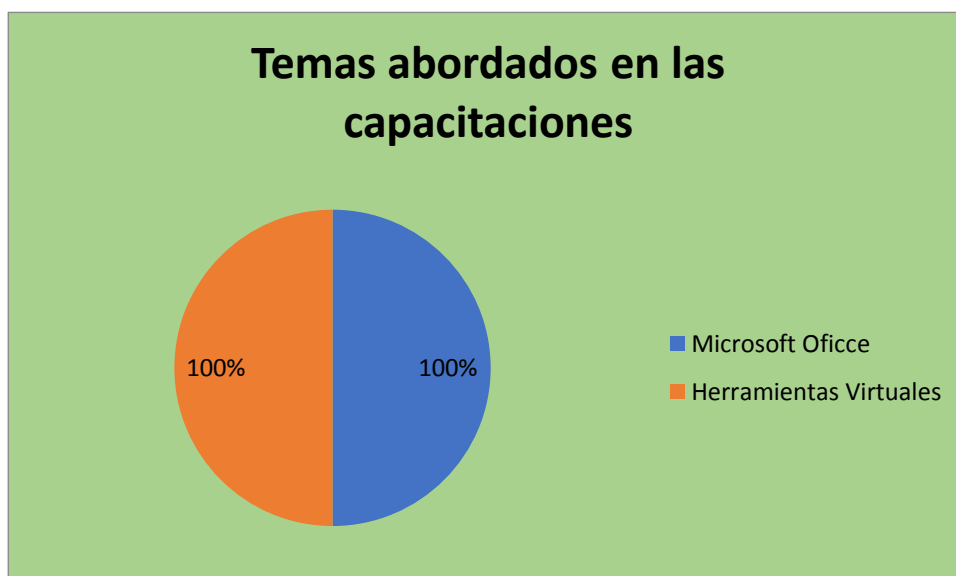
**Imagen No 3 Docente del Colegio República de Colombia impartiendo clases.**



**Fuente Observación de clases.**

En la observación a clases que realizó el equipo de investigación se pudo observar que el docente solamente utilizó la pizarra y marcador en el desarrollo de la clase. Constatando que los docentes no utilizan herramientas virtuales en el desarrollo de sus clases.

**(Ver gráfico n°5) Capacitaciones brindadas al personal docente.**



**Fuente: Entrevista a Directora y Encuesta a Docentes.**

Según (Guerrero, 2003) nos dice que: “Las herramientas virtuales de aprendizajes son recursos educativos basados en las nuevas tecnologías infovirtuales que integran, de manera convergente, herramientas heterogéneas de información y comunicación para el desarrollo de procesos de aprendizaje dentro de una propuesta educativa”.

El equipo de investigación considera de gran relevancia el que los maestros tengan conocimientos sobre uso de herramientas virtuales ya que esta nos hace autodidacta y nos permite mantener la comunicación con el estudiante y su interacción a través de herramientas virtuales.

**7.4 Determinar fortalezas y debilidades del proceso de capacitación sobre herramientas virtuales que realiza la directora del Centro Público República de Colombia.**

<b>Fortalezas</b>	<b>Debilidades</b>
<p>La fortaleza son los rasgos positivos, capacidades, vigos y virtudes que se encuentran en el proceso de capacitación sobre herramientas virtuales.</p> <ul style="list-style-type: none"><li>✓ La dirección orienta las políticas educativas del MINED.</li><li>✓ La gestión de los materiales y equipo didácticos para los docentes.</li><li>✓ Gestiona con el Ministerio de Educación Programas de actualización y formación continua del personal docente.</li><li>✓ La ejecución de capacitaciones sobre uso de herramientas virtuales y tecnología.</li><li>✓ Evaluación del proceso de enseñan aprendizaje.</li><li>✓ Preocupación por la dirección del centro para mejorar el proceso enseñanza aprendizaje y los resultados académicos.</li></ul>	<p>Las debilidades son los rasgos negativos, incapacidades y defectos que se encuentran en el proceso de capacitación sobre herramientas virtuales.</p> <ul style="list-style-type: none"><li>✓ El acompañamiento dados por el MINED es considerado insuficiente por los docentes.</li><li>✓ Pocos Proyectos.</li><li>✓ Temor de algunos docentes para abrirse a los nuevos cambios que exige el uso de la tecnología el mundo de hoy.</li><li>✓ Desempeña múltiples funciones la directora por lo que dispone de poco tiempo para realizar gestiones.</li><li>✓ Falta de aplicación de las herramientas virtuales en las aulas de clase y uso de la metodología tradicional por parte de los docentes.</li></ul>

*"Gestión Pedagógica de la Dirección del Colegio República de Colombia año 2020"*

En la tabla anterior se muestran las principales fortalezas y debilidades observadas sobre los resultados del proceso de capacitación sobre herramientas virtuales que realiza la directora del colegio Público República de Colombia.

Dentro de las fortalezas encontradas están:

- ✓ La dirección orienta las políticas educativas del MINED.
- ✓ La gestión de los materiales y equipo didácticos para los docentes.
- ✓ Gestiona con el Ministerio de Educación Programas de actualización y formación continua del personal docente.
- ✓ La ejecución de capacitaciones sobre uso de herramientas virtuales y tecnología.
- ✓ Evaluación del proceso de enseñan aprendizaje.
- ✓ Preocupación por la dirección del centro para mejorar el proceso enseñanza aprendizaje y los resultados académicos.

Las debilidades que pudimos observar:

- ✓ El acompañamiento realizado por el MINED es considerado insuficiente por los docentes.
- ✓ Los estudiantes manifestaron que no se hace uso de herramientas virtuales en la clase.
- ✓ Temor de algunos docentes para abrirse a los nuevos cambios que exige el uso de la tecnología el mundo de hoy.
- ✓ Tiempo para desarrollar la evaluación y la valoración es insuficiente.
- ✓ Desempeña múltiples funciones por lo cuenta con poco tiempo para realizar gestiones.
- ✓ Falta de aplicación de las herramientas virtuales en las aulas de clase y uso de la metodología tradicional por parte de los docentes.

**7.5 Proponer sugerencias para contribuir al fortalecimiento del proceso de capacitación sobre herramientas virtuales que realiza la directora del Centro Público República de Colombia.**

- ✓ Gestionar capacitaciones que permitan la actualización de conocimientos sobre herramientas virtuales y el desarrollo de competencias tecnológicas, en cuanto a las tecnologías de la información de la comunicación.
- ✓ Implementar círculos pedagógicos e inter- capacitaciones donde el docente TIC pueda desarrollar clases demostrativas haciendo uso de herramientas virtuales.
- ✓ Garantizar las condiciones materiales del aula TIC, mediante pequeños proyectos para el buen funcionamiento.
- ✓ Dar seguimiento a los docentes en cuanto al uso del aula TIC y la aplicación de herramientas virtuales en su plan diario.

Delegar responsabilidades es una actividad inherente al cargo de dirección, responsabilizar implica dar un voto de compañerismo y confianza a los demás, y contribuirá a un mejor desempeño de la gestión pedagógica del centro.

Las evaluaciones a docentes tienen que ser transparentes y claras, se analizan resultados de manera colectivos en grupo y los resultados individuales en privado.

Las debilidades se reconocen como una oportunidad de crecimiento, pedir ayuda o asesoría es un acto de desarrollo profesional.

## **VIII.CONCLUSIONES**

### **8.1 En relación a la gestión de la directora.**

#### **Capacitación sobre Herramientas Virtuales**

- a) El 85% de los docentes afirma que la gestión es muy buena.
- b) Ha realizado dos capacitaciones sobre herramientas virtuales.
- c) Preocupación por la dirección del centro para mejorar el proceso enseñanza aprendizaje y los resultados académicos.
- d) Gestiona con el Ministerio de Educación Programas de actualización y formación continua del personal docente.

El equipo de dirección ha realizado gestiones ante el Ministerio de Educación para capacitar al personal sobre uso de herramientas virtuales de las diferentes modalidades, sin embargo, no han recibido apoyo. Por tal razón se ha coordinado con el docente de aula TIC para capacitar al personal sobre el uso de herramientas virtuales, brindando dos capacitaciones en lo que va del año escolar 2020.

### **8.2 Proceso de acompañamiento pedagógico.**

- a) Realiza acompañamiento a los maestros con frecuencia semanal.
- b) Con el propósito de examinar el lugar y el aula de clase abarcando varios ámbitos: físico, pedagógicos y al docente como persona.
- c) Identificar las necesidades de apoyo, guía y orientación académica profesional para mejorar la clase.
- d) Se reúne con el docente para valorar el trabajo realizado y mejorar en las debilidades que se presentarán en el transcurso del acompañamiento y así brindar nuevas estrategias para mejorar el proceso de enseñanza aprendizaje dentro del aula de clase.

La directora del centro realiza acompañamiento a los docentes con frecuencia semanal a los maestros sin embargo los docentes expresaron que el acompañamiento pedagógico desarrollado en el colegio República de Colombia por parte de la directora se establece de carácter formativo, sus funciones que desempeña como acompañante pedagógico es la asesoría y compartiendo las prácticas pedagógicas innovadoras, que contribuyen al logro de competencias de sus subordinados.

### **8.3 Descripción de las capacitaciones sobre el uso de herramientas virtuales.**

- a) Han sido dos las capacitaciones realizadas sobre el uso de herramientas virtuales en lo que va de este año.
- b) La primera sobre uso del paquete office y la segunda sobre uso de herramientas virtuales.
- c) Dando respuesta a la necesidad de nuevos conocimientos en el personal debido al contexto vivido.
- d) Se organizó las capacitaciones con el apoyo del docente de aula TIC.
- e) Una de las debilidades presentada en las capacitaciones es que no todos los docentes se integraron ya que algunos docentes no mostraron interés argumentando que eso no era para ellos porque ya van de salida del sistema educativo por su jubilación y otros ese día no se presentarán al centro.

La directora por su parte expresó que han sido dos las capacitaciones realizadas sobre el uso de herramientas virtuales en lo que va de este año. Estas se realizaron dando respuesta a la necesidad de nuevos conocimientos en el personal debido al contexto vivido a inicios de año sobre la pandemia a nivel mundial esto provocó la inasistencia de los estudiantes y se vio la necesidad de crear medios para comunicarse y poder continuar con clases en línea.

Estas capacitaciones fueron solicitadas con la delegada del distrito y con el apoyo y coordinación del maestro TIC, del Departamento de Tecnología del Ministerio De Educación, quienes no dieron respuestas a dicha solicitud.

En la entrevista realizada a la directora del centro, manifestó que para organizar las capacitaciones realizadas tomo en cuenta la necesidad que en ese momento se presentaba ya que los estudiantes no estaban asistiendo a clases debido a la pandemia.

Una vez organizada la capacitación con el apoyo del docente de aula TIC procedieron a ejecutar las capacitaciones.

La primera capacitación abordaba trataba sobre el uso del paquete Microsoft office. Ya que es de su conocimiento que no todos los maestros lo dominan.

Y la segunda capacitación fue sobre el uso de herramientas virtuales tales como correos electrónico o E-mail, Moodle y Classroom.

#### **8.4 Fortalezas y debilidades del proceso de capacitación sobre herramientas virtuales.**

En las fortalezas que encontramos del proceso de capacitación encontramos:

- a) Preocupación por la dirección del centro para mejorar el proceso enseñanza aprendizaje y los resultados académicos.
- b) Gestiona con el Ministerio de Educación Programas de actualización y formación continua del personal docente.
- c) La ejecución de capacitaciones sobre uso de herramientas virtuales y tecnología.
- d) Evaluación del proceso de enseñan aprendizaje.



En las debilidades encontradas tenemos:

- a) Falta de aplicación de las herramientas en las aulas de clase y el uso de la metodología tradicional.
- b) Temor de algunos docentes para abrirse a los nuevos cambios que exige el uso de la tecnología el mundo de hoy.
- c) El acompañamiento realizado por el MINED es considerado insuficiente por docentes.
- d) Desempeña múltiples funciones por lo cuenta con poco tiempo para realizar gestiones.

### **8.5 Sugerencias para contribuir al fortalecimiento del proceso de capacitación sobre herramientas virtuales.**

- ✓ Gestionar capacitaciones que permitan la actualización de conocimientos sobre herramientas virtuales y el desarrollo de competencias tecnológicas, en cuanto a las tecnologías de la información de la comunicación.
- ✓ Implementar círculos pedagógicos e inter- capacitaciones donde el docente TIC pueda desarrollar clases demostrativas haciendo uso de herramientas virtuales.
- ✓ Garantizar las condiciones materiales del aula TIC, mediante pequeños proyectos para el buen funcionamiento.
- ✓ Dar seguimiento a los docentes en cuanto al uso del aula TIC y la aplicación de herramientas virtuales en su plan diario.

## **IX. RECOMENDACIONES**

De acuerdo a los resultados obtenidos, se brindan algunas recomendaciones esperamos que contribuyan al desarrollo de capacitaciones futuras a los docentes sobre el uso de herramientas virtuales.

### **9.1 Equipo de directivo**

- Gestionar capacitaciones que permitan la actualización del personal docente sobre el uso de herramientas virtuales,
- Implementar círculos pedagógicos e inter- capacitaciones donde el docente TIC pueda desarrollar clases demostrativas haciendo uso de herramientas virtuales.

### **9.2 Docentes**

- Actualizar conocimientos en cuanto al uso de herramientas virtuales que hoy en día se utilizan para el desarrollo educativo.
- Tener una actitud positiva ante los nuevos desafíos que enfrenta la educación actual y estar anuente a adquirir nuevos conocimientos referidos al uso de herramientas virtuales.
- Realizar clases prácticas en el aula TIC.
- Implementar en la planificación docente las capacitaciones sobre las nuevas estrategias y el uso de herramientas virtuales.

### **9.3 Ministerio de Educación.**

- Impulsar capacitaciones sobre uso de herramientas virtuales a los docentes para alcanzar la calidad educativa en nuestro país.

## **X. BIBLIOGRAFIA**

- Diccionario filosofico . (28 de 03 de 2001). Obtenido de <http://www.filosofia.org>
- metodologia de la investigacion. (14 de julio de 2010). Obtenido de <http://metodologiaeninvestigacion.blogspot.com/2010/07/poblacion-y-muestra.html>
- Adrián, Y. (5 de septiembre de 2019). Definición de Pedagogía. Obtenido de <https://conceptodefinicion.de/pedagogia/>
- Berrio, A. O. (2014). El lider pedagogico . Honduras : universidad pedagogica.
- Brigg. (2005). Acompañamiento Pedagógico. Colombia: educó.
- Brito, J. R. (21 de Marzo de 2014). monografía. Obtenido de <https://www.monografias.com/trabajos101/acompanamiento-pedagogico-aula/acompanamiento-pedagogico-aula.shtml>
- Carrillo, J. A. (2015). Las competencias tecnológicas de los docentes y sus implicaciones en los desarrollo curriculares. Colombia : unicef.
- Castellón. (2010). Manual para el funcionamiento para los centros públicos. Nicaragua.
- Darlyn Xiomara Meza Lara, J. L. (2008). Direccion escolar efectiva . el salvador : Ministerio de educacion .
- Ferrando, G. ( 2002). Departamento de Planificación. Madrid, España .
- Frias, G. (25 de abril de 2007). gestion pedagogica . Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es>
- Hernández Matuz, D. A. (20 de Noviembre de 2016). Gestión Pedagógica desde la perspectiva de la Organización Institucional de la Educación.
- Hernández, I. d. (2015). incidencia de acompañamiento. managua: unan managua.
- Hernández, S. (9 de Oct de 2016). portafolio academico . Obtenido de Diseño, Tecnología e Innovación.: <https://portaprodti.wordpress.com/enfoque-cualitativo-y-cuantitativo-segun-hernandez-sampieri/>
- Hernández, Y. H. (2009). Importancia de la formación docente. Colombia: educó.
- Herrera, F. M. (2005). Métodos y Técnicas de investigación. mexico: Universidad Pedagógica Nacional.

- Imbaquingo, C. (2011). Planificación estratégica de capacitación. educo.
- Jimenez Castro, J. J. (1980). Planificación de gestión. Colombia: educo.
- Lara, C. (2006). innovación educativa. Puerto rico: URP.
- Lozano, A. (2011). La sociedad y las nuevas tecnologías . Colombia : unicef.
- Málaga. (28 de mayo de 2015). EUSTORY. Obtenido de <http://eustory.es>
- Martin Serrano, M. U. (2010). Proceso de capacitación. educo.
- Merino, J. P. (2012). Concepto de gestión. Obtenido de (<https://definicion.de/gestion/>)
- Meyer., D. B. (12 de septiembre de 2016). LA INVESTIGACIÓN DESCRIPTIVA. Obtenido de <https://noemagico.blogia.com/2006/091301-la-investigacion-descriptiva.php>
- Ortiz Ruth, M. S. (21 de julio de 2014). UNAN MANAGUA. Obtenido de [repositorio.unan.edu.ni](http://repositorio.unan.edu.ni)
- Ronald. (2016). Innovación y problemas de la educación. Madrid: UNESCO1980.
- salazar. (23 de 01 de 2001). monografía plus. Obtenido de <https://www.monografias.com/docs/Metodos-teoricos-PKU2FUPC8UNY>
- Sampieri, H. (1998). Metodología de la Investigación. México: 2da Edición.
- Serrano, M. (2012). Metodología de la investigación .
- Silva Fanny, J. D. (2018). Liderazgo y Gestión administrativa del director. managua: unan managua.
- Vaillant, D. (2016). Integración de las TIC en los sistemas de formación docente inicial y continua para la educación básica. Argentina : unicef.
- Velazquez, W. P. (21 de febrero de 2015). slidshare. Obtenido de <https://es.slideshare.net/wiliamurielperezvelazquez/origen-y-gestion-educativa>
- Zacarias E, E. (2009). Pasos para hacer una investigación. Clásicos Roxsil.

# XI. ANEXOS



UNIVERSIDAD  
NACIONAL  
AUTÓNOMA DE  
NICARAGUA,  
MANAGUA  
UNAN - MANAGUA

**UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE NICARAGUA**

**UNAN-MANAGUA**

**RECINTO "RUBÉN DARÍO"**

**FACULTAD DE EDUCACIÓN E IDIOMAS**

**DEPARTAMENTO DE PEDAGOGÍA**

**CARRERA PEDAGOGÍA CON MENCIÓN EN ADMINISTRACIÓN DE LA  
EDUCACIÓN.**

### **ENTREVISTA A DIRECTORA**

Somos estudiantes de la Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua. UNAN-Managua. Solicitamos implementar una breve entrevista que nos permita conocer la gestión pedagógica que realiza la directora para capacitar al personal docente sobre el uso de herramientas virtuales. En la institución escolar. Requerimos de su aporte, que será de gran apoyo para nuestra formación como futuros profesionales administradores de la educación.

#### **OBJETIVO:**

Valorar la gestión Pedagógica que ejerce la directora del colegio Público República de Colombia, para capacitar al personal docente sobre el uso de herramientas virtuales. Tomando como referencia la administración del currículo y los procesos de acompañamientos pedagógicos.

#### **I. Datos generales**

Nombre del Centro escolar: \_\_\_\_\_

Nombre de la directora: \_\_\_\_\_

Nivel Académico: Msc.: \_\_\_\_\_ Lic.: \_\_\_\_\_ PEM: \_\_\_\_\_ Br: \_\_\_\_\_ Otro:  
\_\_\_\_\_

Años de experiencia como directora: \_\_\_\_\_





6. Especifique los temas que se han impartido en las capacitaciones sobre herramientas virtuales en su escuela que dirige

7. Con qué frecuencia realiza acompañamiento pedagógico a los docentes?

8. ¿Tiene algún seguimiento referente a las capacitaciones sobre herramientas virtuales dadas a los docentes en su escuela?

9. Mencione las fortalezas que encuentra en las facilitaciones de las capacitaciones sobre herramientas virtuales realizadas en su escuela?

**¡Gracias por su aporte!**



UNIVERSIDAD  
NACIONAL  
AUTÓNOMA DE  
NICARAGUA,  
MANAGUA  
UNAN - MANAGUA

UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE NICARAGUA

UNAN-MANAGUA  
RECINTO "RUBÉN DARÍO"  
FACULTAD DE EDUCACIÓN E IDIOMAS  
DEPARTAMENTO DE PEDAGOGÍA

CARRERA PEDAGOGÍA CON MENCIÓN EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

## ENCUESTA A DOCENTE.

### I. Introducción

Estimados Docente:

Somos estudiantes de la Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua. UNAN-Managua. Solicitamos implementar una breve entrevista que nos permita conocer la gestión pedagógica que realiza la directora para capacitar al personal docente sobre el uso de herramientas virtuales. En la institución escolar. Requerimos de su aporte, que será de gran apoyo para nuestra formación como futuros profesionales administradores de la educación.

### II. Datos generales

Edad: \_\_\_\_\_ Años de servicios: \_\_\_\_\_

Fecha: \_\_\_\_\_

### III. Desarrollo

Marque con una X según sea.

1.1 ¿Cuántas capacitaciones sobre herramientas virtuales tuvieron en el periodo lectivo? 1\_\_ 2\_\_ 3\_\_ 4\_\_ 5\_\_ 6\_\_ 7\_\_ 8\_\_ 9\_\_ mas\_\_

1.2. ¿Con qué frecuencia realiza acompañamientos la directora del centro a los docentes?

1.3. ¿Cuáles han sido las capacitaciones sobre el uso de herramientas virtuales que la directora ha brindado al personal docente del centro?

1.5. ¿Cómo valora la gestión de capacitaciones para el personal docente?

1.6. ¿Mencione las fortalezas que encuentra en las facilitaciones de las capacitaciones sobre herramientas virtuales realizadas en su escuela?

1.7 Mencione algunas sugerencias de capacitaciones sobre herramientas virtuales para futuros temas.

**¡Gracias por su aporte!**



UNIVERSIDAD  
NACIONAL  
AUTÓNOMA DE  
NICARAGUA,  
MANAGUA  
UNAN - MANAGUA

UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE NICARAGUA  
UNAN-MANAGUA

RECINTO "RUBÉN DARÍO"  
FACULTAD DE EDUCACIÓN E IDIOMAS  
DEPARTAMENTO DE PEDAGOGÍA  
CARRERA PEDAGOGÍA CON MENCIÓN EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

Estimado Docente:

Somos estudiantes de la Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua. UNAN-Managua. Solicitamos implementar una breve entrevista que nos permita conocer la gestión pedagógica que realiza la directora para capacitar al personal docente sobre el uso de herramientas virtuales. En la institución escolar. Requerimos de su aporte, que será de gran apoyo para nuestra formación como futuros profesionales administradores de la educación.

Objetivos:

- ❖ Verificar la Práctica Pedagógica de la Planificación del Docente con la implementación de herramientas virtuales en las estrategias metodológicas planteadas en el plan de clases.

## GUÍA DE OBSERVACIÓN A CLASES

### I. Datos Generales:

Nombre del Centro:

\_\_\_\_\_

Dirección:

\_\_\_\_\_

Distrito: \_\_\_\_\_ Fecha: \_\_\_\_\_ H. Entrada: \_\_\_\_\_ H. Salida:

\_\_\_\_\_

Nombre del director:

\_\_\_\_\_

Nombre del Profesor/ a: \_\_\_\_\_

*"Gestión Pedagógica de la Dirección del Colegio República de Colombia año 2020"*

Año/ Grado: \_\_\_\_\_ Asistencia: A: \_\_\_\_\_ AS: \_\_\_\_\_ M: F: \_\_\_\_\_ AS:  
\_\_\_\_\_

Nombre del Observador: \_\_\_\_\_

**II. Datos Específicos:**

Nombre de la Unidad:  
\_\_\_\_\_

Contenido: \_\_\_\_\_

Logros/ Aprendizajes:  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

**III. Desarrollo del Proceso Enseñanza - Aprendizaje**

<b>ASPECTOS METODOLÓGICOS</b>	<b>SI</b>	<b>NO</b>
<b>PROCESO DE INICIO</b>		
1-El Docente asiste puntualmente a clases.		
2-El docente asesora en todo tiempo el grupo referente a las actividades.		
3-El docente tiene dominio del contenido.		
4-Refleja en el plan de clase el uso de herramientas virtuales.		
5-El docente hace uso de herramientas virtuales en el desarrollo de su clase.		
6-Presenta el contenido, objetivo de la asignatura.		
7- Estimula la participación activa en los estudiantes.		
<b>PROCESO DE DESARROLLO</b>		
8- Desarrolla el contenido partiendo del conocimiento previo del estudiante.		
9- El docente hace uso de herramientas virtuales en el desarrollo de su clase.		
10- Refleja los procesos de la Enseñanza (Inicio, Desarrollo, Culminación) haciendo uso de herramientas virtuales.		
12- El docente utiliza técnicas (Observación, conversatorio).		
13-El docente utiliza herramientas virtuales en el desarrollo de su clase		

*"Gestión Pedagógica de la Dirección del Colegio República de Colombia año 2020"*

14- El docente se apoya de ejemplos relevantes, pertinentes, significativos.		
15- Hace uso de los recursos tecnológicos (data, computadora, USB)		
<b>PROCESO CULMINACIÓN</b>		
16- Al final asigna tareas en casa donde utilicen herramientas virtuales.		
17- El docente tiene control y dominio en el grupo.		
<b>ESTRUCTURA DEL PLAN DIARIO</b>		
.1- Existe relación entre las actividades, el contenido y el Indicador de logro.		
2- La planificación se deriva de la Matriz de TEPCE		
3-Vincula el eje problemático con la realidad del contexto actual.		

IV – Otros

Logros Relevantes:

---

---

---

Recomendaciones:

---

---

---

---

Comentarios del Docente:

---

\_\_\_\_\_  
Firma Observador

\_\_\_\_\_  
Firma Docente

\_\_\_\_\_  
Firma Director



UNIVERSIDAD  
NACIONAL  
AUTÓNOMA DE  
NICARAGUA,  
MANAGUA  
UNAN - MANAGUA

UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE NICARAGUA

UNAN-MANAGUA  
RECINTO "RUBÉN DARÍO"

FACULTAD DE EDUCACIÓN E IDIOMAS  
DEPARTAMENTO DE PEDAGOGÍA

CARRERA PEDAGOGÍA CON MENCIÓN EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

### ENCUESTA A ESTUDIANTES

Estimado Estudiante.

A través de este instrumento de investigación solicitamos de su valiosa información con el propósito de conocer sobre el uso de herramientas virtuales de los docentes.

Agradecemos su valioso aporte.

#### I.Datos generales:

Grado: \_\_\_\_\_

Sección: \_\_\_\_\_

#### II.Herramientas virtuales

2.1 ¿Utiliza tu profesor herramientas virtuales durante el proceso de enseñanza aprendizaje?

SI	NO

2.2 ¿Qué herramientas virtuales utiliza tu docente para comunicarse?		
	SI	NO
Sincrónicas El Chat Video Audio conferencia		
Asincrónicas El blog, El foro		
Ambas		
Ninguna		

2.3 ¿Qué herramientas virtuales utiliza con más frecuencia como apoyo al proceso de enseñanza aprendizaje?

	Siempre	A veces	Pocas veces	Nunca
El Chat				
Video Audio conferencia				
Correo Electrónico				
Skype				
El blog				
El foro				
Whatsapp web				

2.4 ¿Se ha utilizado Whatsapp web para enviar tareas?

SI	NO

2.5 ¿Con que frecuencia utilizas con tu maestro herramientas virtuales en el desarrollo de las clases?

Siempre	A veces	Pocas veces	Nunca

2.6 ¿Utilizas herramientas virtuales para la realización de tareas asignadas por tu docente?

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

¿Cuáles? \_\_\_\_\_

**¡Gracias por su aporte!**





UNIVERSIDAD  
NACIONAL  
AUTÓNOMA DE  
NICARAGUA,  
MANAGUA  
UNAN - MANAGUA



Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua.

Seminario de Graduación. Grupo no 3. III Año.

**CRONÓGRAMA DE TRABAJO**

Nº SEMANA	FECHA	TEMA	ACTIVIDADES	RECURSOS	OBSERVACIONES
01	29/08/20	Delimitación del Tema. Elaboración del Cronograma de Actividades.	Trabajo en Equipo.	✚ Normativa de Seminario de Graduación y Normativa APA. ✚ Computadora.	
02	02/09/20	Presentación del Cronograma de Actividades, Tema y Objetivos.	Trabajo en Equipo. Exposición del Tema y Objetivos, en papelógrafos.	✚ Protocolo de Investigación Guía Metodológica Evaluativa.	
03	09/09/20	Entrega de Redacción de Problema, Antecedentes y Justificación.	Trabajo en Equipo.	✚ Computadora. ✚ Memoria Data.	
04	16/09/20	Revisión del Informe de Investigación: Redacción de Problema, Antecedentes y Justificación.	Trabajo en Equipo.	✚ Computadora. Memoria Data.	
05	23/09/20	Elaboración del Marco Teórico/Perspectiva Teórica, Preguntas Directrices/ Hipótesis. Operacionalización de Variables/ Matriz de Descriptores/ Defensa de Protocolo.	Trabajo en Equipo.	✚ Computadora. Memoria Data.	

*"Gestión Pedagógica de la Dirección del Colegio República de Colombia año 2020"*

06	30/10/20	Avances de la investigación: Marco Teórico/Perspectiva Teórica Preguntas Directrices/ Hipótesis. Operacionalización de Variables/ Matriz de Descriptores.	Trabajo en Equipo	 Memoria Data.  Computadora	
07	07/10/20	Avance de la Investigación: Diseño Metodológico/ Perspectiva de la Investigación. Elaboración y Validación de Instrumentos.	Trabajo en Equipo	 Computadora.  Memoria Data.	
08	14/10/20	Avance de la Investigación: Diseño Metodológico/ Perspectiva de la Investigación. Elaboración y Validación de Instrumentos.	Trabajo en Equipo	 Computadora.  Memoria Data.	
09	21/10/20	Avance de la Investigación: Aplicación de Instrumentos. Procesamiento y análisis de la Información. Conclusiones Recomendaciones Propuesta de Mejora Bibliografía.	Trabajo en Equipo.	 Computadora.  Memoria Data.	
10	28/11/20	Avance de la Investigación: Aplicación de Instrumentos. Procesamiento y análisis de la Información. Conclusiones	Trabajo en Equipo.	 Computadora.  Memoria Data.	

*"Gestión Pedagógica de la Dirección del Colegio República de Colombia año 2020"*

		Recomendaciones Propuesta de Mejora.			
11	04/11/20	<p>➤ Avance de la Investigación:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● Aplicación de Instrumentos.</li> <li>● Procesamiento y análisis de la Información.</li> <li>● Conclusiones</li> <li>● Recomendaciones</li> <li>● Propuesta de Mejora</li> </ul> <p>Bibliografía.</p>	Trabajo en Equipo. Trabajo en Equipo.	<p>✚ Computadora.</p> <p>✚ Memoria Data.</p>	
12	11/11/20	Informe Final de la Investigación.	Trabajo en Equipo.	<p>✚ Computadora.</p> <p>✚ Memoria Data.</p>	
13	18/11/20	Informe Final de la Investigación.	Trabajo en Equipo.	<p>✚ Computadora.</p> <p>✚ Memoria Data.</p>	
14	25/11/20	Evaluación Final de la Modalidad de Seminario de Graduación: Pre-Defensa y Entrega de Informe Final.	Trabajo en Equipo.	<p>✚ Computadora.</p> <p>✚ Memoria Data.</p>	



*ción*

**Imagen # 1** Entrada principal del centro



**Imagen # 2** Colegio República de Colombia.



**Imagen # 3** Encuesta a Docentes.



**Imagen # 4** Entrevista a Docentes.



**Imagen # 5** Entrevista Directora.





**Imagen # 6 Docentes en Capacitación Sobre Herramientas Virtuales.**



**Imagen # 7 Capacitación sobre Herramientas Virtuales**

**Imagen # 8 Docente trabajando en el aula TIC.**





