



UNIVERSIDAD DE CARABOBO  
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN  
DIRECCIÓN DE POSTGRADO  
MAESTRÍA EN GERENCIA AVANZADA EN EDUCACIÓN



**ESTILOS DE APRENDIZAJES DEL DOCENTE EN EL PROCESO DE  
DIRECCION EDUCATIVA Y SU DESEMPEÑO PROFESIONAL  
EN EL C.E.I.N.B. "JOSE CARRILLO MORENO", MUNICIPIO TINACO  
ESTADO COJEDES**

Autor: Licda. Adriana  
Masabe

Valencia, Mayo de 2014



UNIVERSIDAD DE CARABOBO  
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN  
DIRECCIÓN DE POSTGRADO

MAESTRÍA EN GERENCIA AVANZADA EN



**ESTILOS DE APRENDIZAJES DEL DOCENTE EN EL PROCESO DE  
DIRECCION EDUCATIVA Y SU DESEMPEÑO PROFESIONAL  
EN EL C.E.I.N.B. "JOSE CARRILLO MORENO", MUNICIPIO TINACO  
ESTADO COJEDES**

Autor: Licda. Adriana Masabé  
Tutor: MSc. Carol Pérez

Valencia, Mayo de 2014



UNIVERSIDAD DE CARABOBO  
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACION  
DIRECCION DE ESTUDIOS DE POSTGRADO  
MAESTRÍA EN GERENCIA AVANZADA EN EDUCACIÓN



### VEREDICTO

Nosotros, miembros del jurado designado para la evaluación del trabajo de grado titulado **Estilos de Aprendizajes del Docente en el Proceso de Dirección Educativa y su Desempeño Profesional en el C.E.I.N.B. “José Carrillo Moreno”, Municipio Tinaco Estado Cojedes**, presentado por: Adriana Masabé para optar al título de Magister en Gerencia Avanzada en Educación, estimamos que el mismo reúne los requisitos para ser considerado como: Aprobado.

Nombres,

Apellidos,

C.I.

Firma del Jurado

Valencia, Mayo de 2014

## **AVAL DEL TUTOR**

Dando cumplimiento a lo establecido en el Reglamento de Estudios de Postgrado de la Universidad de Carabobo en su artículo 133, quien suscribe **CAROL PÉREZ**, titular de la cédula de identidad N° **V.-10.990.387**, en mi carácter de Tutor del Trabajo de Maestría titulado: **ESTILOS DE APRENDIZAJES DEL DOCENTE EN EL PROCESO DE DIRECCION EDUCATIVA Y SU DESEMPEÑO PROFESIONAL EN EL C.E.I.N.B. “JOSE CARRILLO MORENO”, MUNICIPIO TINACO ESTADO COJEDES**, presentado por la ciudadana: **ADRIANA COROMOTO MASABE RODRIGUEZ**, titular de la cédula de identidad N° **V.- 11.807.695**, para optar al título de **MAGISTER EN GERENCIA AVANZADA EN EDUCACIÓN**, hago constar que dicho trabajo reúne los requisitos y méritos suficientes para ser sometido a la presentación pública y evaluación por parte del jurado examinador que se le designe.

En la ciudad de Valencia a la fecha de su presentación.

**Msc. Carol Pérez**

**C.I. V. - 10.990.387**

## AUTORIZACIÓN DE TUTOR

Yo, MSc. Carol Pérez, titular de la Cédula de Identidad N°. V – 10990387, en mi carácter de tutor del Trabajo de Maestría titulado: **“ESTILOS DE APRENDIZAJES DEL DOCENTE EN EL PROCESO DE DIRECCION EDUCATIVA Y SU DESEMPEÑO PROFESIONAL EN EL C.E.I.N.B. “JOSE CARRILLO MORENO”, MUNICIPIO TINACO ESTADO COJEDES”**, autorizo a la ciudadano (a) **ADRIANA COROMOTO MASABE RODRIGUEZ**, titular de la Cedula de Identidad N° V - **11.807.695** , a presentar ante la Comisión Coordinadora del Programa de Maestría en Gerencia Avanzada en Educación dicho Proyecto, a fin de que ésta le solicite la opinión de expertos en el área para su respectiva evaluación y aprobación.

En la ciudad de Valencia a los \_\_\_\_\_ días del mes de \_\_\_\_\_ de 2014.

MSc. Carol Pérez  
C.I. 10990387



**UNIVERSIDAD DE CARABOBO**  
**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN**  
**DIRECCIÓN DE POSTGRADO**  
**MAESTRÍA EN GERENCIA AVANZADA EN EDUCACIÓN**



**INFORME DE ACTIVIDADES**

**Participante:** Adriana Masabé.

**Cédula de Identidad:** V.-11.807.695

**Tutora:** Msc. Carol Pérez

**Cédula de Identidad:** V.-10.990.387

**Correo Electrónico del Participante:** [masabeadriana@gmail.com](mailto:masabeadriana@gmail.com)

**Título Tentativo del Trabajo:** “Estilos De Aprendizajes del Docente en el Proceso de Dirección Educativa y su Desempeño Profesional en el C.E.I.N.B. “José Carrillo Moreno”, Municipio Tinaco Estado Cojedes ”

**Línea de Investigación:** Procesos Gerenciales

SESIÓN	FECHA	HORA	ASUNTO TRATADO	OBSERVACIÓN
01	08/13/12	6:00 pm	Selección de problemática, planteamiento del problema	Abordaje y selección de la temática
02	27/03/12	6:30 pm	Planteamiento del Problema, objetivos de la investigación	Revisión y mejoras del Cap. I
03	12/04/12	4:00 pm	Justificación y delimitación	Revisión y mejoras
04	23/04/12	6:00 pm	Revisión Capítulo II	Revisión Tabla de Operacionalización
05	10/05/12	5:00 pm	Marco teórico, bases teóricas, sustentos para la investigación	Selección de bibliografía a consultar
06	12/07/12	6:00 pm	Tabla de especificaciones Marco metodológico	Revisión y mejoras
07	20/05/12	6:00 pm	Revisión final del proyecto	Aprobación Cap. II
07	21/06/12	4:00 pm	Construcción del instrumento	Aprobado Instrumento
08	15/08/13	5:00 pm	Bases teóricas	Revisión y correcciones
09	23/08/13	5:00 pm	Tabla de especificaciones y cuestionario	Revisión

10	20/10/13	5:00 pm	Prueba piloto	Revisión
11	30/10/13	5:00 pm	Confiabilidad y validez	Revisión
12	20/11/13	5:00 pm	Capítulo I, II y III	Revisión y Mejoras
13	08/01/14	5:00 pm	Análisis e interpretación de resultados	Revisión y mejoras
14	20/01/14	5:00 pm	Conclusiones y recomendaciones. Capítulo IV	Revisión y mejoras
15	23/01/14	5:00 pm	Revisión completa de la investigación	Aprobada la entrega

**Título Definitivo:** “ Estilos De Aprendizajes del Docente en el Proceso de Dirección Educativa y su Desempeño Profesional en el C.E.I.N.B. “José Carrillo Moreno”, Municipio Tinaco Estado Cojedes ”

Comentarios Finales acerca de la Investigación:

---



---

Declaramos que las especificaciones anteriores representan el proceso de dirección del trabajo de grado arriba mencionado.

**Msc. Carol  
Pérez C.I.  
10.990.387**

**Adriana  
Masabé C.I.  
11.807.695**

## **DEDICATORIA**

Quiero dedicar este Trabajo de Investigación a Dios Padre creador del Universo, quien guía mis pensamientos y mis acciones en cada momento, a los seres de luz que me asisten, me cuidan y me bendicen.

También se la dedico a la memoria de mi madre que partió al cielo hace poco y sé que me cuida desde allá.

Esta tesis se la dedico a mi esposo que me acompaña en los momentos difíciles y en los momentos gratos, haciendo que las cosas sean placenteras, sobre todo se la dedico porque me protege.

A mis hijos Martín, Adrimar y Cristal, Como estímulo para que alcancen su meta profesional.

A mis hermanos por ser mis compañeros de vida

A mi nieta que por ser una niña lleva consigo la pureza, la alegría a donde quiera que vaya.



## **AGRADECIMIENTO**

A mis compañeros y colegas, que a través de cada experiencia vivida, nos ha permitido crecer personal como profesionalmente. También hago extensivo este reconocimiento a mis compañeras de estudios Cristina, Darynes, Thais, por brindarme su solidaridad y su compañerismo a cada instante.

También hago un reconocimiento a mi Tutora Carol Pérez, por transmitir sus conocimientos y por brindarme ánimo para seguir adelante.

## ÍNDICE GENERAL

p.p

LISTA DE CUADROS.....	xii
LISTA DE GRAFICOS. ....	xiii
RESUMEN.....	xiv
INTRODUCCION. ....	1
CAPITULO	
I EL PROBLEMA .....	4
Planteamiento del Problema .....	4
Objetivos .....	12
Justificación .....	13
Delimitación .....	16
II MARCO TEÓRICO .....	17
Antecedentes de la Investigación .....	17
Bases Teóricas .....	22
Teorías que Sustentan la Investigación .....	41
Bases Legales .....	48
Tabla de Especificaciones .....	51
III MARCO METODOLÓGICO .....	52
Tipo y Diseño de la Investigación .....	52
Población .....	52
Muestra .....	53
Técnica e Instrumento de Recolección de Datos .....	53
Validez .....	54
Confiability .....	54
IV ANALISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS RESULTADOS .....	56
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES .....	76
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS .....	81
ANEXOS .....	85

## LISTA DE CUADROS

CUADRO		PP
1.	Naturaleza Cognitiva en cada estilo de Aprendizaje .....,25	
2.	Modelo de la Programación Neurolingüística de Bandler y Grinder de los estilos de aprendizajes .....	65
3.	Tabla de Especificación de las Variables.....	68
4.	Tabla de la distribución de los porcentajes del indicador: Visual.....	76
5.	Tabla de la distribución de los porcentajes del indicador: Auditivo.....	77
6.	Tabla de la distribución de los porcentajes del indicador: Kinestésico.....	78
7.	Tabla de la distribución de los porcentajes del indicador: Conducción...80	
8.	Tabla de la distribución de los porcentajes del indicador: Acompañamiento,.....,8	
9.	Tabla de la distribución de los porcentajes del indicador: Monitoreo.....	83
10.	Tabla de la distribución de los porcentajes del indicador: Intervención.....4	
11.	Tabla de la distribución de los porcentajes del indicador: Competencia... 85	
12.	Tabla de la distribución de los porcentajes del indicador: Productividad,,87	

## LISTA DE GRÁFICOS

GRÁFICO	p
1. Distribución de los porcentajes del indicador visual. Dimensión: Sistema de Representación. Variable: los estilos de aprendizajes del docente.	
2. Distribución de los porcentajes del indicador auditivo. Dimensión: Sistema de Representación. Variable: los estilos de aprendizajes del docente.	
3. Distribución de los porcentajes del indicador kinestésico. Dimensión: Sistema de Representación. Variable: los estilos de aprendizajes del docente.	
4. Distribución de los porcentajes del indicador conducción. Dimensión: Procesos de dirección. Variable: los estilos de aprendizajes del docente.	
5. Distribución de los porcentajes del indicador acompañamiento. Dimensión: Procesos de dirección. Variable: los estilos de aprendizajes del docente.	
6. Distribución de los porcentajes del indicador monitoreo. Dimensión: Procesos de dirección. Variable: los estilos de aprendizajes del docente.	
7. Distribución de los porcentajes del indicador competencia. Dimensión: Cumplimiento satisfactorio. Variable: Desempeño profesional	
8. Distribución de los porcentajes del indicador productividad. Dimensión: Procesos de dirección. Variable: Desempeño profesional	



**REPÚBLICA BOLIVARIANA DE VENEZUELA  
UNIVERSIDAD DE CARABOBO  
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACION  
DIRECCION DE ESTUDIOS DE POSTGRADO  
MAESTRÍA EN GERENCIA AVANZADA EN EDUCACIÓN  
LÍNEA DE INVESTIGACIÓN: PROCESOS GERENCIALES**



**ESTILOS DE APRENDIZAJES DEL DOCENTE EN EL PROCESO DE  
DIRECCION EDUCATIVA Y SU DESEMPEÑO PROFESIONAL  
EN EL C.E.I.N.B. “JOSE CARRILLO MORENO”, MUNICIPIO TINACO  
ESTADO COJEDES**

**AUTOR(A):** Lic. Adriana Masabé  
**TUTOR (A):** MSc. Carol Pérez  
**AÑO:** 2014

**RESUMEN**

Los estilos de aprendizajes son las estrategias particulares que los docentes utilizan para aprender en un momento o situación específica de aprendizaje; en el proceso de dirección de su desempeño profesional captan y representan la información de forma que pueda ser o no congruente con lo que le exige la organización educativa. A razón de esta idea, el enfoque central de este estudio consistió en determinar los Estilos de Aprendizajes del Docente en el Proceso de Dirección y su Desempeño Profesional en el C.E.I.N.B. “José Carrillo Moreno”, Municipio Tinaco Estado Cojedes. La metodología que aplicó fue una investigación tipo descriptiva, con apoyo en el diseño de campo, debido a que se analizó el problema directamente en el contexto sin manipular variables. La población estuvo conformada por (25) docentes, siendo la muestra del mismo tamaño de la población. Para la recolección de los datos, se utilizó como técnica la encuesta y el instrumento una Escala Likert con (4) alternativas de frecuencia. La validez se sometió a juicio de expertos de tres expertos, y la confiabilidad se calculó mediante el coeficiente Alfa de Cronbach , el cual fue de 0.85. La interpretación de los datos se hizo utilizando un análisis estadístico descriptivo, con apoyo de una hoja de cálculo Excel, y una representación gráfica de los resultados a través de diagrama de barras. Como conclusión el aprendizaje estratégico une la formación docente inicial y en servicio, lo cual permite una concepción de un sistema educativo permanente e integrador que desarrolle la autonomía de aprender, la conciencia de lo individual y lo colectivo.

**Palabras Clave:** Estilo de Aprendizaje, Dirección, Desempeño Profesional.



**REPUBLIC OF VENEZUELA  
UNIVERSITY CARABOBO  
FACULTY OF EDUCATION  
DIRECTION OF POSTGRADUATE STUDIES  
MASTER IN EDUCATIONAL ADVANCED  
MANAGEMENT**



**LEARNING STYLES OF TEACHING AND PROCESS MANAGEMENT IN  
ITS PERFORMANCE IN PROFESSIONAL CEINB "CARRILLO JOSE  
MORENO" TINACO COJEDES**

**AUTHOR (A):** Lic. Adriana Masabé **TUTOR**  
**(A):** MSc. Carol Pérez **YEAR:** 2014

**ABSTRACT**

Learning styles are particular strategies that teachers use to learn at one time or in a specific learning situation; addressing their professional process performance, the capture and represent information in order to be or not consistent with what educational organization requires. For that, the central focus of this study was to determine the Teachers' Learning Styles in Process Management and Professional Performance in CEINB "José Carrillo Moreno", Tinaco Municipality at Cojedes State. The methodology applied was a descriptive research, supported by a field design, because the problem was analyzed directly without manipulating the context variables. The population consisted of 25 teachers, and the sample was formed by the same population size. To collect the data, the technique used was a survey as an instrument with a Likert scale with four alternative of frequency. Validity was subjected to expert opinion of three experts, and reliability was calculated using Cronbach 's alpha coefficient, which result was 0,85 . The interpretation of the data was done using the descriptive statistical analysis, supported by an Excel spreadsheet, and a graphical representation of the results through bar chart. As a conclusion, strategic learning connects the initial and in-service teacher training, which allows a view of a permanent and inclusive education system to develop the autonomy of learning, and the awareness of the individual and collective.

Key Words: Learning Styles, Direction, Professional Performance.

## INTRODUCCION

El proceso de dirección en el ámbito de la docencia, supone asumir una serie de responsabilidades destinadas a la orientación, motivación, capacitación y mantenimiento del esfuerzo humano, para lograr la eficacia administrativa y eficacia pedagógica. Para ello, deben desarrollarse habilidades y conceptos que permitan coordinar las capacidades individuales, guiándolas hacia logros institucionales, con el máximo desempeño en la conducción durante este camino. En este rol de dirección, quien orienta debe exhibir habilidades para comprender la naturaleza de aprendizaje de los docentes, ya que el funcionamiento eficiente de toda institución educativa depende del trabajo pedagógico que éstos desempeñan.

En este sentido, el desempeño profesional del docente viene dado por sus capacidades cognitivas, afectivas y psicológicas para aprender, y su interpretación de las propias experiencias provenientes de la cotidianidad en la que convive e interactúa. Se entiende, que cada docente tiene un estilo de aprendizaje específico, y por ende un modo particular de enseñar; por este motivo la tarea de dirigirlo hacia prácticas didácticas de calidad, debe estar centrado en el conocimiento consciente de que cada uno utiliza sistemas de representación (visual, auditivo y kinestésico) para aprender de forma desigual.

Es este, el asunto versado en este estudio; en los diversos estilos de aprendizaje que disponen los docentes para captar las orientaciones dadas en el proceso de dirección de su desempeño profesional, ya que entender el desarrollo de prácticas educativas inadecuadas, tiende a utilizar un sistema de representación con mayor preponderancia, lo que podría ser una vía para mejorar la dirección en la organización, por cuanto ésta exige motivar, dirigir actividades y establecer formas de comunicación propicias para encarar dicho proceso, y esto se logra solo cuando la gente “aprende”.

Por tanto, es necesario distinguir la dinámica del desempeño de los docentes, y establecer de qué manera influye en ese cometido lo que cada individuo sabe sobre las tareas a realizar, sus motivaciones, ideas, creencias, especialmente el ser y el hacer como individuo, ante los rasgos aptitudinales que exige la organización. Al respecto, la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura UNESCO (2005), establece que la calidad educativa es influenciada por los modos particulares que los docentes disponen para dirigir, de proyectarse en la búsqueda de condiciones educativas cada vez más competitivas, de mayor participación en lo social, y con valor en las capacidades humanas, especialmente en la formación de las familias.

Partiendo de estas premisas, el presente estudio se centra en el Modelo de Programación Neurolingüística planteado por Bandler y Grinder (citado por Secretaría de Educación Pública, 2004). Dirección de Coordinación Académica. Disponible: <http://www> [Consulta: 2013, Agosto 23], cuyo objeto es determinar el estilo de aprendizaje personal y la modalidad del desempeño profesional que cada docente sigue en su trabajo, una vez posicionado por un mediador durante el proceso de conducción pedagógica, donde este tercero intenta viabilizar sus tareas haciéndole propuestas de cambios didácticos. Para ello, en ese rol de dirección deben conocerse cuáles características intervienen en cada uno de los estilos de aprendizajes (visual, auditivo, kinestésico), a fin de identificar cuáles elementos lo conforman, detallándolos tal y como se presentan en la realidad.

En este sentido, el estudio se organiza en función de cuatro capítulos; el Capítulo I, está referido al planteamiento de la problemática a investigar, la cual se refiere a los Estilos de Aprendizajes del Docente durante el proceso de Dirección y su Desempeño Profesional, estableciéndose los objetivos que orientan la investigación así como las razones que lo justifican.



Asimismo, el Capítulo II, contiene el Marco Teórico, donde se señalan los estudios e investigaciones en torno a la temática tratada, encontrando en el proceso de revisión documental que el tema tiene escasas investigaciones previas fundamentadas con los estilos de aprendizaje del docente, por lo cual, se consideran las bases teóricas actuales, se analizan las informaciones condensadas en otros autores para generar posturas con enfoques personales. De igual manera, se distinguen las teorías fundamentales referidas al aprendizaje y la organización escolar. Seguidamente, se detallan las variables en la realidad objeto de estudio, y luego se hace su respectiva tabla de especificación.

Posteriormente, el Capítulo III hace mención al Marco Metodológico del estudio, y representa el sistema aplicado para la recolección y tratado de los datos de forma válida y confiable. Para ello, se asume un modelo cuantitativo, a través de un estudio de tipo descriptivo, que busca detallar las características que distinguen a un conjunto de docentes respecto a los estilos de aprendizajes utilizados durante el proceso de dirección y su desempeño profesional en el C.E.I.N.B. “José Carrillo Moreno”, de Educación Inicial, en el Municipio Tinaco.

Adicionalmente, el Capítulo IV hace referencia al Análisis e Interpretación de los Datos, donde se revisan los resultados obtenidos de la aplicación del instrumento de recolección de información. Para esto, se totalizan los datos suministrados por los docentes en cada ítem, se elabora la matriz de datos en tablas, para luego ser representados gráficamente, a través de diagramas de barras, utilizando un programa estadístico computarizado, que apoyó las interpretaciones obtenidas del análisis de cada ítem perteneciente a cada dimensión.

Luego, se muestran las Conclusiones y Recomendaciones de la investigación, donde se pudo deducir que existe una mayor prevalencia de los docentes en captar la información de manera visual, más que en las habilidades kinestésicas y auditivas. Esto representa la tendencia a preferir el uso de herramientas tecnológicas y

documentos impresos, mientras que hay menos interés por desempeñar actividades relacionadas con la experimentación, proceso este que implica poner a prueba situaciones problemáticas y hacer reajustes pertinentes para lograr cambios o modificaciones en el desempeño de una tarea.

Finalmente, son ubicadas las referencias bibliográficas, en donde de forma ordenada, alfabéticamente hablando, las fuentes impresas o electrónicas citadas por la autora para sustentar el trabajo de investigación. Con respecto a los Anexos de este estudio, se consideraron los soportes y constancias de interés para el desarrollo la intención investigativa.

## CAPÍTULO I

### EL PROBLEMA

#### **Planteamiento del Problema**

Para obtener logros en la vida, el ser humano debe desarrollar diversas capacidades cognitivas, sociales, afectivas y lingüísticas necesarias para relacionar lo que aprendido con los resultados alcanzados, para así ir cambiando su desempeño adecuadamente en función de lo que se espera que conozca y haga. Esto significa, que muchas situaciones de aprendizajes exitosas no poseen siempre un coeficiente intelectual mayor de lo esperado; es decir, el aprendizaje también lo determina la experiencia, ya que la interacción del hombre con su entorno facilita la construcción de conceptos, la resolución de conflictos, y la habilidad para relacionarse en escenarios donde su modo particular de aplicarlos en sociedad lo hace diferenciado a otra persona.

Desde esta perspectiva, se entiende que en el proceso de aprender, cada individuo posee un estilo diferente de formarse, por el estilo cognitivo que los caracteriza y los distingue. Al respecto, Keefe (citado por Rodríguez y Vázquez, 2013), señala que cada persona tiene estilos de aprendizajes particulares y estables que le sirven para percibir, interactuar y responder a sus contextos de aprendizajes. Es decir, hay preferencias personales tanto para interpretar la información proveniente del entorno, como para enfrentarse a ellas al momento de desempeñarse en la cotidianidad.

De acuerdo con estos planteamientos, incorporados al ámbito educativo, a los docentes se les exige desempeñar competencias congruentes con su práctica

pedagógica. Para esto, se implementa con mayor énfasis a nivel de políticas educativas, la formación permanente del educador mediante su capacitación en las áreas de planificación y evaluación educativa. En contraste, existe un mayor predominio de la formación técnica mediante el adiestramiento de habilidades didácticas, dejando a un lado los estilos particulares para enfrentar el quehacer exigido. Así, resulta obvia la existencia de un modo particular de aprender, e indiscutiblemente de un estilo individual de enseñar.

Asimismo, se le exige al docente ampliar y desarrollar habilidades relacionadas con su perfil profesional y socio comunitario, donde la inteligencia, la comunicación, la proactividad en la resolución de conflictos, y la capacidad de armonizar con los demás, son condicionantes de un alto o bajo desempeño, de acuerdo a las funciones que debe realizar. En este proceso de aprendizaje, los docentes no siempre aplican de modo similar las habilidades o competencias que forman por el estilo particular en que asimilan e interpretan las informaciones provenientes de su experiencia.

Sin embargo, se torna complejo el entender la dinámica del desempeño de los docentes, pues requiere profundizar no sólo en su perfil personal para concebir de qué manera influye en ese cometido, lo que cada uno sabe sobre las tareas a realizar, sus motivaciones, ideas, creencias, especialmente la teoría y la práctica que como individuo asume ante los rasgos de aptitudes que le exige la organización, sino en los estilos de aprendizajes que le caracteriza una vez que son posicionados por un mediador durante el proceso de supervisión, monitoreo o conducción pedagógica, donde un director en funciones de asesoría intenta viabilizar sus labores haciéndole propuestas de cambios didácticos.

En este aspecto, Rodríguez y Vázquez (2013), plantean que “cada uno aprende de modo diferente, y las variables personales inciden necesariamente en la forma de encarar el proceso. Diagnosticar el perfil y hacerlo consciente parece la

manera científica de aportar ayuda didáctica apropiada para avanzar en la construcción del aprendizaje” (p. 3).

Visto desde este enfoque, el aprendizaje está basado en experiencias, y son las capacidades las que llevan al docente a obtener éxito, reconociendo la influencia que ejercen sobre sí mismo y sus distintas habilidades de interpretación del contexto, advirtiendo además, la diferencia que existe entre su propio modo de pensar y de hacer, debido a los diferentes estilos de aprendizaje que posee, y que son aplicados en un momento específico.

En todo caso, esto parece ser una de las causales para entender porque tantos docentes fracasan obteniendo un bajo desempeño didáctico. Muchos educadores son capaces de desarrollar una vida plena; sin embargo, existe una considerable proporción que aun alcanzando una excelente práctica pedagógica, no logran un nivel de vida exitosa. Esto se debe a que los estilos de aprendizajes son una forma característica de pensar y no una aptitud; una persona no es poseedora de una sola manera o modo de aprender, sino que se adecúa a la situación que deba enfrentar, para lo que adoptará un modelo distinto, con una predominancia por aprender diferente a otro docente.

Por esta razón, deben considerarse diversos estudios sobre los estilos de aprendizaje; desde el ámbito mundial, se interesan en saber cómo aprende el ser humano a partir de diversos enfoques o disciplinas, generándose así efectos en la realidad social del sujeto que aprende y su modo de interpretar dicha realidad. Al respecto, Rodríguez y Vázquez (2013), señalan que en el contexto educativo, se ha despertado una gran inquietud por conocer los estilos de aprendizajes de los estudiantes como una vía para mejorar su rendimiento académico; no obstante, en el caso de los docentes, que representan también sujetos en continuo aprendizaje y formación, son escasos los estudios que abordan cómo aprenden y los resultados que esto produce en su desempeño educativo.

Lo anterior, permite establecer las siguientes incógnitas: ¿cómo aumentar el desempeño de los alumnos si los docentes no tienen un alto desempeño en su acción pedagógica? ¿Cómo debe actuar la dirección escolar para hacer que docentes y alumnos tengan altos desempeños?

Partiendo de estas premisas, es menester entender que en una organización educativa, cada docente aprende de forma distinta y se desempeña en función de sus propios criterios personales; entretanto, es necesario buscar las vías más adecuadas para mejorar sus competencias profesionales, ya que a pesar que cada individuo posee un modo de aprender relativamente estable, es pertinente concientizar que pueden cambiar, y esto es profundizado en la forma que tienden a seleccionar los medios de representación (visual, auditivo, kinestésico), al momento de interpretar una información dada, en una situación o contexto específico de aprendizaje Bandler y Grinder (citado por Secretaría de Educación Pública, 2004). Dirección de Coordinación Académica. Disponible: <http://www> [Consulta: 2013, Agosto 23]

Para el momento en que un docente es posicionado por un mediador durante el proceso de conducción pedagógica, donde los directivos intentan facilitar sus tareas haciéndole propuestas de cambios didácticos, es precisamente en ese rol de dirección que deben conocerse cuales características intervienen en cada uno de los estilos de aprendizajes, a fin de identificar cuáles son las preferencias que utiliza para aprender. De esta manera, el desempeño educativo del docente ha sido el más efectivo, pese a que todos tienen capacidades cognitivas, afectivas y sociales particulares, aun cuando pareciera desconocerse cómo aplicar efectivamente sus tareas en un contexto específico, debido al estilo que cada quien tiene de aprender y desenvolverse.

En el Manual de Estilos de Aprendizajes (Secretaría de Educación Pública, 2004), se plantea que en muchos casos, los docentes muestran mayor atención a un canal de representación mental que a otro, porque su experiencia lo ha acostumbrado

a atender más a una determinada fuente de información. Como resultado, se ve influenciado el desempeño, ya que durante el proceso de dirección, los lineamientos se dan por escrito en forma clara, precisa, con objetivos definidos, donde se toma decisiones en consenso, se dan las orientaciones pertinentes a las debilidades encontradas en la didáctica que aplican en un momento específico de enseñanza, y aun así manifiestan conductas y prácticas educativas contrarias a lo exigido.

Considerando lo anterior, esta realidad se evidencia también en el contexto nacional. Se tiende a enfocar más lo sociopolítico en la supervisión educativa, como vía para constatar cómo es el quehacer didáctico en las instituciones; no se muestra el interés por saber cómo se están formando los niños y niñas, cuál es la actuación del docente, si es competente para desempeñar dicho cargo; en contraste, se le reconocen sus preferencias políticas, sin tomar en cuenta la praxis y la capacidad para ejercer dichas funciones, ni considerar sus valores morales ni la ética profesional.

Por tal razón, se hace necesario saber cómo aprenden los docentes debido a cuestionamientos sobre su didáctica, y a pesar que en las instituciones educativas venezolanas se realiza constantemente la supervisión pedagógica, con el fin de orientar a los profesionales de la educación, estos muestran debilidades a la hora de ejecutar la práctica. A los efectos de esto, se les facilita a lo largo del año escolar, talleres y círculos de estudios, difíciles de aplicar en sus actividades diarias, tendiendo a ser muy repetitivos, lo que hace notoria la ausencia de innovaciones académicas. Adicionalmente, muchos de los docentes poseen debilidades tecnológicas, siendo este aspecto preocupante considerando la tecnología como un instrumento clave para propiciar conocimientos a los niños y niñas.

Al respecto, las políticas educativas establecidas, tienden a exhibir mayor interés por mejorar programas sistemáticos, dirigidos a la formación en planificación y evaluación didáctica, en donde se constata un mayor interés en aprendizajes técnicos-instrumentales, tales como crear mecanismos que permitan cambiar términos

por otros, y la reorganización de los elementos que conforman un plan o instrumento para evaluar dado que así lo establece el currículo. Estas políticas, cumplen un rol fiscalizador en lugar de conocer la actuación del docente; cómo piensa, su modo de relacionarse en grupo, y la vía de toma de decisiones. Como resultado, se obvian líneas educativas que puedan ser orientadas en las capacidades que conllevan al docente a tener resistencia a seguir aprendiendo y a mejorar su enseñanza.

A esta realidad no escapa el Centro de Educación Inicial Nacional Bolivariano “José Carrillo Moreno”, ubicado en el Distrito Escolar N° 09 del Municipio Tinaco, Estado Cojedes, donde se observan ciertas realidades metodológicas y/o administrativas, que inciden de manera poco productiva en la enseñanza y aprendizaje a causa de la inconsistencia teórico-práctica que exhiben los docentes en su quehacer diario.

A raíz de lo observado, uno de los principios esenciales que se aspira lograr en la pedagogía impartida en este centro educativo, es la de establecer una política de formación continua del personal, con la finalidad de brindar calidad educativa a los niños y niñas, mediante procesos de aprendizajes para la vida; que aprendan a convivir, a hacer, a ser y a conocer, más allá de convertirlos en simples receptores de información. Para esto, se toman decisiones referidas a la capacitación del docente con la idea de mejorar competencias formativas a través de estrategias de asesoramiento permanente que procuren motivar a innovar. Sin embargo, pese a estas orientaciones, tienden a manifestar prácticas contrarias a las organizadas, ya que las acciones realizadas se caracterizan por criterios subjetivos respecto a las informaciones dadas, interpretaciones desde la óptica personal, evasión de compromisos en forma consciente e intencionada, y la no reflexión acerca del propio trabajo a cambio de la crítica al trabajo ajeno.

Estas acciones didácticas aplicadas por el docente, sugieren que cada uno representa mentalmente las informaciones dadas de forma particular o diferenciada de



los demás, y podría ser a causa del estilo de aprender que este asume, aun sin darse cuenta que el desempeño que exhibe es contrario a lo que se exigido. En el Manual de Estilos de Aprendizajes (Secretaría de Educación Pública, 2004), se señala que las personas tiene tres sistemas de representación mental de la información: el visual, el auditivo y el kinestésico. “La mayoría de nosotros utilizamos los sistemas de representación en forma desigual, potenciando unos e infrautilizando otros. Los sistemas de representación se desarrollan más cuanto más lo utilicemos” (p.30).

Significa entonces, que los docentes utilizan más de un canal de representación de información por haber aprendido y acostumbrado a atender de esa forma, la fuente del mensaje. Por tanto, cuando son asesorados, podrían estar activando el canal de predominancia, y como resultado, sus acciones son incongruentes con lo esperado.

En este sentido, el asesor debe comunicarse atendiendo los tres sistemas de representación, y mediar para verificar su comprensión al dar pautas u orientaciones educativas, puesto que uno de los aspectos observados a nivel didáctico, es la mayor tendencia a utilizar recursos para el aprendizaje con énfasis en lo visual, cargados de imágenes, colores y formas, concretados en murales, cuentos ilustrados, láminas ilustradas, pendones, mapas mentales en papel de tamaño grande, videos, carteleros con exposiciones de trabajos artísticos elaborados por los niños y niñas, entre otros. Tal situación, da a entender que estos docentes son personas visuales y por ello, requieren utilizar el canal de la vista para procesar y entender las informaciones.

En muchas situaciones, durante el proceso de dirección, predomina el uso del canal auditivo, ya que el director o asesor pedagógico al verse afectado por el exceso de recaudos administrativos exigidos por el municipio escolar, prefiere dar las orientaciones oralmente, discutiendo contenidos en consejos docentes, entrevistas individuales, grupos pequeños, o por vía telefónica, entre otros. Como respuesta, los docentes se colocan en situación de atender e interpretar auditivamente, lo cual

contrasta negativamente con su uso del canal visual; en consecuencia, presentan pocas posibilidades para organizar y ordenar las ideas mentalmente a medida que escuchan, lo que conlleva a dificultades para expresar sus opiniones, explicar de forma oral a otros compañeros, y por tanto, se tiende a tergiversar el mensaje.

Por consiguiente, los docentes interpretan de maneras distintas las informaciones recibidas a través de los consejos de secciones, y a la hora de planificar o evaluar a los niños y niñas, hay preferencias de hacerlo de modo contrario al sugerido.

De este modo, se dificulta obtener un resultado positivo respecto a los niveles de desempeño profesional de una persona que se adecuen y acerquen más a la realidad que posee. Además, se pone de manifiesto la necesidad de armonizar esto con los estilos de aprendizajes, para influenciar directamente sobre el rendimiento académico, y permitir así una enseñanza y aprendizaje más efectivos.

Ante la situación planteada, cabe preguntarse, ¿Cuáles son los estilos personales de aprender que tienen unos y otros docentes al momento de asumir informaciones y de aplicarlas en su acción educativa en el C.E.I.N.B. “José Carrillo Moreno”, del Municipio Tinaco, Estado Cojedes? ¿De qué manera se conduce el desempeño profesional de los docentes al momento de aplicar metodologías didácticas, criterios y compromisos establecidos en consenso? ¿Cómo será la relación que producen los estilos de aprendizajes de los docentes y la conducción de su desempeño profesional en el desarrollo eficaz de los procesos gerenciales previstos en el C.E.I.N.B. “José Carrillo Moreno”, del Municipio Tinaco, Estado Cojedes?

## **Objetivos de la Investigación**

### **General**

Determinar los estilos de aprendizajes del docente en el proceso de dirección y su desempeño profesional en el C.E.I.N.B. “José Carrillo Moreno”, Municipio Tinaco Estado Cojedes.

### **Específicos**

Distinguir los estilos de aprendizajes de los docentes en el proceso de dirección en el C.E.I.N.B “José Carrillo Moreno”, del Municipio Tinaco del Estado Cojedes.

Indagar acerca del desempeño profesional del docente en el C.E.I.N.B “José Carrillo Moreno”, del Municipio Tinaco del Estado Cojedes.

Establecer una relación teórica entre los estilos de aprendizajes del docente en el proceso de dirección y su desempeño profesional.

### **Justificación**

La importancia de la presente investigación reside en diferenciar los diversos estilos de aprendizajes, y cómo estos inciden en la formación de los docentes con la intención de fortalecer la práctica y mejorar la condición del proceso de aprendizaje y enseñanza, teniendo como resultado niños y niñas con un desarrollo integral. Esta investigación aporta conocimientos para comprender y determinar cuál estilo de aprendizaje poseen los docentes, y así poder utilizar las medidas necesarias para que ejerzan sus funciones de la mejor manera.

Vale considerar que, para elaborar un perfil de educador acorde con la realidad y profesionalidad, se debe contar al menos con tres herramientas fundamentales: sensibilidad, flexibilidad y conocimientos; sólo el docente que conoce los límites de

la disciplina y el lenguaje en los cuales se expresa, puede explicar por qué una determinada pregunta no es legítima en un determinado contexto. Son muy ambiciosos los perfiles elaborados en los países latinoamericanos, con la intención de estar a tono con la modernidad y la competitividad. Sin embargo, no logran apoyar la docencia como lo hacen quienes sí pueden competir.

En otras palabras, el sistema educativo venezolano debe entender que para realizar cambios, es necesario abrir el debate desde las aulas, en los escenarios que permiten formar a los docentes; desde allí debe partirse, haciéndolos participes de sus propios procesos y estableciendo un conversatorio con los docentes y estudiantes en relación a lo que desean y/o esperan, guiando el sistema educativo hacia una visión de verdadera transformación.

En relación a Educación Inicial, este es primer nivel del sistema educativo venezolano y por tanto, considerado el más importante pues su objetivo es atender integralmente a los niños de tres (3) a seis (6) años para su adaptación al contexto social, y además formar los cimientos para el desarrollo de la creatividad, desarrollo moral, cognitivo, lenguaje y psicomotricidad. Es por ello, que el docente en este nivel debe desempeñarse con eficiencia en sus diferentes roles, y prepararse en áreas específicas que competen a sus diversas funciones que lo conlleve hacia la autorrealización.

Por tanto, el presente estudio, buscó como finalidad conocer cómo aprenden los docentes que laboran en el C.E.I.N.B. “José Carrillo Moreno”, y cómo es su desempeño una vez que son guiados por un directivo, para de esta forma contribuir en un proceso de reflexión que vaya hacia el mejoramiento de su labor pedagógica, y así compartirlos para beneficio de los niños y niñas que atiende.

A través de esto, pretende ser un valioso aporte a la institución, al servir como modelo de acción gerencial que asegure la posibilidad de desempeñar las funciones pedagógicas con ética, basada en valores, y considerando el bien personal y social

proyectado hacia el futuro, relacionado los estilos de aprendizajes y la formación profesional para profundizar en la forma de aprender del docente y buscar la excelencia profesional, pues si son satisfechas sus necesidades de formación, ampliará y facilitará su capacitación y motivación, y por ende optimizará el trabajo educativo.

Adicionalmente, este estudio busca beneficiar a los niños y niñas de este centro educativo, al proporcionar un conjunto de experiencias significativas de la mano de docentes altamente capacitados, dispuestos a lograr los objetivos organizacionales, así como también a los padres y representantes, pues al mejorar su labor social y profesionalismo, esto se proyectará más allá del salón, hacia su entorno, realzando su rol de promotor social e investigador que trasciende y promueve a la organización educativa coadyuvando en el desarrollo de los distintos centros educativos del Municipio Tinaco.

Asimismo, a través de la investigación se aprovecha el análisis de los datos obtenidos, ya que pueden ser utilizados por los supervisores conjuntamente con los directores, para diseñar planes de acción que desprendan intervenciones gerenciales específicas que normen, organicen y coordinen los centros educativos de Educación Inicial en el Municipio Tinaco propiciando la creación de espacios para el intercambio de experiencias gerenciales educativas, con miras a innovar en el contexto pedagógico, a través del proceso sistemático de capacitación a los directores y docentes, centrado en indagar en las estrategias que utilizan para aprender y para conducir el desempeño profesional hacia prácticas menos tradicionales.

De esta forma, se crea una verdadera gestión del conocimiento estableciendo un sistema de gerencia escolar municipal para la formación directiva, planificando y ejecutando acciones sistematizadas conjuntamente con todos los directores y jefes inmediatos, constituyéndose así una visión compartida de la educación inicial del Municipio Tinaco, como política gerencial educativa local.

Asimismo, este estudio puede servir de referencia a otras investigaciones relacionadas con los estilos de aprendizajes durante el proceso de dirección y su desempeño profesional, y también aportará puntos de referencia que servirán para comprender los procesos gerenciales en lo actual.

### **Delimitación de la Investigación**

Este estudio se llevó a cabo en el Centro de Educación Inicial Bolivariano “José Carrillo Moreno”, ubicado en Sector La Florida, Avenida Urdaneta al lado del IEE “Tinaco”, Municipio Tinaco del Estado Cojedes. Es una Institución de dependencia nacional, que pertenece al Subsistema de Educación Básica, nivel de Educación Inicial, que cuenta con 30 años de fundada; su horario es de jornada completa, desde las 8:00am hasta 4:00 pm, y atiende a niños y niñas entre los 3-6 años de edad, agrupados etariamente.

## CAPITULO II

### MARCO TEORICO

#### **Antecedentes de la Investigación**

En este estudio, se asumen como referencias las investigaciones previas realizadas tanto a nivel internacional como a nivel nacional, los cuales se encuentran relacionados con las variables estilos de aprendizaje durante el procesos de dirección, y desempeño profesional.

Es así como, en el ámbito internacional, puede mencionarse primeramente el trabajo de investigación realizado por Wong (2011), titulado Estrategias de Metacomprensión Lectora y Estilos de Aprendizaje en Estudiantes Universitarios, cuyo propósito fue establecer la relación de las estrategias de metacomprensión lectora con los estilos de aprendizaje en estudiantes que cursan el primer año en dos universidades: una pública y otra privada. Los participantes seleccionados fueron 809 estudiantes de ambos sexos, 352 (43,51%) provenientes de la universidad pública y 457 (56,49%) de la universidad privada. El tipo de investigación correspondió al expo-facto correlacional, y se emplearon los inventarios de estrategias de metacomprensión de Schimitt y el de estrategias de aprendizaje de Kolb para la obtención de los datos en la muestra elegida. Los resultados indicaron que los participantes poseen un bajo nivel de desarrollo de las estrategias metacomprensivas, y no se evidenció un estilo de aprendizaje predominante; sin embargo, hay ciertos matices diferenciales entre los estudiantes de dichas universidades en ambas variables. Fundamentalmente, las estrategias de metacomprensión lectora y los estilos de aprendizaje no se relacionan, y se presume que la razón es el incipiente desarrollo de estas estrategias en la población investigada.

Este estudio evidenció una clara relación con la investigación planteada, por cuanto buscó determinar que, las personas sean docentes o alumnos, tienen un estilo de aprendizaje predominante, sin embargo llama la atención que el estudio hecho por Wong, no se relaciona con la capacidad metacomprendiva, es decir que los docentes pudieran no ser conscientes de su potencial para comprender, y de la actividad que realiza durante este proceso comprensivo.

Por su parte, Tutau (2011), elaboró su investigación titulada Estilos de Aprendizaje y su Relación con la Situación Laboral, cuyo objetivo consistió en indagar, a modo exploratorio, los estilos de aprendizaje de estudiantes cuya mayoría pertenece a la asignatura Sistemas en las Universidades de la Matanza y Luján, con la idea de conocer, modelizar, y sistematizar sus estilos, relacionándolos con variables tales como su situación laboral y otras disponibles. El estudio se sustentó en los Modelos de Estilos Aprendizaje de Honey y Mumford y de Alonso, Gallego y Honey. El resultado de la exploración reveló predominancia del Estilo Reflexivo y luego del Teorizador en el promedio de evaluados, por sobre las modalidades Activa y Pragmática. La vinculación de cada perfil de estilos con su situación laboral arrojó índices bajos de relación.

Debe destacarse la correspondencia con el presente trabajo, debido a que se relacionan los estilos de aprendizajes con el desempeño laboral. En este sentido, el personal directivo encargado de realizar los acompañamientos orienta al docente en función de la predominancia de un determinado estilo de aprendizaje, incentivando el uso de otro sistema de aprender, para optimizar su desempeño en el aula, tomando en cuenta que también los estudiantes tienen sus propias preferencias de aprendizaje.

Por su parte, ya desde el contexto nacional, puede referirse el trabajo presentado por Nobrega (2009), titulado Competencias Específicas del Docente de Educación Inicial, cuyo objetivo fue determinar las competencias específicas que debe poseer el docente de Educación Inicial, enmarcado bajo la línea de investigación



del Diseño Curricular. La metodología se llevó a cabo bajo un enfoque metodológico para el Diseño de las Competencias, fundamentada en el Modelo de Desarrollo de Perfiles Académico – Profesionales Basado en Competencias, propuesto por Canquiz e Inciarte, el cual consta de seis fases; para el desarrollo del mismo, se utilizó la revisión bibliográfica y documental desde la fase N°1 hasta la fase N° 4 del modelo y la aplicación de una matriz de análisis de las competencias para la fase N° 5, hasta la cual se trabajó.

La población y la muestra coinciden, ya que se buscaba una mayor confiabilidad en sus resultados, quedando conformada por 26 docentes en ejercicio, 6 coordinadores de etapa de escuelas públicas y privadas del Municipio escolar N°4 de Guacara, específicamente de la Parroquia Ciudad Alianza, y 23 estudiantes del último semestre de Educación Inicial del Colegio Universitario de Administración y Mercadeo (CUAM), del mismo Municipio. La recolección de la información se llevó a cabo a través de la aplicación de la matriz ya mencionada, a la cual se le realizó un análisis estadístico de manera que pudo ser cuantificada y tabulada para llevarla a cuadros de frecuencia y graficada para una mejor visualización. La investigación arrojó como conclusión la importancia de la formación de los docentes en educación inicial, a través de competencias y criterios de desempeño.

Por otro lado, Olondro (2011) realizó un estudio titulado Evaluación del Desempeño de los Gerentes de Aula para la Optimización del Aprendizaje en el Colegio María Luisa Escobar, con el objeto de evaluar el desempeño del docente apoyado en la teoría de las competencias y de las necesidades aprendidas, en el marco de una investigación evaluativa descriptiva y con un diseño de campo y de corte transaccional o transversal. Se trabajó con una población de 15 docentes de aula y auxiliares, que laboraban en la institución. La técnica para la recolección de datos utilizada fue un cuestionario con tres alternativas de respuestas, contentivas de 30 ítems; para la validez del instrumento se utilizó el juicio de experto, de contenido y de constructo. Así mismo, el cálculo de la confiabilidad se realizó a través de

coeficiente Alfa de Cronbach, y los resultados se expresaron en términos porcentuales representados en tablas y gráficos estadísticos. Se concluyó que, el desempeño de los gerentes de aula actualmente no está acorde con los indicadores propuestos para lograr la optimización del aprendizaje observándose que los docentes no realizan diagnóstico grupal al iniciar el año escolar y hay poca colaboración entre compañeros de trabajo, por lo cual se sugirió incentivar el trabajo en equipo de los docentes, a través de talleres de crecimiento personal, además de otras estrategias que permitan a los gerentes de aula conocer sus debilidades y fortalezas.

Visto desde el enfoque del estilo de aprendizaje del docente, esta investigación se relaciona con el presente estudio, pues ambos reconocen debilidades y fortalezas, siendo una debilidad que su forma de comprender las orientaciones dadas, esté limitada a un solo estilo de aprendizaje; no obstante, al mismo tiempo el director o coordinador pedagógico debe convertir esta debilidad en fortaleza, para desarrollar competencias en el docente que mejoren el desempeño en el aula.

También, Echenique (2012), realizó un trabajo titulado La Gestión del Director en el Fortalecimiento del Desempeño de los Docentes en la Unidad Educativa Antonio Ricaurte del Estado Carabobo. El objetivo general fue analizar la gestión del director en esta institución educativa, a través de una investigación de carácter descriptivo con diseño de campo. La muestra estuvo conformada por 26 docentes, a quienes se aplicó un cuestionario con escala de Likert, conformado por 26 ítems. El mismo fue sometido a validez de contenido, de constructo y al juicio de expertos, y para el cálculo de la confiabilidad se utilizó el coeficiente Alpha de Cronbach. La información se analizó de forma porcentual, considerando los indicadores, dimensiones y variables estudiadas. Se concluyó, de acuerdo a los datos recogidos, que las funciones del director incidían en la calidad total del desempeño de los docentes, para quienes la presencia de un líder eficiente y eficaz dentro de una institución, es importante para fortalecer su desempeño e incentivarlos a cumplir con su labor diaria.

El autor coincide con esta investigación en cuanto a la importancia de las funciones directivas en el desempeño docente, puesto que este es quien orienta, conduce, motiva al personal en elevar los niveles de excelencia de la educación impartida en el aula.

Seguidamente, Gudiño (2012), realizó un estudio titulado Evaluación del Desempeño del Gerente de aula como facilitador en el proceso de aprendizaje en la Unidad Educativa “Urimare” del Estado Carabobo, con el propósito de analizar el desempeño del docente como facilitador de este proceso. La misma se abordó metodológicamente de forma descriptiva, con un diseño de campo. La población estuvo conformada por 100 estudiantes, quedando la muestra integrada por 50 estudiantes, lo que representó 50% de la población. Para la recolección de la información, se aplicó un cuestionario policotómico, de preguntas cerradas, con alternativas de respuestas: siempre, algunas veces y nunca. El mismo respondió a la validez de contenido, de constructo y de juicios de experto. Su confiabilidad, fue estimada a través de la aplicación del coeficiente Alfa de Cronbach, y el análisis de la información y su posterior interpretación, se realizó resaltando los datos más significativos, relacionado con el basamento teórico que sirvió de sustento a la investigación. Concluyó el estudio que los docentes cumplen con el desempeño en cuanto a sus funciones de planificación, organización, dirección y control; sin embargo, no efectúan en forma eficaz y eficiente el proceso gerencial a nivel de aula, de allí que no se alcancen completamente los objetivos propuestos. Esto permitió recomendar el estímulo a los gerentes de aula, a explorar e indagar nuevas técnicas de estudio que faciliten la transmisión de conocimientos a sus educandos y revisar sistemáticamente su desempeño académico para poder desarrollar su rol de facilitador en el proceso de aprendizaje de forma pertinente.

La relación que se tiene el estudio con este trabajo, radica en la necesidad de evaluar el propio desempeño laboral del docente, y esto sólo puede lograrse con la

ayuda de una dirección adecuada, considerando al docente como sujeto que aprende y facilita aprendizaje.

## **Bases Teóricas**

### **Estilos de Aprendizaje**

Los estilos de aprendizaje, son estrategias particulares que cada persona utiliza para aprender. Al respecto, Keefe (citado por Rodríguez y Vázquez, 2013), lo define como “...los rasgos cognitivos, afectivos y fisiológicos que sirven como indicadores relativamente estables de como los discentes perciben, interaccionan y responde a sus ambientes de aprendizajes” (p. 21). Esto significa, que cada persona utiliza un sistema propio a la hora de aprender, debido a que sus habilidades varían según lo que quiere formar; es decir, cada quien tiende a desarrollar ciertas preferencias al momento de captar e interpretar la información proveniente de su contexto, y por tanto, de actuar de forma congruente con sus rasgos individuales, bien sea consciente o no ante las situaciones de aprendizaje presentadas.

Relacionando el planteamiento anterior al ámbito educativo, y específicamente en el caso de los docentes, se aprecia que éstos poseen rasgos cognitivos, afectivos y fisiológicos particulares, y por ende perciben, interactúan, interpretan y responden a su ambiente según su modo particular de aprender. Esto quiere decir, que los docentes estructuran los contenidos, forman y utilizan conceptos, interpretan la información, resuelven los problemas, seleccionan medios de representación (visual, auditivo, kinestésico) de acuerdo a su preferencia para aprehender y representar una información. Por tanto, así como tienen un estilo característico de aprender, de igual manera poseen un estilo propio para enseñar.

En relación a esto, García (2010) plantea, que cada docente aprende de manera distinta a las demás, y este dato permite buscar las vías más adecuadas para

ayudarlos a rendir exitosamente en su trabajo, para lo cual se debe tener cuidado de hacer generalizaciones, ya que los estilos de aprendizaje, aunque son relativamente estables, pueden cambiar; pueden ser diferentes en situaciones diferentes.

Al respecto, Martínez (2008), señala que el concepto de estilo en el lenguaje pedagógico suele utilizarse para señalar una serie de distintos comportamientos, reunidos bajo una sola etiqueta. Por ejemplo, se habla de estilos de dirección y se describe el estilo autocrático, el estilo participativo entre otros. Los estilos son como conclusiones a las que se llega acerca de la forma cómo actúan las personas. Ahora bien, García (citado por Gutiérrez, 2010), propuso una definición de estilo como “un conjunto de aptitudes, preferencias, tendencias y actitudes, que tiene una persona por hacer algo y que se manifiesta a través de un patrón conductual y de distintas destrezas que lo hacen distinguirse de las demás personas bajo una sola etiqueta en la manera en que se conduce, viste, habla, piensa, aprende, conoce y enseña” (p. 38).

Igualmente, Riding y Rayner (citados por Gutiérrez, 2010), explican que los estilos de aprendizajes aparecen para ser distintivos de inteligencia, habilidad y personalidad; usualmente tienden a integrar tres componentes básicos: organización cognitiva, representación mental y la interpretación de ambas.

Por las consideraciones anteriores, existen diversas acepciones sobre el estilo de aprendizaje; para esta investigación se asume que, representan el conjunto de características psicológicas que suelen expresarse conjuntamente cuando una persona debe enfrentar una situación de aprendizaje; en otras palabras, las distintas maneras en que un individuo puede aprender. Se cree que una mayoría de personas emplea un método particular de interacción, aceptación y procesado de estímulos e información. Las características sobre estilo de aprendizaje suelen formar parte de cualquier informe psicopedagógico que se elabore de un alumno y pretende dar pistas sobre las estrategias didácticas y refuerzos que son más adecuados para el niño. No hay estilos puros, del mismo modo que no hay estilos de personalidad puros; las personas

utilizan diversos estilos de aprendizaje, aunque uno de ellos suele ser el predominante.

Por tanto, nadie procesa la información exactamente de la misma manera, aunque si se descubre cómo se procesa mejor la información, se podría sacar mejor provecho a las estrategias que se utilizan para aprender y estudiar, así como de valorar que el docente suele expresarse de forma diferenciada cuando hace frente a una situación experiencial.

### **Modelo de Programación Neurolingüística de Bandler y Grinder**

El modelo de programación neurolingüística, desarrollado por Bandler y Grinder (citado por Secretaría de Educación Pública, 2004). Dirección de Coordinación Académica. Disponible: <http://www> [Consulta: 2013, Agosto 23], proporciona un marco conceptual para comprender el trabajo pedagógico del docente, y la manera en que éste se relaciona con el aprendizaje que dispone, a medida que va haciendo los ajustes pertinentes de su propia práctica. Este modelo, sirve de referencia para identificar los diferentes estilos de aprendizajes de una persona, sea director, docente o alumno, permitiendo el desarrollo de estrategias más adecuadas en la construcción de su propio aprendizaje.

En el Manual de Estilos de Aprendizajes (Secretaría de Educación Pública, 2004), establece que el modelo "...también llamado visual-auditivo-kinestésico (VAK), propuesto por los autores, toma en cuenta que los individuos tienen tres grandes sistemas para representar mentalmente la información, el visual, el auditivo y el kinestésico" (p.30). Se utiliza el sistema de representación visual siempre que se evocan imágenes abstractas como letras y números, mientras que el sistema de representación auditivo es el que permite revivir mentalmente conversaciones, ritmos, melodías o cuando se reconoce una voz, de allí que se distingue en personas con

habilidades musicales, y por último el sistema de representación kinestésico cuando se recuerdan olores, sabores, texturas y movimientos.

Esto significa que, cada persona aprende de una manera diferente, de acuerdo a sus conocimientos previos, a sus estructuras cognitivas y a sus estrategias. Todos los procesos se dan en el pensamiento; es por ello, que se tiende a seleccionar los mecanismos que se utilizan para representar, como resultado, las interpretaciones y respuestas a situaciones dadas se encuentran determinadas por las experiencias provenientes del contexto social donde se ha formado.

En este sentido, en el rol de docente no sólo se enseña de acuerdo al modo personal de aprender, sino según la manera en que le gustaría ser enseñado, de allí la importancia de conocer sus estilos de aprendizaje. Para ello, a continuación se presentan algunos rasgos más importantes de cada estilo.

**Cuadro 1: Naturaleza Cognitiva en cada Estilo de Aprendizaje**

<b>Naturaleza Cognitiva en cada estilo de Aprendizaje</b>	
<b>Visual</b>	Canal = Vista Tienden aprender a través de la observación y visualización. Poseen habilidad para recordar detalles visuales. Reconocen fácilmente patrones de escritura. Aplican el uso de colores para recordar información específica, utilizan el resaltador. Usan claves visuales para obtener un mejor rendimiento.
<b>Auditivo</b>	Canal = oído Aprende a partir de instrucciones verbales. Son muy verbales y memorizan contenidos fácilmente. Poseen habilidad a la hora de trabajar en grupo
<b>Kinestésico</b>	Canal = cuerpo Aprenden a través de la acción participativa Son aprendices prácticos que necesitan involucrar su cuerpo en actividades. Utilizan la memoria muscular para aprender y una vez adquirido jamás lo olvida.

Kolb (citado por Wong, 2011); adaptado por Masabé, 2012).

El cuadro anterior, caracteriza cómo se dan los estilos en los individuos; sin embargo, cabe destacar que la mayoría de las personas utilizan los sistemas de representación de forma desigual, dando mayor fuerza a alguno, pues éstos se desarrollan más cuanto más se apliquen, y el sujeto absorberá con mayor facilidad la información de ese tipo, lo cual indica que, manejar más de un sistema implica que hay sistemas que se utilizan menos, y por tanto, que distintos sistemas de representación tendrán distinto grado de desarrollo.

Asimismo, se presenta un esquema donde se resume las características propias del docente de acuerdo con este modelo.

**Cuadro 2: Modelo de la Programación Neurolingüística de Bandler y Grinder de los Estilos de Aprendizaje**

<b>Modelo de la Programación Neurolingüística de Bandler y Grinder de los estilos de aprendizajes</b>	
<b>Estilo de Aprendizaje</b>	<b>Como es el Docente</b>
<b>Visual</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Utiliza soportes visuales para la información oral.</li> <li>• Acompaña los textos con imágenes.</li> <li>• Transforma las palabras en imágenes.</li> </ul>
<b>Auditivo</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Lee el mismo texto con distinta inflexión.</li> <li>• Corrige gestos intercambiando</li> <li>• Da instrucciones verbales.</li> <li>• Tiende a organizar sus ideas de manera mental.</li> </ul>
<b>Kinestésico</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Feedback.</li> <li>• Lee un texto expresando emoción.</li> <li>• Gesticulan constantemente.</li> <li>• Se tocan y tocan continuamente a los demás.</li> </ul>

**Tomado del Manual de Estilos de Aprendizajes (Secretaría de Educación Pública, 2004). Adaptado por Masabé, 2012.**

En el cuadro, se refleja una serie de características diferenciadas en función del canal de representación que utiliza cada sujeto que aprende, y de acuerdo con



Sambrano (citado en Quintero y González, 2013), cada individuo estructura sus pensamientos en forma diferente, y se ha comprobado a nivel neurolingüística que los individuos usan canales de representación de manera particular o predominante, bien sea Visual, Auditivo, Kinestésico, Olfativo y Gustativo, todos determinados por los sentidos (comunicación interna) y por la experiencia (comunicación externa), a su vez ambos responsables de las posibilidades de percepción humana.

En consideración a lo anterior, vale mencionar que en los estilos de aprendizaje, se combinan una serie de factores que para Rodríguez (citado por García, 2010), son de tipo “...fisiológicos, personalidad, las experiencias previas, motivacionales, los canales preferidos de comunicación y el grado de dominio de uno de los hemisferios cerebrales, que hacen que el estilo de aprendizaje sea totalmente personalizado e irreplicable” (p. 6); es decir, tanto la experiencia proveniente del contexto, así como los aspectos biopsicológicos de la persona, determinarán la preferencia en el uso de un estilo más que otro.

Respecto a esto, Marqués (citado en García y Otros, 2012), expresa que otros factores incidentes en la preferencia de un estilo para aprender, viene dado por la motivación, la información y la orientación, ya que representan referentes de inspiración para que cualquier acción sea completamente satisfactoria; es el «querer aprender», y está condicionada por la fuerza de voluntad de cada persona.

### **Elementos que Conforman los Estilos de Aprendizaje**

Para Alonso y Gallego (2008), existen tres elementos psicológicos que conforman el estilo: un componente afectivo, el sentimiento; un componente cognitivo, el conocer; un componente del comportamiento, el hacer. Estos elementos se estructuran según el propio proceder por el que una persona interpreta su propia experiencia. Esta dinámica, que incluye el proceso vital del individuo, la construcción de un repertorio personal de estrategias de aprendizajes combinados con el estilo

cognitivo y el estilo característico de formarse, configura las actitudes, destrezas, comprensión y nivel de competencia de un sujeto en situación de aprendizaje.

En este sentido, las estrategias de aprendizaje se forman como parte de la respuesta del individuo a las demandas de su entorno, constituyéndose en herramientas cognitivas que resultan particularmente útiles a cada sujeto para complementar una tarea específica que se debe realizar; las distintas herramientas pueden ser guardadas y archivadas para utilizarlas en futuras tareas, también el repertorio de estrategia puede almacenarse y destinarse a tareas posteriores, por lo que el proceso de desarrollar una estrategia es largo, repetitivo en ocasiones y frecuentemente espontáneo.

Por otro lado, Aguilera y Ortiz (2010), expresan que el estilo cognitivo es para muchos casi una forma automática de responder a la información, y aparece en estadios primitivos del desarrollo personal y afecta a muchos aspectos de nuestro devenir vital. Las formas preferidas de los docentes en su formación, al igual que los estudiantes al responder ante las tareas de aprendizaje, se concretan en tres estilos de aprendizaje: estilo visual, estilo auditivo y estilo táctil o kinestésico. Por eso, es trascendental mezclar las técnicas de enseñanza en tempranas edades así como en el adolescente, pues de esta forma se tiende a familiarizar con la realidad más próxima, asociando el proceso aprendizaje a los estímulos sensoriales que le son más impactantes.

Adicionalmente, las investigaciones neurológicas de Herrmann, (citado por Aguilera y Ortiz, 2010), dieron como resultado la propuesta de un modelo compuesto por cuatro cuadrantes cerebrales, el cual parte del modelo planteado por Sperry-Mclean, quien señala que los cuadrantes cortical izquierdo, cortical derecho, límbico izquierdo y límbico derecho, representan cuatro formas distintas de operar, de pensar, de crear, de aprender y en suma, de convivir con el mundo. Estas investigaciones acerca del cerebro muestran evidencias que en las dos partes

(hemisferios derecho e izquierdo), se capta y transforma la realidad (información, experiencia) de manera diferente. Ambos hemisferios son igualmente importantes en términos del funcionamiento del cerebro total; existe en los seres humanos una propensión a utilizar más un hemisferio que otro para determinadas funciones cognitivas.

Desde una perspectiva más general, Cabrera (citado por Aguilera y Ortiz, 2010), afirma que existen otros componentes de los estilos de aprendizaje considerados en los siguientes criterios:

a) las personas tienen una forma preferida de percibir la información (canales de aprendizaje).

b) cada persona posee una forma preferida de procesar la información, c) las personas se orientan temporalmente hacia el cumplimiento de sus metas como aprendices.

c) las personas se orientan socialmente hacia la realización de tareas y la solución de problemas.

Se entiende así que, a través de estos estilos pueden tomarse medidas para organizar la teoría y práctica de un proceso de enseñanza-aprendizaje, que contribuya al desempeño adecuado de cualquier tarea, pues conociendo los estilos preferidos de aprender, se pueden desarrollar las habilidades requeridas para lograr los aprendizajes efectivos para los docentes, y que de esta manera pueda aprender a ser autónomo, asumir una actitud positiva y; se sienta responsable de los resultados del aprendizaje actuando en correspondencia con éstos.

### **El Proceso de Dirección Escolar Efectiva**

En la actualidad, Gallego y Nevot (2009), plantean que la educación exige de un docente que sea reflexivo, analítico, autónomo, y crítico; capaz de apropiarse no solo de conocimientos específicos, sino también de verdaderas estrategias para

aprender eficazmente, que le permitan asimilar y gestionar sus propios aprendizajes a lo largo de toda la vida. Sin embargo, hoy en día los docentes son inconsecuentes con el accionar diario, así como con la necesidad de tomar consideración los estilos de aprendizajes para hacer de su labor mucho más eficaz. En los últimos tiempos ha proliferado el interés por elevar la calidad del aprendizaje de los estudiantes por dirigir de manera más eficaz el proceso de aprendizaje escolar.

Por tanto, una de las funciones del gerente que vializa el quehacer educativo efectivo, lo constituye el proceso de dirección escolar, por ser el conjunto de actividades que se desarrollan con el fin de conducir a las personas y de orientar las tareas planificadas hacia el logro de los objetivos. De acuerdo con el Ministerio de Educación de El Salvador, en el Plan Nacional de Educación 2021 (Dirección Escolar Efectiva, 2008), una dirección efectiva lleva a cabo una gran variedad de trabajos, tales como: transmitir pasión, contagiar a la comunidad educativa involucrándolos en los aprendizajes de los niños y niñas, plasmar objetivos compartidos por todos con intencionalidad pedagógica. Además, supone considerar los estilos de aprendizajes del docente porque debe saber cuáles son los factores que bloquean el desempeño productivo tanto individual como de todo el grupo.

Para Villasmil (2006), “la dirección como función gerencial envuelve los conceptos de motivación, liderato, guía, estímulo y actuación” (p.80). Es habitual referirse al concepto de dirección como actividades administrativas y pedagógicas, tales como planificación, organización, dirección, supervisión, evaluación, atención al personal, estudiantes, entre otros. No obstante, las características conductuales o de desempeño del personal, es lo que conlleva a pensar en una dirección que vaya más allá del simple hecho de controlar o dirigir, puesto que cada miembro de la comunidad educativa, es un individuo con características personales e intelectuales diferentes.

En este aspecto, el documento Dirección Escolar Efectiva del Plan Nacional de Educación 2021 (Ministerio de Educación de El Salvador, 2008), advierte que la

dirección posee dos perspectivas estratégicas: la primera denominada Dirección Gerente, que se ocupa de los aspectos administrativos y de gestión escolar, los cuales le exige tener una preparación consciente para coordinar esfuerzos individuales para el logro de objetivos organizacionales, y del desarrollo de ciertas habilidades (técnicas, humanísticas y conceptuales). Tales aptitudes capacitan al gerente para cumplir con eficiencia sus funciones de planeación, organización, dirección y control; también le permiten, en el plano de la cotidianidad, desempeñar exitosamente sus roles interpersonales, informativos y decisorios.

La segunda, referida a la Dirección Pedagógica, la cual se centra en cómo mejorar lo que se enseña y se aprende en la escuela. En este sentido, Bolívar (2009), plantea que la dirección centrada en el aprendizaje, se relaciona con todo tipo de actividades (como supervisión) que tienen que ver con la mejora del proceso enseñanza-aprendizaje llevado a cabo por los docentes y los estudiantes, por lo que el liderazgo pedagógico cumple una labor de transformación de las prácticas pedagógicas del docente en el aula, mejorando así la calidad de la educación impartida en la institución.

Esto quiere decir, que los líderes escolares pueden moldear de forma indirecta, las condiciones en que se enseña y se aprende, o ayudar a que tales condiciones sean más eficaces. Para ello, tienen que aprender y desarrollar algunas habilidades, además de familiarizarse con ciertos conceptos que operen como base filosófica para asumir una gerencia educativa desde un punto de vista más humanista, entendiendo así las diferencias que cada docente posee para procesar las orientaciones dadas a su desempeño en el aula.

Para Ordoñez (2012), la dirección “es una función administrativa, de naturaleza profesional, inherente a un cargo directivo...dicho cargo implica una serie de cualidades y exigencias personales, sobre todo un conjunto de actitudes específicas que le favorezcan para la condición exitosa de las funciones de dicho cargo” (p. 69). Esto significa que, para un director, coordinar esfuerzos individuales para el logro de

objetivos organizacionales, requiere de preparación consciente y del desarrollo de ciertas habilidades técnicas, humanísticas y conceptuales.

Al respecto, en el texto citado de la Dirección Escolar Efectiva del Plan Nacional de Educación 2021 (Ministerio de Educación de El Salvador, ob. cit.), el resume las ideas planteadas, cuando establece que la dirección escolar es el proceso donde "...el director, como líder pedagógico y gerente del centro educativo, guía, motiva, involucra y rinde cuentas a la comunidad educativa, de tal manera que todos los esfuerzo y voluntades estén en función de lograr metas de aprendizajes" (p. 6).

Como puede apreciarse, la gestión pedagógica y la gestión administrativa se proyectan a vincularse con todo el entorno educativo de manera que pueda alcanzar frutos duraderos en los alumnos y todos los que conforman la institución, puesto que el gerente educativo, para conducir las entidades educativas, se vale de las funciones típicas de planificación, organización, dirección y control de sus tareas, que son las funciones gerenciales para conducir cualquier entidad, siempre enfocada en buscar las mejores vías que aseguren los aprendizajes significativos de los niños y niñas que atiende.

### **Estructura del Proceso de Dirección**

En una institución, para lograr los objetivos deseados, no sólo es necesario tener una estructura donde el director, docentes y demás miembros de la comunidad educativa se encuentren organizados en departamentos, coordinaciones, funciones y tareas, sino que es imprescindible que exista una estructura en el proceso directivo que conciba el proceder de sincronización de las acciones de cada persona que integra la institución, al unificar criterios de actuación y revisar sistemáticamente la programación educativa.

El proceso de dirección une estos esfuerzos humanos, constituyendo una organización compleja que programa el logro de los objetivos, así como las diversas

conductas que se desprenden de éstas acciones guiándolas consensuadamente. La ausencia de dirección conlleva a perder energía, tiempo, y esfuerzo; como consecuencia, todo se une en desánimo y relaciones conflictivas, que si son descuidadas en el transcurrir del tiempo, se convierten en malos hábitos y perfiles culturales improductivos.

De ahí que, el propósito principal del proceso directivo es evaluar el desempeño educativo para mejorar el funcionamiento de la institución mediante el desarrollo profesional de los responsables de la gestión. Para lograr esto, el Ministerio de Educación de El Salvador (ob. cit. 2008), sugiere que se lleve a cabo una serie de procesos gerenciales, que partan de la conducción de la institución a través del desarrollo de habilidades orientadas a convertir "...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" (p. 12).

Para ello, es clave liderar los procesos dirigidos a fortalecer las competencias pedagógicas, que aseguren las mejores condiciones de aprendizajes en los niños, y niñas, así como de los docentes. Además de la conducción, es ineludible atender el equipo de docentes en las aulas, a través de la intervención de un acompañante que apoye lo que produce para canalizar sus actuaciones, en búsqueda de su mejora y desarrollo profesional.

Para el Ministerio de Educación de Perú (2013), el acompañamiento consiste en asesorar al docente "...de manera continua, contextualizada, interactiva y respetuosa de su saber adquirido" (p. 13), por tanto, es una acción de trabajo compartido entre el asesor pedagógico y el docente de aula. El asesor representa al colaborador, que evalúa la práctica docente, planifica conjuntamente con él, y toman decisiones juntos, en un proceso copartícipe del aprendizaje. Por consiguiente, para que el asesor desempeñe con éxito las funciones y tareas que definen su puesto de

trabajo o su perfil profesional, debe poseer un conjunto de habilidades, conocimientos y cualidades que lo distinguen en su acción de otras personas, pudiendo ser observados en el contexto laboral de la organización.

Una vez que se hace el asesoramiento a la acción pedagógica de otros docentes para orientarlos, se procede al seguimiento sistematizado denominado monitoreo, que consiste en un “proceso de recojo y análisis de información de los procesos pedagógicos desencadenados en el aula y la institución educativa” (Ministerio de Educación de Perú, 2013; p.13).

Este esfuerzo sistematizado de procesar y evaluar la información recogida en los monitoreos, conduce a determinar necesidades de formación; se efectúa en forma participativa para averiguar el estado en que se encuentra el quehacer educativo en la institución, y así buscar las soluciones más viables a los problemas encontrados. Al respecto Gutierrez (citado en Balzan, 2008), propone un proceso de intervención que desarrolle programas educativos centrados en procesos de aprendizajes que propicien acciones positivas que se contrasten cada vez más con la realidad educativa deseada en el plantel, “...ya que la misma unificaría y orientaría a todos los actores del proceso educativo hacia una meta clara” (p. 20).

Así, la conducción, el asesoramiento pedagógico, el monitoreo y las intervenciones, representan estrategias básicas que permiten gestionar una institución educativa hacia la excelencia; se perciben como las oportunidades para favorecer el aprendizaje y desarrollo personal, profesional e institucional, ya mejoran la gestión y atienden las necesidades que surgen en el proceso educativo para lograr los objetivos esperados.



## Funciones Gerenciales

En las organizaciones, todo proceso administrativo comprende las actividades interrelacionadas de planificación, organización, dirección y control de todas las actividades que implican relaciones humanas y tiempo. En una organización constituyen las funciones gerenciales. De acuerdo a Pérez (2011), las funciones gerenciales educativas enmarcadas en la excelencia son las siguientes:

***La planificación de la gestión:*** Es el momento que permite crear una prospectiva de la organización, planteándose en un escenario futurista e innovador. La planificación gerencial concibe el diagnóstico, el establecimiento de objetivos y la consecución de los mismos mediante acciones estratégicas concretadas en programas, proyectos institucionales, presupuestos y procedimiento administrativos con apoyo y participación de todos los que hacen vida en la organización.

Por tanto, quien dirige debe tener aptitudes para comprender la importancia de los proyectos educativos, de la asignación de las tareas en equipos y la toma de decisiones adecuadas para el éxito en las funciones gerenciales que desempeña.

***La organización:*** Consiste diseñar la estructura organizativa de la institución a través de la determinación de tareas, los correspondientes procedimientos y dónde se tomarán las decisiones.

***La dirección:*** Está relacionada con el liderazgo, por cuanto el directivo es el encargado de influir de forma positiva a sus seguidores, de dirigir las acciones conjuntamente con los demás y de establecer una comunicación asertiva, de respeto e impulsar el compromiso de todos por mejorar la realidad educativa. Los gerentes en función de directiva son los responsables de motivar a los subordinados, de dirigir las actividades de las demás personas, establecer los canales de comunicación propicios e impulsar el liderazgo.

***El control y seguimiento de la gestión:*** Consiste en monitorear los resultados obtenidos para ajustar las acciones mediante la redistribución de tareas, el análisis y la evaluación del rendimiento de la organización para asegurar el logro de lo deseado.

### **El Desempeño Docente**

El desempeño se puede definirse como el cumplimiento del deber, algo o alguien que funciona, o el cumplimiento de las obligaciones inherentes a la profesión, cargo u oficio, actuar, trabajar y dedicarse a una actividad satisfactoriamente. Se observa así, que son múltiples las definiciones que se podrían hacerse al respecto. En este sentido, Gutiérrez (citado en Balzan, ob. cit. 2008), lo refiere como una tarea vital del líder y su equipo, es establecer el sistema de medición del desempeño de la organización de tal forma que se tenga claro cuáles son los signos de la organización, y con base en ellos se pueden guiar el pensamiento y la acción a lo largo del ciclo de negocio en los diferentes procesos del desempeño laboral del docente.

De igual manera, la labor a ser cumplida por el docente de la institución no solo está ligada a la remuneración económica, sino también es necesario tener en cuenta que para alcanzar el desempeño eficiente, los docentes tengan un alto nivel de compromiso, una mística de trabajo y lo conduzca a potenciar su nivel de vida profesional y personal. Para, Guerra y López (Citado en Balzan, 2008) "...la mejora del desempeño como una perspectiva sistemática para mejorar la productividad y competencia, utilizando una serie de métodos y procedimientos para vislumbrar las oportunidades relacionadas con el desempeño de las personas" (p.206).

Dentro de ese marco de ideas, se entiende que el desempeño laboral del docente se refiere a las capacidades que hacen posible su acción, sus funciones y sus roles, aunado a las cualidades de un comportamiento ético ajustado a las normas educativas. Lograr eficiencia en el proceder educativo de un docente, es considerar que precisa de la incorporación a su labor de enseñanza, una actitud científica hacia la

profesionalización de su actividad, dado que el conocimiento que construye en la cotidianidad requiere para la transformación, de conceptos que se forma en los planos cognitivos, afectivos y sociales, y que los faculta para solucionar problemas, enriqueciendo de este modo su proceso de enseñanza aprendizaje dentro y fuera del aula.

En conclusión, un desempeño profesional eficaz, se caracteriza por una actividad pedagógica manifestada en actitudes dirigidas al cambio y el mejoramiento pedagógico, en la indagación continúa de problemas y soluciones, en el desarrollo permanente de su conocimiento sobre el proceso de enseñanza aprendizaje, en la integridad de pensamiento y acción profesional, y en la generación constante de una cultura profesional dirigido a la búsqueda de la excelencia.

### **Roles del Docente y Desempeño Educativo.**

El desempeño docente no se basa sólo en la transmisión de un contenido plasmado en un currículo; la labor del docente en particular, debe ir enfocada en la construcción de conocimientos necesarios para la formación de un individuo integral, tanto en lo personal como en lo académico. Es por ello, que Hernández y otros (2010), dicen que el docente debe poseer las capacidades necesarias para lograr un aprendizaje en sus estudiantes tomando en cuenta las necesidades y la cultura en la cual se encuentran inmersos los mismos.

Por ello, los roles del docente están relacionados con estas funciones que debe poner en práctica en el ejercicio cotidiano de sus actividades impartiendo educación. Las instituciones sólo pueden funcionar cuando las personas que están en sus puestos de trabajos son capaces de desempeñar los roles para los cuales fueron seleccionados, contratadas y preparadas.

En este sentido, la docencia se convierte en un proceso dinámico y sistemático que busca dar cumplimiento a los fines y propósitos de la educación, para asegurar que el logro del desarrollo pleno de la personalidad del alumno en igualdad de oportunidades e igualdad de condiciones. Para dar cumplimiento a estas premisas, el Ministerio de Educación de Venezuela, decreta la Resolución N° 12 (1983), como política para la formación del profesional de la docencia, en la cual se define el concepto de rol con competencias, así como la necesidad de capacitarse para el desempeño de cada rol; como administrador, evaluador, facilitador, orientador, promotor social, planificador e investigador.

Específicamente respecto al rol de investigador, el docente debe asumir una actitud hacia su profesionalización, para así desarrollar conocimientos que interfieran en su experiencia laboral y pueda conducir con propiedad el desarrollo integral. De esta manera, se busca solventar problemas, cooperar con la transformación y modificación de situaciones, y propiciar el buen funcionamiento de las operaciones y del logro de aprendizajes significativos en los niños y niñas. De esta forma, el docente en el rol de promotor social, interviene en la comunidad para estimular la participación, organización de esfuerzos, a fin de lograr objetivos educacionales e integrar la comunidad a la organización, donde juntos conforman un grupo, compartan experiencias, establezcan metas claras y factibles para emprender la búsqueda de estos objetivos planificados.

Cabe destacar, que el docente en su rol de mediador, debe llevar al niño y la niña a su nivel de desarrollo potencial, cuando no son capaces de llegar por sí mismo. Al respecto, Vygotski (citado en Balzan, 2008) , se refiere a la “distancia entre el nivel actual de desempeño, determinado por la capacidad de resolver independientemente un problema, y el nivel de desarrollo potencial, determinado a través de la solución de un problema bajo la guía de un adulto o un colaborador con compañeros más capacitados” (p.153). En este sentido, el docente siempre ha ejercido el rol de orientador, aspecto relevante en la formación de la personalidad del

alumno, ofreciendo información a los padres del desarrollo integral del alumno, con el fin de orientarlos y darles oportunidad de integrarse al proceso. Además de orientar, debe procurar al educando atención como persona, tomar en cuenta sus necesidades, características e intereses, fomentar el conocimiento de sí mismo y del ambiente que lo rodea, igualmente intervenir y estimular la organización, coordinación y administración de los recursos humanos dentro y fuera del ámbito educativo, a fin de lograr objetivos educacionales.

De esta manera, asumir en el contexto actual el ejercicio de esta función, exige generar hacia adentro de la institución una profunda reflexión acerca de los compromisos que asumen los docentes. La necesidad de asumir los distintos roles y estar relacionado con la evidencia del escaso impacto de los esfuerzos que individualmente se pueda hacer, esfuerzos que se diluyen o generan sensación de frustración e impotencia para aquellos que tienen la responsabilidad de comprender la problemática existencial de los conocimientos adquiridos por parte de algunas casas de estudios.

### **Desempeño Profesional del Docente de Educación Inicial**

El desempeño del docente en el nivel de Educación Inicial, debe contribuir a la enseñanza y el aprendizaje de niños y niñas entre 0 y 6 años, así como contribuir a la formación de las personas de modo que puedan participar plenamente en la vida y la cultura de la sociedad en la que han nacido o están creciendo. Es decir, para Hernández y otros (ob. cit., 2010), debe tomarse en cuenta el ambiente cultural del cual proviene el niño, y potenciar aquellas características que le son propias a su grupo cultural.

Por tal motivo, los docentes deben transmitir los conocimientos, pero sobre todo estimular el aprendizaje y las capacidades cognoscitivas de los niños y niñas, orientando este proceso para que sean ellos quienes descubran el mundo que los

rodea. De acuerdo con lo planteado por Barrera, De León y De Fernández (2008), en el Manual de Ética para Docentes en Educación Inicial y Preprimaria de la Universidad Rafael Landívar Guatemala, hacen referencia que es en la edad preescolar donde se eleva el nivel de la persona, pues están convirtiendo al niño en un ser activo, protagonista de su aprendizaje, que será capaz de ser autónomo en todos los sentidos y aspectos de su vida.

Por consiguiente, el desempeño del profesional en Educación Inicial debe estar orientado bajo los principios siguientes:

a) principio de la beneficencia, es decir que el bien intrínseco de la docencia es que los alumnos aprendan, pero el bien no es para el maestro, sino que el bien es para el que aprende.

b) principio de la autonomía, que se refiere a que el docente debe saber renunciar a determinadas formas de actuación que representan un uso indebido de la posición del poder que ostentan, por eso el docente debe comprender que el alumno no es un mero receptor, sino alguien que participa activamente y responsablemente en el proceso de aprender.

c) principio de la justicia, es decir que cada cual debe actuar en el marco de sus competencias, que cada uno cumpla con su deber. (Barrera, De León y De Fernández (2008), en el Manual de Ética para Docentes en Educación Inicial y Preprimaria, de la Universidad Rafael Landívar Guatemala).

Además de los principios propuestos, el Subsistema de Educación Inicial Bolivariana (Ministerio del Poder Popular para la Educación, 2007), destaca que un docente de Educación Inicial debe ser una persona idealista, que no caiga en los vicios propios de la profesión, como desilusionarse de la falta de oportunidad en los sectores más desprotegidos socialmente, en la falta de igualdad en educación, Debe

siempre ser idealista, teniendo en mente la idea de que su profesión es significativa y aporta al cambio social en la igualdad de la educación. Debe ser también alguien sumamente ético, pues los niños lo ven como modelos a seguir e imitarán todas las actitudes que este tome, por lo tanto debe ser especialmente ético en el actuar de su profesión.

Finalmente, se distingue que un docente debe tener buena disposición para trabajar con niños pequeños pero también con adultos, ya que debe adecuar su trabajo educativo tanto al niño como al personal a su cargo, a los padres y a la comunidad; debe ser capaz de asumir roles de planificador, promotor y evaluador del currículo del niño y su entorno. Debe además, tener cierta sensibilidad que le permita expresarse a través de diversas formas como la dramatización, la plástica, la música, entre otros. El rol específico del docente de Educación Inicial es ayudar al niño de 0 - 6 años a desarrollarse en forma integral, pero de él depende también que este niño se sienta seguro.

## **TEORÍAS QUE SUSTENTAN LA INVESTIGACIÓN**

### **Teoría De Las Inteligencias Múltiples**

Esta investigación se fundamenta en la Teoría De Las Inteligencias Múltiples propuesta por Gardner (1983), quien estableció que la inteligencia no es vista como algo unitario que agrupa diferentes capacidades específicas con distinto nivel de generalidad, sino como un conjunto de inteligencias múltiples, distintas e independientes, dando a entender que la inteligencia es una capacidad de resolver problemas o elaborar productos útiles en una o más culturas.

Esta concepción, primeramente amplía el campo de lo que es la inteligencia reconociendo que la brillantez académica no lo es todo, pues a la hora de desenvolverse en la vida no basta con tener un gran expediente académico, ya que pudiera existir gente de gran capacidad intelectual pero incapaz de elegir bien a sus amigos; por el contrario, hay gente menos brillante en la comunidad que triunfa en el

mundo de los negocios o en su vida privada. Requiere ser inteligente, pero en cada campo se utiliza un tipo de inteligencia distinto; ni mejor ni peor, pero sí distinto.

En este sentido, Gardner (ob. cit., 1983), añade que así como hay muchos tipos de problemas que resolver, también hay muchos tipos de inteligencia. Hasta el momento, se han identificado ocho tipos distintos:

***Inteligencia lingüístico-verbal:*** referida a la capacidad para usar palabras de manera efectiva, sea en forma oral o de manera escrita. Esta inteligencia incluye la habilidad para manipular la sintaxis o significados del lenguaje o usos prácticos del lenguaje. Algunos usos incluyen la retórica (usar el lenguaje para convencer a otros de tomar un determinado curso de acción), la mnemónica (usar el lenguaje para recordar información), la explicación (usar el lenguaje para informar) y el metalenguaje (usar el lenguaje para hablar del lenguaje).

***Inteligencia lógico matemática:*** consiste en la capacidad para usar los números de manera efectiva y razonar adecuadamente. Esta inteligencia incluye la sensibilidad a los esquemas y relaciones lógicas, las afirmaciones y las proposiciones (si-entonces, causa-efecto), las funciones y las abstracciones. Los tipos de procesos que se usan al servicio de esta inteligencia incluyen: la categorización, la clasificación, la inferencia, la generalización, el cálculo y la demostración de la hipótesis.

***Inteligencia espacial:*** habilidad para percibir de manera exacta el mundo visual-espacial (por ejemplo un cazador, explorador, guía) y de ejecutar transformaciones sobre esas percepciones (por ejemplo un decorador de interiores, arquitecto, artista, inventor). Esta inteligencia incluye la sensibilidad al color, la línea, la forma, el espacio y las relaciones que existen entre estos elementos. Incluye la capacidad de visualizar, de representar de manera gráfica ideas visuales o espaciales.



**Inteligencia musical:** capacidad de percibir (por ejemplo un aficionado a la música), discriminar (por ejemplo, como un crítico musical), transformar (por ejemplo un compositor) y expresar (por ejemplo una persona que toca un instrumento) las formas musicales. Esta inteligencia incluye la sensibilidad al ritmo, el tono, la melodía, el timbre o el color tonal de una pieza musical.

**Inteligencia kinestésica:** capacidad para usar todo el cuerpo para expresar ideas y sentimientos (por ejemplo un actor, un mimo, un atleta, un bailarín) y la facilidad en el uso de las propias manos para producir o transformar cosas (por ejemplo un artesano, escultor, mecánico, cirujano). Esta inteligencia incluye habilidades físicas como la coordinación, el equilibrio, la destreza, la fuerza, la flexibilidad y la velocidad así como las capacidades auto perceptivo, las táctiles y la percepción de medidas y volúmenes.

**Inteligencia intrapersonal:** conocimiento de sí mismo y habilidad para adaptar las propias maneras de actuar a partir de ese conocimiento. Esta inteligencia incluye tener una imagen precisa de uno mismo (los propios poderes y limitaciones), tener conciencia de los estados de ánimo interiores, las intenciones, las motivaciones, los temperamentos y los deseos, y la capacidad para la autodisciplina, la autocomprensión y la autoestima.

Vale la pena mencionar que, la mayoría de los individuos poseen todas esas inteligencias, aunque cada una desarrollada de modo y a un nivel particular, producto de la dotación biológica de cada uno, de su interacción con el entorno y de la cultura imperante en su momento histórico. Son combinadas y usadas en diferentes grados, de manera personal y única. Por otra parte, también están presentes ciertas inteligencias menos desarrolladas, aun cuando es posible desarrollar todas las inteligencias hasta poseer en cada una un nivel de competencia razonable; que las inteligencias se desarrollen o no, depende de tres factores principales:

- ***Dotación biológica:*** incluyendo los factores genéticos o hereditarios y los daños o heridas que el cerebro haya podido recibir antes, durante o después del nacimiento.
- ***Historia de vida personal:*** incluyendo las experiencias con los padres, docentes, pares, amigos, otras personas que ayudan a hacer crecer las inteligencias o las mantienen en un bajo nivel de desarrollo.
- ***Antecedente cultural e histórico:*** incluyendo la época y el lugar donde el individuo ha nacido y crecido, y la naturaleza y estado de los desarrollos culturales o históricos en diferentes dominios.

***Inteligencia interpersonal:*** capacidad de percibir y establecer distinciones en los estados de ánimo, las intenciones, las motivaciones, y los sentimientos de otras personas. Esto puede incluir la sensibilidad a las expresiones faciales, la voz y los gestos, la capacidad para discriminar entre diferentes clases de señales interpersonales y la habilidad para responder de manera efectiva a estas señales en la práctica (por ejemplo influenciar a un grupo de personas a seguir una cierta línea de acción).

***Inteligencia naturalista:*** competencia para percibir las relaciones que existen entre varias especies o grupos de objetos y personas, así como reconocer y establecer si existen distinciones y semejanzas entre ellos. Los naturalistas suelen ser hábiles para observar, identificar y clasificar a los miembros de un grupo o especie, e incluso, para descubrir nuevas especies. Su campo de observación más afín es el mundo natural, donde pueden reconocer flora, fauna y utilizar productivamente sus habilidades en actividades de caza, ciencias biológicas y conservación de la naturaleza. Este tipo de inteligencia fue removido de las inteligencias múltiples de Gardner en una revisión posterior.

Según esta teoría, todos los seres humanos poseen las ocho las inteligencias en mayor o menor medida. Al igual que con los estilos de aprendizaje, no hay tipos puros, y si los hubiese, les resultaría imposible funcionar. Gardner (ob. cit.), enfatiza el hecho de que todas las inteligencias son igualmente importantes y, según esto, el problema sería que el sistema escolar vigente no las trata por igual, sino que prioriza las dos primeras de la lista (la inteligencia lógico -matemática y la inteligencia lingüística).

La teoría de Inteligencias Múltiples está relacionada con el presente estudio acerca de los estilos de aprendizajes del docente, por cuanto los gerentes en su función de dirección, diseñan sus propias acciones para resolver los problemas enfrentados en situaciones específicas, y en función de este modo, conduce la institución educativa; como consecuencia, el docente al ser asesorado, busca intencionalmente dar respuesta efectiva en su quehacer educativo con la finalidad de lograr resultados satisfactorios.

Sin embargo, los docentes no siempre se desempeñan como se espera que lo haga, ni igual que otro docente, cada uno tiene su propio estilo para interpretar la información, es decir se diferencian en la intensidad de las múltiples inteligencias, y en las formas en que recurre a ella, ya que aprende a combinarlas para llevar a cabo diferentes labores, solucionar diversos problemas y progresar en distintos ámbitos, pues aprenden, representan y utilizan el saber de muchos y diferentes modos. Estas diferencias desafían al sistema educativo que supone que todo el mundo puede aprender similarmente, y que basta con una medida uniforme y universal para poner a prueba el aprendizaje.

En la mayoría de los sistemas escolares actuales se promueve que los docentes realicen el proceso de enseñanza y aprendizaje a través de actividades que impulsen una diversidad de inteligencias, pues es evidente que sabiendo lo que se sabe sobre estilos de aprendizaje, tipos de inteligencia y estilos de enseñanza, no debería

insistirse en que todos los individuos aprendan de la misma manera. El mismo concepto o contenido se podría presentar de formas muy diversas, permitiendo al ser humano asimilarlo partiendo de sus capacidades y aprovechando sus puntos fuertes. Además, tendría que plantearse si una educación centrada en sólo dos tipos de inteligencia es la más adecuada para preparar a los sujetos, para vivir en un mundo cada vez más complejo.

### **Teoría de Programación Neurolingüística**

Esta investigación, asume igualmente los postulados teóricos planteados por el modelo de Programación Neurolingüística, porque propone una metodología que permite la reprogramación de las estructuras mentales de un sujeto, en este caso de los estilos de aprender de los docentes, ya que estas estructuras son las responsables de las estrategias y los comportamientos que éstos manifiestan en determinados momentos y contextos en los que se les exige resolver un problema que afecta su desempeño pedagógico.

La Programación Neurolingüística, fue creada por Grinder y Bandler, y su premisa es investigar cómo la comunicación y el lenguaje producen cambios comportamentales en el individuo. Sus estudios fueron basados en los trabajos de Perls (creador de la teoría gestáltica), Satir (terapia familiar), y Erickson (hipnoterapia), motivados en hacer terapias comunicativas efectivas para lograr cambios dirigidos al disfrute de la vida de las personas atendidas. A partir de sus posturas teóricas, se elaboró un modelo que denominaron Programación Neurolingüística (Universidad Nacional del Cuyo, Argentina, 2007).

La programación neurolingüística (PNL), se define como la estrategia que permite lograr cambios en el desempeño de los docentes, engranando los diferentes modos de aprender para obtener los efectos deseados. La PNL, se refiere, en este estudio a la forma cómo se puede mejorar el quehacer didáctico del docente de forma

que pueda autocomprender cuál es su canal preferido para aprender, y de esta manera reprogramarse. Sambrano (citado en Quintero y González, ob. Cit. 2013), explica que la PNL es un conjunto de técnicas dirigidas a analizar, codificar y modificar conductas, por medio del estudio del lenguaje, tanto verbal, como gestual y corporal.

Pese a que la teoría sugiere que las personas pueden ser programadas en función de lo que otro espera que haga, no significa que la persona por sí misma no decida modificar sus acciones, y es que al repetir los hechos varias veces, se puede tornar como un patrón, entendiéndose que un comportamiento ejecutado con frecuencia, pasa a ser esquema de trabajo establecido, en una situación específica, el cual puede ser modificado según la necesidad del momento.

Según lo antes señalado, se pueden ofrecer oportunidades para que el docente en una situación de desempeño deseado, utilice los tres canales auditivo, visual y kinestésico con la intención de lograr eficacia en lo que se le solicita. Y además, corregirse constantemente para reprogramar sus construcciones y estructuras, de manera que modifique sus comportamientos o sus esquemas de desempeño educativo. Claro está, que todo cambio genera resistencia en algunas personas, pese a esto es necesario que entiendan que son fundamentales para la vida sana de una organización.

Desde la perspectiva de la PNL, la persona que dirige, acompaña y supervisa debe investigar cómo son las estructuras cognitivas y de conducta del docente, indagando en lo que ha programado según la labor que realiza. Obviamente, cada docente responde a sus propios modelos de crianza, con principios, normas y valores específicos, los cuales lo configuran como persona, derivando desempeños que son o no satisfactorios en la institución. Para, Blander y Grinder (citado en Quintero y González, ob. cit. 2013), “Los seres humanos viven en un mundo real. Sin embargo, no operan directa o inmediatamente sobre ese mundo para guiar el comportamiento

en él. Éstos son los llamados mapas o sistemas representacionales que difieren necesariamente el territorio que modelan” (p. 14).

Las ideas señaladas hasta ahora, explican que las personas interpretan los hechos según su propio mundo, y su sistema de crianza se ve reflejado cuando se comunica y trabaja con otros a través de mapas, representaciones y modelos. Estas representaciones determinan cómo percibe el entorno, por tanto, en muchas situaciones y contextos las elecciones que tiene disponibles en su interior, difieren de la realidad a la cual representan. Por esto, de acuerdo con Sambrano (citado en Quintero y González, ob. cit. 2013), si los docentes tienden a programar, planificar y lograr con éxito el arte de comunicarse consigo mismo, desarrollarán así los beneficios que deseen.

Es por esta razón, que los gerentes en su función directiva asumen técnicas PNL cuando involucran a los docentes en estrategias comunicacionales donde logren conocer sus propios pensamientos obstaculizadores, resolviendo asuntos personales para crear un autoconcepto muy interno pero consciente, para así potenciar procesos empáticos, asertivos, y que les conlleve a asumir nuevas formas de actuar.

### **Bases Legales**

La presente investigación se sustenta en la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999) en sus artículos 78, 102 y 103. El artículo 78, expresa que:

Los niños, niñas y adolescentes son sujetos plenos de derecho y estarán protegidos por la legislación, órganos y tribunales especializados, los cuales respetarán, garantizarán y desarrollarán los contenidos de esta Constitución, la Convención sobre los Derechos del Niño y demás tratados internacionales que en esta materia haya suscrito y ratificado la República. El Estado, las familias y la sociedad asegurarán, con prioridad absoluta, protección integral, para lo cual se tomará en cuenta su interés superior en las decisiones y acciones que les conciernan. El Estado promoverá su incorporación progresiva a la

ciudadanía activa, y creará un sistema rector nacional para la protección integral de los niños, niñas y adolescentes.

Esto significa, que el estado garantizara por el cumplimiento de las normativas legales con el fin de brindar asistencia adecuada a los niños y niñas respondiendo a sus derechos y deberes al igual que la permanencia a su familia.

En relación al artículo 102, la carta magna alude que:

La educación es un derecho humano y un deber social fundamental, es democrática, gratuita y obligatoria. El Estado la asumirá como función indeclinable y de máximo interés en todos sus niveles y modalidades, y como instrumento del conocimiento científico, humanístico y tecnológico al servicio de la sociedad. La educación es un servicio público y está fundamentada en el respeto a todas las corrientes del pensamiento, con la finalidad de desarrollar el potencial creativo de cada ser humano y el pleno ejercicio de su personalidad en una sociedad democrática basada en la valoración ética del trabajo y en la participación activa, consciente y solidaria en los procesos de transformación social consustanciados con los valores de la identidad nacional, y con una visión latinoamericana y universal. El Estado, con la participación de las familias y la sociedad, promoverá el proceso de educación ciudadana de acuerdo con los principios contenidos de esta Constitución y en la ley.

Esto expresa, que el estado pone al servicio de los ciudadanos una educación de calidad a objeto de tener ciudadanos con pensamientos críticos y desarrollar el potencial creador.

En el artículo 103 de la Constitución se establece que:

Toda persona tiene derecho a una educación integral, de calidad, permanente, en igualdad de condiciones y oportunidades, sin más limitaciones que las derivadas de sus aptitudes, vocación y aspiraciones. La educación es obligatoria en todos sus niveles, desde el maternal hasta el nivel medio diversificado. La impartida en las instituciones del Estado es gratuita hasta el pregrado universitario. A tal fin, el Estado realizará una inversión prioritaria, de conformidad con las recomendaciones de la Organización de las Naciones

Unidas. El Estado creará y sostendrá instituciones y servicios suficientemente dotados para asegurar el acceso, permanencia y culminación en el sistema educativo. La ley garantizará igual atención a las personas con necesidades especiales o con discapacidad y a quienes se encuentren privados o privadas de su libertad o carezcan de condiciones básicas para su incorporación y permanencia en el sistema educativo.

En este artículo se entiende, que la constitución velara por el derecho que tiene todo individuo indeclinable para obtener una educación integral para así ponerlo en práctica al estado venezolano.



### Tabla De Especificación De Variables

<b>OBJETIVO GENERAL:</b> Determinar los estilos de aprendizajes del docente en el proceso de dirección y su desempeño profesional en el C.E.I.N.B. “José Carrillo Moreno”, Municipio Tinaco Estado Cojedes.					
<b>VARIABLE</b>	<b>DEFINICIÓN CONCEPTUAL</b>	<b>DEFINICION OPERACIONAL</b>	<b>DIMENSION</b>	<b>INDICADORES</b>	<b>ITEMS</b>
Estilos de aprendizajes del docente en el proceso de dirección.	“Son los rasgos cognitivos, afectivos y fisiológicos que sirven como indicadores relativamente estables de como los discentes perciben, interaccionan y responde a sus ambientes de aprendizajes”. Keffe (citado en Rodríguez y Vázquez, 2012)	Es el sistema de representación propio que la persona utiliza a la hora de aprender, al momento de captar e interpretar la información proveniente del director o asesor durante el acompañamiento didáctico, para que actúe de forma congruente con sus rasgos individuales, bien sea consciente o no ante las situaciones de aprendizaje presentadas.	Sistema de Representación	Visual Auditivo Kinestésico	1, 2, 3,4 5, 6 7, 8
Desempeño Profesional	El desempeño se puede definir como el cumplimiento del deber, como algo o alguien que funciona, el cumplimiento de las obligaciones inherentes a la profesión, cargo u oficio, actuar, trabajar y dedicarse a una actividad satisfactoriamente. Gutiérrez (2006)	Capacidad del docente de concebir un conjunto de funciones y roles que hacen posible su acción, en forma sistemática para mejorar la competencia y productividad utilizando una serie de métodos y procedimientos particulares.	Procesos de Dirección	Conducción Acompañamiento Monitoreo Intervención	9 10 11 12, 13
			Cumplimiento Satisfactorio	Competencia Productividad	14 15

## CAPITULO III

### MARCO METODOLÓGICO

#### **Tipo y Diseño de Investigación**

Este estudio utilizó una investigación de tipo descriptiva, con el objeto de detallar las características particulares que poseen los docentes para aprender en el proceso de conducción de su quehacer didáctico, así como precisar como los aplican durante su desempeño profesional, de manera de poder definir los rasgos que distingue a cada una de estas variables. Al respecto, Hernández, Fernández y Baptista (2008), señalan que los estudios descriptivos “...sirven para analizar como es y cómo se manifiesta un fenómeno y sus componentes” (p.116). Es decir, sin manipular variables pues la idea es describirlas tal y como se presentan en la realidad.

En cuanto al diseño del estudio, se aplicó la investigación de campo en el cual se observó el problema en su contexto natural. Al respecto, el Manual de Trabajos de Grado de Especializaciones y Maestrías y Tesis Doctorales (UPEL, 2011), lo define como “el análisis sistemático de problemas en la realidad, con el propósito bien sea de describirlos, interpretarlos, entender su naturaleza y factores constituyentes, explicar causas y efectos, o predecir su ocurrencia...” (p.19)

#### **Población**

La población estuvo conformada por los 25 docentes que laboran en el C.E.I.N.B. “José Carrillo Moreno”, ubicado en el Municipio Tinaco del Estado Cojedes. Según Tamayo y Tamayo (2012), la población se define como “un subconjunto del mismo universo conformado en atención a un determinado número

de variables que se van a estudiar los cuales lo hacen un subconjunto particular con respecto al resto de los integrantes...” (p.44).

### **Muestra**

La muestra de la investigación queda estructurada del mismo tamaño y con iguales características a las de la población a estudiar; es decir, 25 docentes, considerándose así una población censal. Al respecto, Tamayo y Tamayo (2012), señala que “cuando se tiene una población pequeña es recomendable utilizarla en su totalidad como muestra y se le denomina total o exhaustiva” (p. 176). De acuerdo a lo que plantea el autor, la investigación es intencional, por encontrarse constituida por pocas personas y su estudio completo dará mayor confiabilidad a los resultados que se obtengan. Asimismo, Tamayo y Tamayo (ob.cit.), considera que al asumirse por completo la población en estudio, no es necesario realizar muestreo alguno porque se está investigando el universo.

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

La técnica o procedimiento particular de obtener la información empleada para la recolección de datos, fue la encuesta para investigar hechos en forma general y no particular acerca de ambas variables que conforman el estudio, sin la intervención directa del investigador (Arias, 2006).

Asimismo, en relación al instrumento de recolección de datos, se diseñó y aplicó una escala de medida que precisó las variables del estudio, tipo Liker, la cual de acuerdo con Hernández Fernández y Baptista (2008), consiste en un “conjunto de ítems que se presentan en forma de afirmaciones para medir la reacción del sujeto en tres, cinco o siete categorías” (p. 341).

En este trabajo, se le asignó un valor numérico a las categorías de la escala: 1 (Siempre), 2 (Casi siempre), 3 (Algunas Veces), 4 (Muy pocas veces), y se entregó

el instrumento para que en forma autoadministrado, los docentes eligieran una de las cuatro alternativas, en función de que expresen sus actitudes en cada afirmación, sean o no favorables ante la misma.

### **Validez**

La validez se refiere al grado en que un instrumento de recolección de datos, mide realmente la (s) variable (s) que pretende medir. Según Hernández (citado por Pérez y Williams 2009), la validez "...está referida generalmente al grado en que el instrumento mide realmente el atributo o variable que pretende medir" (p.43). De igual manera, Muñiz (citado en Pérez y Williams, ob. cit.), señala tres tipos de validez: 1) Validez de contenido, 2) validez predictiva, y 3) validez de constructo.

Para efectos de esta investigación, se aplicaron los tres tipos de validez: a) de contenido, el cual se obtuvo contrastando el universo de los ítems en el del instrumento de medición puesto que los ítems del cuestionario responden a los objetivos, b) de criterio, que se obtuvo comparando los resultados de un criterio externo, para ello el cuestionario se sometió a una revisión minuciosa por tres personas expertas tanto en metodología como en el tema que se investiga., y c) de construcción del instrumento, ya que se puede determinar que los ítems del instrumento se formularon en relación con los indicadores de la tabla de especificaciones de las variables.

### **Confiabilidad**

La confiabilidad para Hernández, Fernández y Baptista (ob. cit.), se define como "...el grado en el que un instrumento produce resultados consistentes y coherentes" (p. 277); es decir, que una vez aplicado, midan los mismo en diferentes ocasiones resultados, ya que se espera que garantice que los ítems constituyan medidas precisas de un determinado atributo.

Para calcular la confiabilidad del instrumento, se utilizó el coeficiente Alfa de Cronbach, porque se diseñó en base a una escala de actitudes tipo Likert. Para ello, el instrumento se sometió a la aplicación de una prueba piloto a un grupo de diez (10) docentes, pertenecientes al C.E.I.N. “Carlos Quintero Alegría”, cuyos perfiles coincidían con los necesarios para el estudio, y con los resultados obtenidos se utilizó una hoja de cálculo en Excel, cuyo resultado fue de 0,83. Esto, de acuerdo a Paleila y Martins (2009), representa una aceptación y confiabilidad muy alto.

En este sentido, el coeficiente Alpha de Cronbach se obtuvo por medio de la fórmula siguiente:

$$\alpha = \left( \frac{K}{K-1} \right) \left( 1 - \frac{\sum_{i=1}^k S_i^2}{St^2} \right)$$

Quedando de la siguiente manera:

$$\alpha = \left( \frac{15}{15-1} \right) \left( 1 - \frac{8,33}{37,367} \right) =$$

$$\alpha = \left( 1,0714 \right) \left( 1 - 0,223 \right) =$$

$$\alpha = \left( 1,0714 \right) \left( 0,777 \right) =$$

$$\alpha = 0,83$$

## **CAPITULO IV**

### **ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS RESULTADOS**

En este capítulo, se desarrolla el proceso a través del cual se ordena, clasifican y presentan, los resultados de la investigación de manera sistemática y organizada, a fin de hacerlos comprensibles. De esta forma, como proceso mental – sensorial, se da un significado más general a los referentes investigados, relacionándolos con los conocimientos considerados en el planteamiento del problema y en el marco teórico y conceptual de referencia.

En función de lo anterior, la información facilitada por los docentes encuestados en el C.E.I.N.B “José Carrillo Moreno” del Municipio Tinaco, Estado Cojedes, se analizó de forma porcentual, presentándose los datos en tablas y gráficos estadísticos donde se enfatizan las frecuencias y porcentajes en cada opción de respuestas.

Las tablas y los gráficos se diseñaron en función de los indicadores que caracterizan a las variables en estudio: Estilos de aprendizajes del docente en el proceso de dirección y su desempeño profesional. Además, la interpretación se efectuó comprobando la información con el basamento teórico que valió de apoyo a la investigación realizada, contraste que se hizo en función de los aspectos que se muestran.

**Variable: Los Estilos de Aprendizajes del docente en el proceso de dirección.**

**Dimensión: Sistema de Representación**

**Indicador: Visual**

Ítem N° 1 Capta mejor la información cuando la observa en láminas, textos impresos

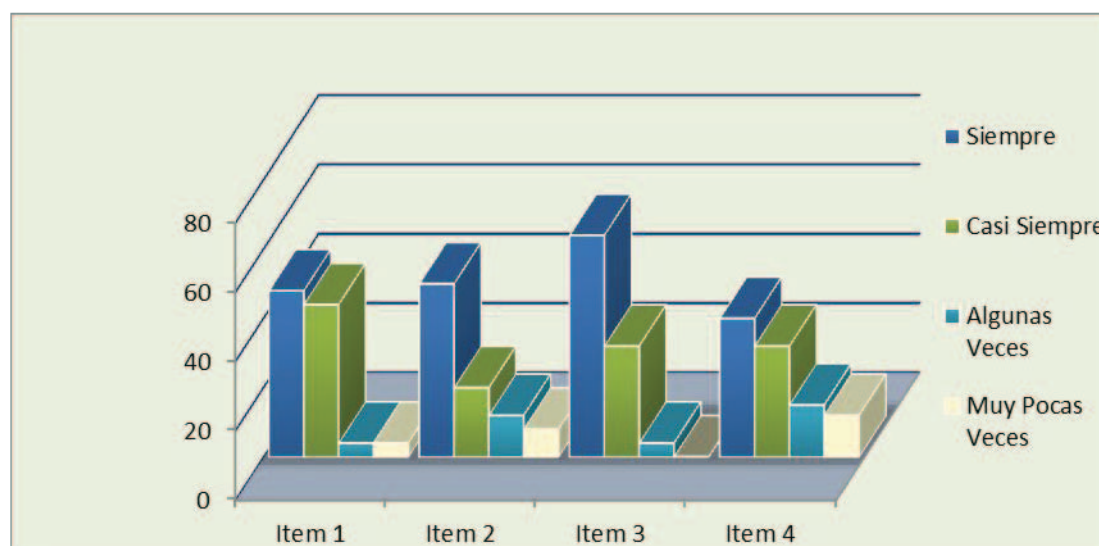
Ítem N° 2 Tiende a necesitar la observación detallada de las situaciones para procesar mejor la información.

Ítem N° 3 Considera que tiene dominio adecuado de los procesos de lectura y escritura.

Ítem N° 4 Requiere que el material didáctico sea llamativo para que le sea atractivo para captar la información.

**Tabla 1. Distribución de los porcentajes del indicador: Visual**

N° de Item	Siempre		Casi Siempre		Algunas Veces		Muy Pocas Veces		TOTAL
	f	%	F	%	f	%	f	%	
1	12	48	11	44	1	4	1	4	25
2	15	60	5	20	3	12	2	8	25
3	16	64	8	32	1	4	0	0	25
4	10	40	8	32	4	16	3	12	25



**Gráfico 1. Distribución de los porcentajes del indicador Visual. Dimensión: Sistema de Representación. Variable: los estilos de aprendizajes del docente. Análisis N° 1.**

En relación al indicador Visual, como resultado de los veinticinco (25) docentes a los cuales se les aplicó el cuestionario se obtuvo que, en el ítem 1, se evidencia que 48% siempre captan la información por medio de la observación a través de los recursos como lo son los textos impresos o laminas, tendiendo a acompañar los textos con imágenes, 44% casi siempre, 4% algunas veces y muy pocas veces respectivamente. Respecto al ítem N° 2, se aprecia que 60% siempre requieren una observación detallada para procesar de manera óptima la información suministrada, 20% casi siempre, 12% algunas veces y 8% muy pocas veces lo requiere. Asimismo, en el ítem N° 3, se refleja que 64% de los docentes siempre dentro de su actividad profesional didáctica posee dominio en la lectura y escritura, 32% casi siempre y 4% algunas veces. Además, el ítem N°4, muestra que 40% siempre los docentes elaboran material didáctico atractivo y en consonancia con lo planificado, es decir el material va de acuerdo al plan que se ejecutara con los niños y niñas. A su vez, también se reflejó que un 32% casi siempre, 16% algunas veces y 12% muy pocas veces emplean material llamativo en el aula.

En este aspecto, el Manual de Estilos de Aprendizajes (Secretaría de Educación Pública, 2004), señala que se utiliza el sistema de representación visual siempre que se evocan "...imágenes abstractas (como letras y números) y concretas" (p.30). Es la capacidad de construir mentalmente mucha información cuando ven y leen mensajes impresos. Las personas que utilizan más este sistema que otro, tienden a absorber con facilidad grandes cantidades de información, y de evocarlas al mismo tiempo con rapidez. Los resultados obtenidos de los ítems, reflejan que el mayor porcentaje de los casos, los docentes siempre prefieren utilizar el sistema de representación visual para interpretar las ideas que se les asesora mediante el uso de imágenes, material de lectura, videos, entre otros., y de relacionar los conceptos que construye para desempeñarse con más efectividad.



**Dimensión: Sistema de Representación**

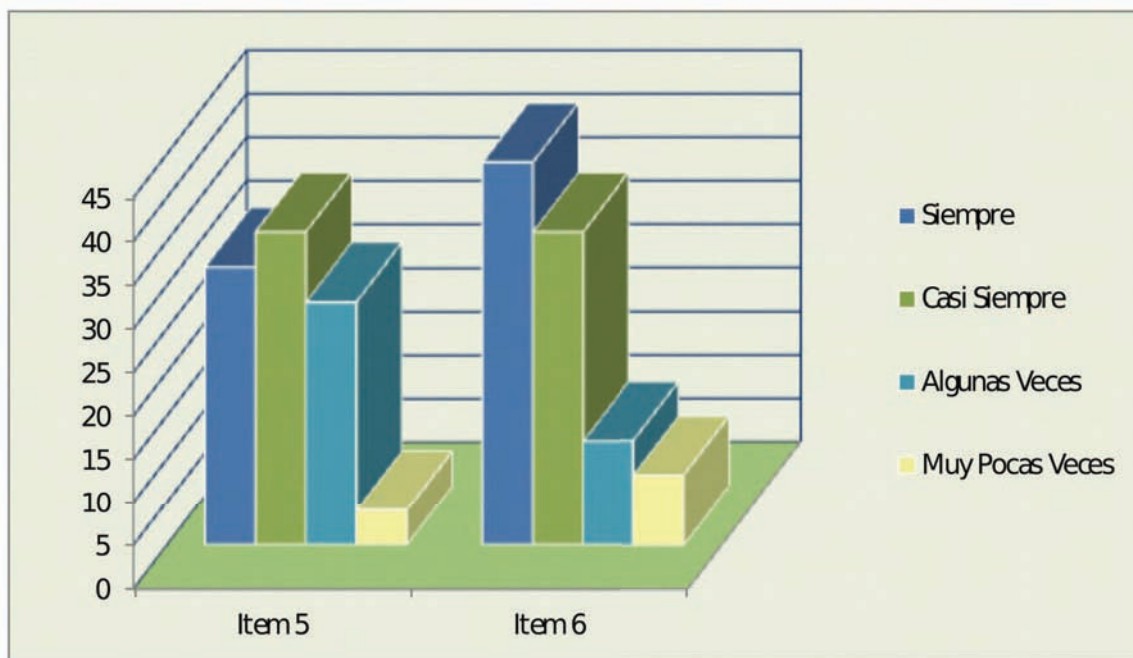
**Indicador: Auditivo**

Ítem N° 5 Prefiere participar en actividades que impliquen interacciones sociales

Ítem N° 6 Considera que se le hace más fácil aprender escuchando.

**Tabla 2. Distribución de los porcentajes del indicador: Auditivo**

N° de Ítem	Siempre		Casi Siempre		Algunas Veces		Muy Pocas Veces		TOTAL
	f	%	f	%	f	%	f	%	
5	8	32	9	36	7	28	1	4	25
6	11	44	9	36	3	12	2	8	25



**Gráfico 2. Distribución de los porcentajes del indicador Auditivo. Dimensión: Sistema de Representación. Variable: los estilos de aprendizajes del docente.**

## **Análisis N° 2.**

En el Ítem N° 5, puede observarse que 36% de los docentes, casi siempre tienden a participar en actividades que involucre escuchar y el hablar, el docente necesita escuchar su grabación mental paso a paso, si llega a olvidar alguno de los pasos, no podrá continuar, ya que aprenden de manera secuenciada, mientras que 32% siempre, 28% algunas veces y 4% muy pocas veces participan en dichas actividades.

Por su parte, en el Ítem N°6, se visualiza que 44% de los encuestados siempre captan mayor la información a través de las distintas técnicas de aprendizaje, 36% casi siempre, 12% algunas veces y 8% muy pocas veces. De modo los docentes a través de los círculos de estudios que se emplean en las instituciones, además de los diferentes cursos, talleres logran obtener una mayor capacidad para recibir y aplicar la información.

Según lo establecido en el Manual de Estilos de Aprendizajes (Secretaría de Educación Pública, 2004), el sistema de representación auditivo se refiere a la capacidad de recordar sonidos, voces o música.

Esto quiere decir, que en un mayor porcentaje de los casos los docentes casi siempre aprenden a través del sistema auditivo, es decir cuando son asesorados interpretan con menos eficacia los mensajes dados cuando se les habla o da explicaciones acerca de las tareas a realizar., por este motivo tienden a olvidar las palabras con más facilidad debido a que se les dificulta seguir mentalmente las ideas recordándolas con orden y secuencia.

**Dimensión: Sistema de Representación**

**Indicador: Kinestésico**

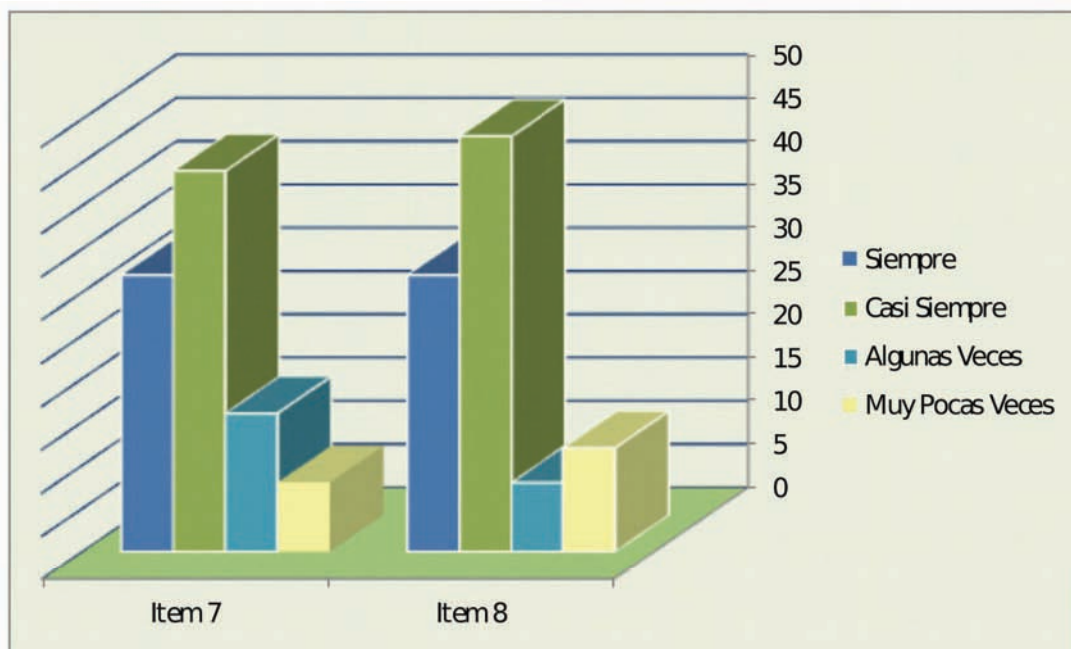
Ítem N° 7 Prefiere actividades que requieran movimiento corporal

Ítem N° 8 Considera que aprende mediante información interactiva que implique el contacto corporal.

### Cuadro 6

**Tabla de la distribución de los porcentajes del indicador: Kinestésico**

N° de Ítem	Siempre		Casi Siempre		Algunas Veces		Muy Pocas Veces		TOTAL
	f	%	f	%	f	%	f	%	
7	8	32	11	44	4	16	2	8	25
8	8	32	12	48	2	8	3	12	25



**Gráfico 3. Distribución de los porcentajes del indicador Kinestésico. Dimensión: Sistema de Representación. Variable: Estilos de aprendizajes del docente en el proceso de dirección.**

**Análisis N° 3.**

En relación al Ítem N° 7, 44% casi siempre se involucran en actividades que les brinde un mayor manejo de su cuerpo, a través de movimientos corporales, tienden a utilizar gestos para acompañar las instrucciones orales, asimismo leen texto expresando emociones. Mientras que 32% siempre, 16% algunas veces y 8% muy pocas veces lo hace.

Por su parte, en el Ítem 8 se observa, que 48% casi siempre considera que aprende mediante información interactiva que implique el contacto corporal, 32% siempre, 12% muy pocas veces y 8% algunas veces.

Al respecto, cabe destacar, que en el Manual de Estilos de Aprendizajes. (Secretaría de Educación Pública, 2004), se define que el sistema de representación kinestésico consiste en la capacidad de recordar sensaciones y movimientos corporales. Lo que significa, que de los resultados obtenidos, se aprecia que un mayor porcentaje de los casos de los docentes casi siempre acostumbran a explorar, comprobar y obtener datos donde les proporcione necesidades aprender utilizando su cuerpo, directamente con lo que experimenta en su contexto, como consecuencia, están propensos a ser más teóricos por cuanto presentan dificultades para aprender pues no tienden a ponerlo en práctica.

**Variable: Estilos de Aprendizajes del docente en el Proceso de Dirección**

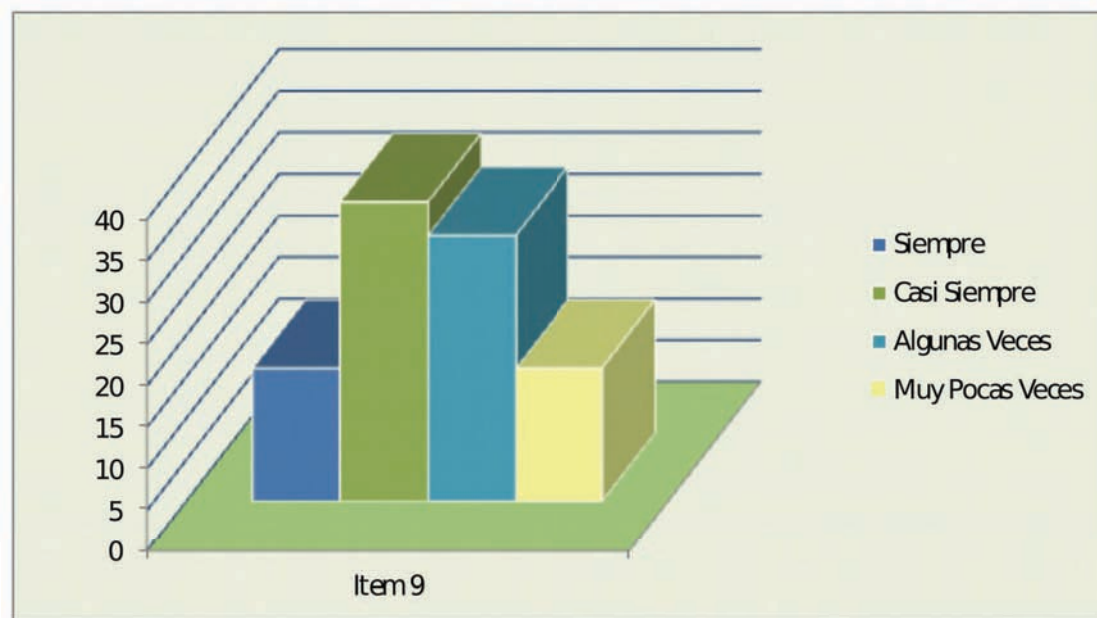
**Dimensión: Procesos de Dirección**

**Indicador: Conducción**

Ítem N° 9 Necesita ser conducido en su quehacer didáctico

**Tabla 4. Distribución de los porcentajes del indicador: Conducción**

N° de Item	Siempre		Casi Siempre		Algunas Veces		Muy Pocas Veces		TOTAL
	F	%	f	%	f	%	f	%	
9	4	16	9	36	8	32	4	16	25



**Gráfico 4: Distribución de los porcentajes del indicador Conducción. Dimensión: Procesos de Dirección. Variable: Estilos de aprendizajes del docente en el proceso de dirección.**

#### **Análisis N° 4.**

En el Ítem N° 9, 36% casi siempre necesita ser conducido en sus labores cotidianas, 32% algunas veces, 16% siempre y 16% muy pocas veces. Al respecto, el Ministerio de Educación de El Salvador (2008), define a la conducción de la institución como el momento donde se integran todas las acciones conectándolas para lograr que el centro funcione como un todo bien planificado, organizado generando aprendizajes, en lugar de convertirse en un espacio cerrado disgregado en funciones y tareas.

En otras palabras, la dirección se hace relevante para la organización en la medida que las personas se preocupan por integrar las acciones y de ejecutarlas en un proceso de liderazgo donde todos se comprometan a seguirlas, influyendo de forma positiva en la realidad educativa. Para ello, los gerentes tienen la responsabilidad de motivar a los subordinados, de dirigir las actividades de las demás personas,

establecer los canales de comunicación propicios e impulsar el liderazgo. (Pérez, 2011).

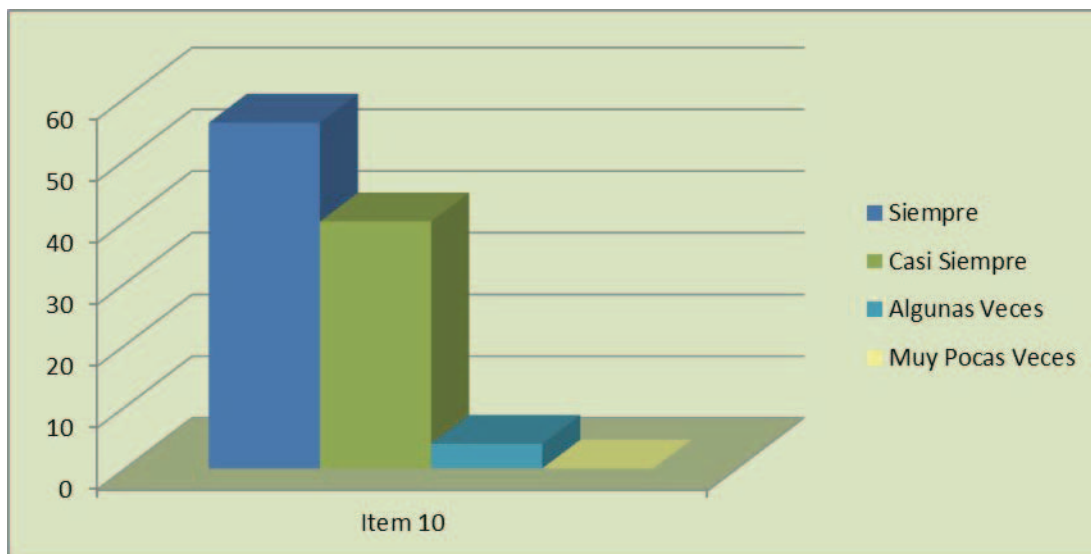
**Dimensión: Procesos de Dirección**

**Indicador: Acompañamiento**

Ítem: N° 10 Recibe acompañamiento pedagógico oportuno que apoye el trabajo didáctico que realiza

**Tabla 5. Distribución de los porcentajes del indicador: Acompañamiento**

N° de Ítem	Siempre		Casi Siempre		Algunas Veces		Muy Pocas Veces		TOTAL
	f	%	f	%	f	%	f	%	
10	14	56	10	40	1	4	0	0	25



**Gráfico 5: Distribución de los porcentajes del Indicador Acompañamiento. Dimensión: Proceso de dirección. Variable: Estilos de aprendizajes del docente en el proceso de dirección.**

### **Análisis N° 5.**

En el ítem N°10, se observa que 56% siempre recibe acompañamiento pedagógico oportuno que apoye el trabajo didáctico que realiza, 46% casi siempre y 4% muy pocas veces lo recibe. Para el Ministerio de Educación de Perú (2013), el acompañamiento consiste en asesorar al docente “...de manera continua, contextualizada, interactiva y respetuosa de su saber adquirido” (p. 13).

En este sentido, los resultados obtenidos reflejan que el acompañamiento pedagógico es visto como un momento que favorece el desarrollo de las cualidades internas del docente, de valoración de sus saberes y actitudes en un proceso de confianza, empatía, horizontalidad e intercambio de ideas, a fin de formarlos para el cambio y la innovación.

Para López (citado en Sandoval, 2012), el proceso de acompañamiento permite solventar problemas pedagógicos en la institución, ya que apoya, orienta y enseña nuevos modos de concebir la didáctica, el cual es adaptado al modelo educativo del plantel. Con este nuevo modelo, los elementos centrales del proceso de formación no serán los contenidos curriculares, ni el sistema de evaluación, sino la comunidad educativa y los seres humanos que la conforman.

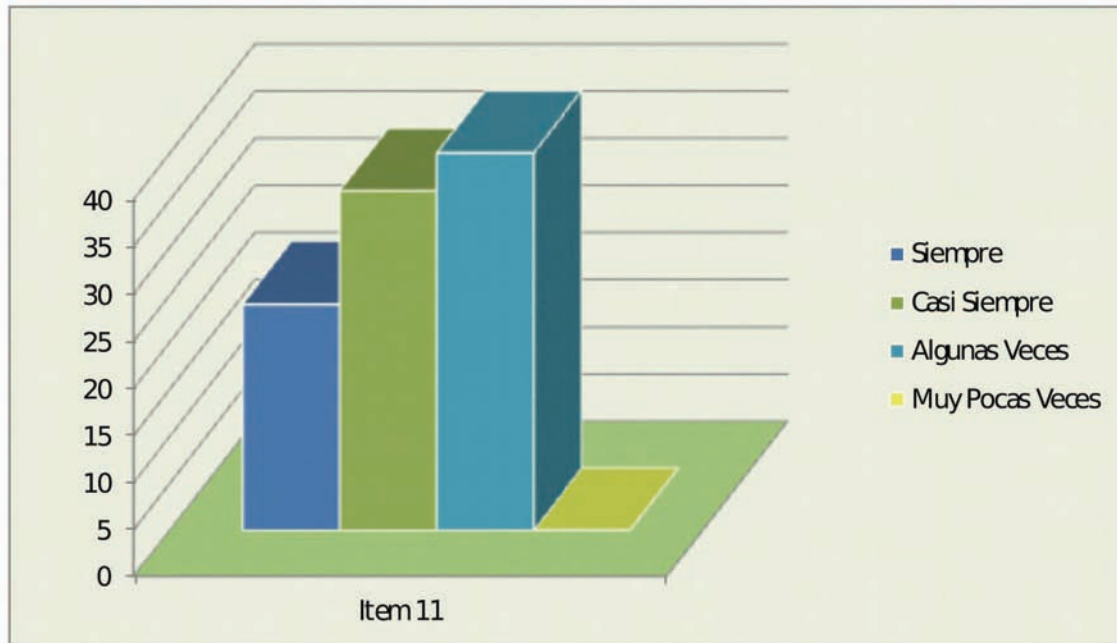
### **Dimensión: Procesos de Dirección**

#### **Indicador: Monitoreo**

Ítem N° 11 Recibe monitoreo durante el desarrollo de la rutina diaria

**Tabla 6. Distribución de los porcentajes del indicador: Monitoreo**

N° de Ítem	Siempre		Casi Siempre		Algunas Veces		Muy Pocas Veces		TOTAL
	f	%	f	%	f	%	f	%	
11	6	24	9	36	10	40	0	0	25



**Gráfico 6. Distribución de los porcentajes del Indicador Monitoreo. Dimensión: Proceso de dirección. Variable: Estilos de aprendizajes del docente en el proceso de dirección.**

#### **Análisis N° 6.**

Respecto al Ítem N° 11, 40% algunas veces recibe de monitoreo durante el desarrollo de la rutina diaria, 36% casi siempre y 24% siempre. De acuerdo con el Ministerio de Educación de Perú (2013), el monitoreo consiste en un “Proceso de recojo y análisis de información de los procesos pedagógicos desencadenados en el aula y la institución educativa” (p.13).

Esto da a entender, que en el mayor porcentaje de los encuestados entienden que el monitoreo representa un elemento necesario del quehacer diario de supervisión enfocadas en la generación de resultados, por tal motivo requieren ser monitoreados por el directivo, dado que así están en capacidad de reconocer y calificar su



desempeño respecto al plan de trabajo, y ver si dicho cumplimiento los ha conducido al logro planteado.

Para Gutierrez (citado en Balzan, 2008), esto significa que el monitoreo combinado con el acompañamiento pedagógico desarrolla en los docentes seguridad, autoestima y solidaridad ante la “...función que desempeñan en beneficio del progreso de la sociedad a través de las instituciones educativas, enrumbándose así una visión proactiva y prometedora.” (p. 32).

### **Dimensión: Procesos de Dirección**

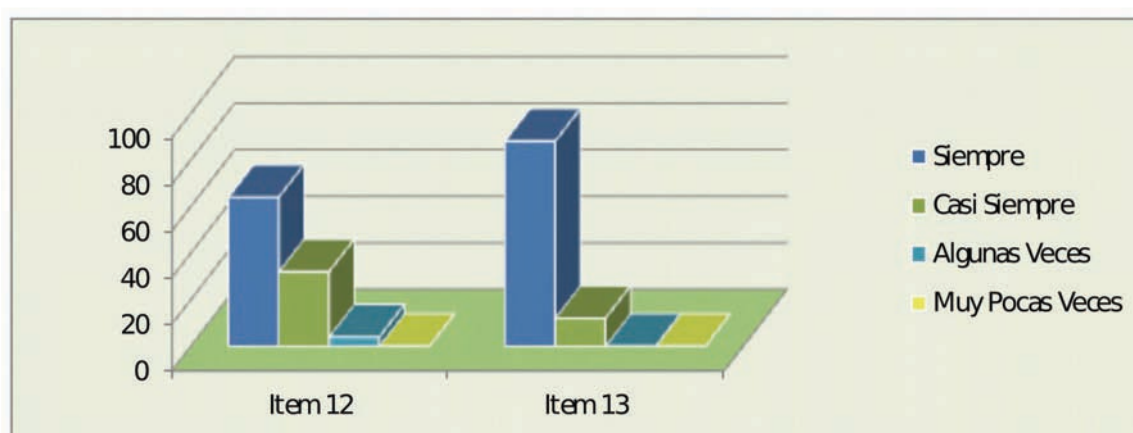
#### **Indicador: Intervención**

Ítem: N° 12 Recibe intervenciones formativas para cambiar prácticas educativas inadecuadas.

Ítem: N° 13 Está dispuesto a recibir intervenciones formativas de manera de capacitarse.

**Tabla 7. Distribución de los porcentajes del indicador: Intervención**

N° de Ítem	Siempre		Casi Siempre		Algunas Veces		Muy Pocas Veces		TOTAL
	f	%	f	%	f	%	f	%	
12	16	64	8	32	1	4	0	0	25
13	22	88	3	12	0	0	0	0	25



**Gráfico 7: Distribución de los porcentajes de la Variable: Desempeño Profesional. Dimensión: Proceso de dirección. Indicador: Intervención**

**Gráfico 7. Distribución de los porcentajes del Indicador Intervención. Dimensión: Proceso de dirección. Variable: Desempeño Profesional**

**Análisis N° 7.**

En el Ítem N° 12, 64% de la muestra considera que siempre los docentes reciben intervenciones formativas con la finalidad de lograr cambios significativos en las prácticas inadecuadas, 32% casi siempre y 4% muy pocas veces las reciben.

En relación al Ítem N° 13, 88% se estima que siempre está dispuesto a recibir intervenciones formativas de manera de capacitarse, mientras que el 12% casi siempre. En este aspecto, Gutierrez (citado en Balzán, 2008) considera que intervención consiste en desarrollar programas educativos centrado en los procesos de aprendizaje a fin de reflexionar acerca las acciones que se asumen para solventar o atender una realidad educativa concreta desde un enfoque holístico, "...ya que la misma unificaría y orientaría a todos los actores del proceso educativo hacia una meta clara" (p. 20).

Los resultados obtenidos sugieren que los docentes están dispuestos a ser orientados y consideran que la supervisión les permite mejorar en su labor didáctica. Los docentes ameritan una intervención formal que posibilite crear las condiciones para que se den una formación permanente, adecuada para garantizar innovación y mejora de la gestión del plantel.

**Variable: Desempeño Profesional**

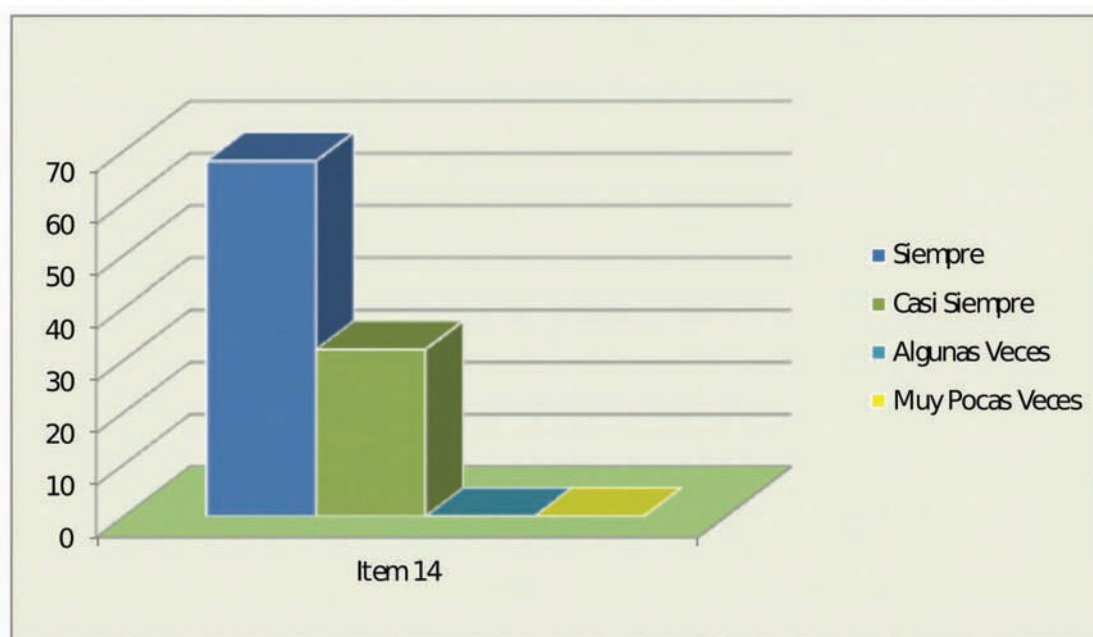
**Dimensión: Cumplimiento Satisfactorio**

**Indicador: Competencia**

Ítem N° 14: Considera que cumple sus funciones, con puntualidad, responsabilidad, adaptadas con las políticas educativas actuales.

**Tabla 8. Distribución de los porcentajes del indicador: Competencia**

N° de Item	Siempre		Casi Siempre		Algunas Veces		Muy Pocas Veces		TOTAL
	F	%	f	%	f	%	f	%	
14	17	68	8	32	0	0	0	0	25



**Gráfico 8. Distribución de los porcentajes del Indicador Competencia. Dimensión: Cumplimiento Satisfactorio. Variable: Desempeño Profesional.**

### **Análisis N° 8.**

Puede observarse que, el ítem N° 14, 68% de los docentes encuestados, siempre considera que cumple sus funciones, con puntualidad, responsabilidad, adaptadas con las políticas educativas actuales y 32% casi siempre.

Al respecto, Guerra y López (Citado en Balzan, 2008), consideran que la competencia se refiere a las capacidades que hacen posible la acción educativa, sus habilidades, funciones y sus roles, aunado a las cualidades de un comportamiento ético ajustado a las normas educativas.

En función de los resultados obtenidos, se evidencia que los docentes tienen competencias en el proceder educativo, lo que significa que incorporan a su labor de enseñanza una actitud científica hacia la profesionalización de su actividad, dado que el conocimiento que construyen en la cotidianidad, son los que requieren para la transformación de los conceptos que construyen en los planos cognitivos, afectivos y sociales, y que a su vez los faculta para solucionar problemas, enriqueciendo de este modo su proceso de enseñanza aprendizaje dentro y fuera del aula.

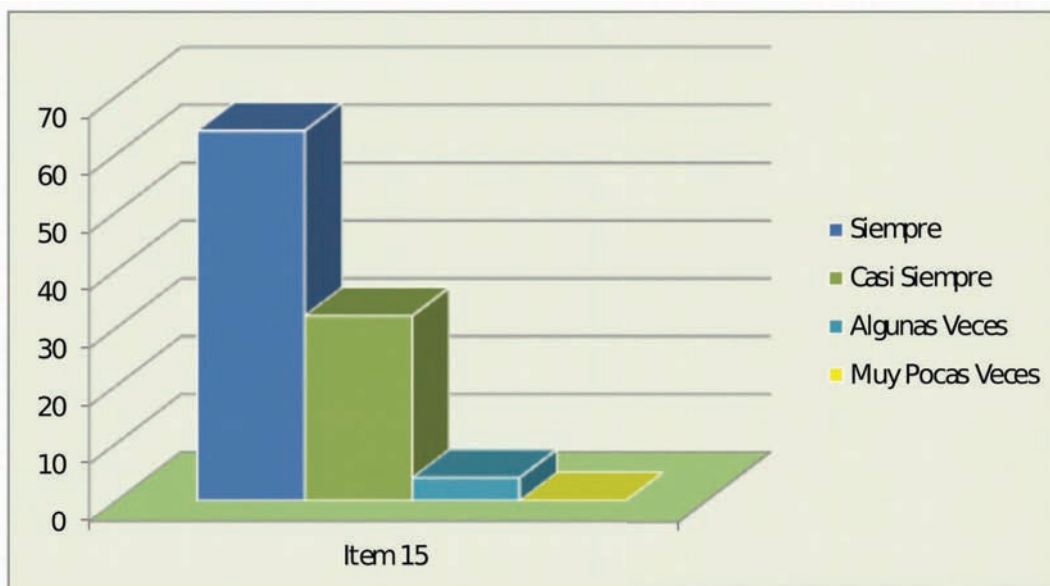
### **Dimensión: Cumplimiento Satisfactorio**

#### **Indicador: Productividad**

Ítem N° 15: Produce ideas innovadoras que ayuden a transformar su realidad educativa.

**Tabla 9. Distribución de los porcentajes del indicador: Productividad**

N° de Ítem	Siempre		Casi Siempre		Algunas Veces		Muy Pocas Veces		TOTAL
	f	%	f	%	f	%	f	%	
15	16	64	8	32	1	4	0	0	25



**Gráfico 9. Distribución de los porcentajes del Indicador Productividad. Dimensión: Cumplimiento Satisfactorio. Variable: Desempeño Profesional.**

#### **Análisis N° 8.**

En el ítem N°15, se distingue que 64% de los docentes, siempre produce ideas innovadoras que ayuden a transformar su realidad educativa, mientras que un 32% Casi siempre y 4% muy pocas veces.

Para, Guerra y López (Citado en Balzan, 2008), la productividad viene dada con un desempeño profesional eficaz, se caracteriza por una actividad pedagógica manifestada en actitudes dirigidas al cambio y el mejoramiento pedagógico, en la indagación continúa de problemas y soluciones, en el desarrollo permanente de su conocimiento sobre el proceso de enseñanza aprendizaje, en la integridad de pensamiento y acción profesional, y en la generación constante de una cultura profesional dirigido a la búsqueda de la excelencia.

Se observa en los resultados que la mayoría de los docentes dan propuestas e ideas en el quehacer educativo garantizando actividades innovadoras, estrategias innovadoras en la acción docente transformando los espacios en dinámicos y participativos. Por lo tanto, se estima que los encuestados obtienen logros empleando prácticas educativas renovadoras considerando el ritmo de cada niño y niña que atiende.

En resumen, se puede afirmar que existen indicadores que tienden a reflejar modos de distintos estilos de aprendizajes de los docentes y tienden a procesar la información de manera distinta atendiendo las características propias de cada una de ellas. Asimismo otros indicadores específicamente, el proceso de dirección, refleja la necesidad de los docentes de ser formados a través de las distintos modos de conducción, asesoramiento, monitoreo e intervención, existentes en la institución para así garantizar un buen desenvolvimiento en la práctica docente.

Al respecto Bolívar y Rojas (2008), plantea que cada persona responde a un estilo particular y predominante de aprendizaje que le permite interrelacionarse con su ambiente y que implica aspectos cognitivos referentes a la personalidad; es decir, cuando se habla de la manera de aprender hay que considerar dos aspectos importantes: la percepción y el procesamiento de la información. (p )

Por otro lado algunos docentes muestran interés en buscar la transformación de la institución hacia un ambiente educativo de innovación y de excelente funcionamiento organizativo, en donde la labor docente se manifieste atendiendo los intereses de los niños y niñas que son atendidos.

## CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Al analizar los resultados estadísticos obtenidos del conjunto de datos suministrados por los 25 docentes del CEINB “José carrillo Moreno”, Municipio Tinaco, se puede concluir en este estudio que:

Para el objetivo 1, se pudo determinar que durante el proceso de dirección existe una mayor preferencia de los docentes a utilizar el sistema de representación visual para interpretar las ideas que se les asesora mediante el uso de imágenes, material de lectura, videos, entre otros., y de relacionar los conceptos que construye para desempeñarse con más efectividad, lo que representa que tienden a manejar grandes informaciones recordándolas con rapidez cuando ven y leen mensajes en forma impresa.

Por su parte, llamo la atención la inclinación a exhibir debilidades para escuchar y hablar, lo que conlleva a presentar limitaciones para interpretar las ideas o los mensajes que subyacen en las orientaciones pedagógicas que les proporciona, como resultado se evidencia los conflictos y barreras en la comunicación oral. Asimismo, la mayoría de los docentes utilizan con menor frecuencia las habilidades kinestésicas, es decir poco se interesan por desempeñar actividades relacionadas con la experimentación, proceso este que implica poner en práctica situaciones que acarrearán una problemática, ensayarla haciendo reajustes y así buscar sus soluciones.

Respecto a la dimensión procesos de dirección, se puede suponer, que los docentes reflejan la necesidad de ser formados a través de modos de conducción, asesoramiento, monitoreo e intervención, eficaces, y que al ser existentes en la institución garantizan la buena gestión escolar y el buen desenvolvimiento en la práctica docente. Por tanto, es indispensable que se estudie de qué manera aprende el docente, para así poder brindarles la capacidad de pensar y reflexionar sobre sus

actuaciones, permitiendo conectar dichos saberes con acciones pertinentes a las exigencias del hecho educativo, donde se promueve el desarrollo de las cuatro dimensiones humanas esenciales: a) conocimientos; b) sentimientos; c) voluntad; y d) habilidades. Esta conexión construye la realidad del sujeto, que le permitirá reflexionar constantemente sobre sí mismo y sobre las exigencias del entorno, impulsando la actualización permanente de competencias docentes.

Respecto al objetivo N° 2, se puede deducir, que en función de los resultados obtenidos, se evidencia que los docentes tienen competencias en el proceder educativo, además dan propuestas e ideas en el quehacer educativo garantizando actividades innovadoras, que propician espacios de aprendizajes dinámicos y participativos. Esto significa, que el proceso de dirección escolar está centrado en asesorar a los docentes para que utilicen solamente su sistemas de representación visual, de forma que sus acciones son congruentes puestos que la intervención del directivo se adecua con las preferencias de aprendizaje de los docentes. Como consecuencia, se obvia los otros sistemas de representación Auditivo y Kinestésico; ambos necesarios para interpretar mensajes siguiendo en orden la ideas y de experimentarlas en la práctica a través del cuerpo.

De igual manera, para el objetivo 3, una vez que se contrastan los resultados con las teorías que sustentan este estudio, se concluye que la formación docente debe suponer un proceso continuo, que evolucione de manera sistemática, integradora y estratégica, a la par de los modelos y tendencias, así como también de las exigencias del contexto donde se desarrolla el sujeto. El logro de un profesional de la docencia que desarrolle las dimensiones humanas e integre simultáneamente los saberse, requiere la incorporación de la promoción del aprendizaje estratégico como eje orientador del currículo, donde de nada valen los esfuerzos por implementar modelos y tendencias con fundamentos constructivista y dialogantes, desarrolladoras; si no se logra la toma de conciencia por parte del sujeto de que es necesario reflexionar sobre sí mismo y su entorno.



El aprendizaje estratégico une la formación docente inicial y en servicio, lo cual permite una concepción de un sistema educativo permanente e integrador que desarrolle la autonomía de aprender, la conciencia de lo individual y lo colectivo, visión que impulsa al sujeto a la actualización de las competencias y no a la mecanización de lo desarrollado. La calidad de la educación en la formación docente es un proceso de construcción inquebrantable que une la formación inicial y la formación del servicio, un todo significativamente complejo, sistémico, integral y estratégico. La calidad va más allá de resultados del rendimiento escolar.

Una vez, establecidas las conclusiones de la investigación se presentan las siguientes recomendaciones:

Dar a conocer al personal del Centro de Educación Inicial “José Carrillo Moreno” los resultados de esta investigación con el fin de tomar medidas y alternativas al respecto. Es necesario que los docentes tengan pleno conocimiento de la importancia de cómo influye el estilo de aprendizaje en los docentes en el resultado de los logros obtenidos a través de la práctica docente. Los educadores tienen el deber de actualizarse con la orientación del acompañante pedagógico. Para así lograr cambios significativos y minimizar actividades inadecuadas. El docente debe considerar una amplia variedad de estrategias de enseñanza en las que se debe incluir cantos, poesías, títeres, cuentos y los medios audiovisuales, para potenciar el desarrollo integral en los niños y niñas.

El acompañante pedagógico debe crear un clima de confianza, donde el docente se abra a nuevas experiencias de aprendizajes y debe crear un ambiente apropiado para que el docente produzca un intercambio de experiencia y aplica de forma novedosa y significativa las nuevas informaciones.

La escuela como institución educativa debe promover talleres alusivos a la realización de estrategias pedagógicas para potenciar el acompañamiento pedagógico.

La educación se concibe a todas aquellas acciones y cualidades que poseen los recursos materiales y los talentos humanos involucrados en el proceso de enseñanza y aprendizaje que permiten el bienestar en conjunto de cada miembro integrante y el logro común e individual de metas. Cabe resaltar que la calidad de la educación depende, en muchos casos, de una percepción social, cultural y objetiva.

Se puede señalar que es necesario recalcar una formación de calidad donde el docente en formación debe tomar conciencia de su entorno, de sus debilidades y fortalezas, comprender que los conocimientos no son aislados, se construyen en colectivo, que para ser crítico primero hay que ser reflexivo. Estas premisas apuntan hacia la urgente incorporación de acciones pedagógicas y didácticas que formen al docente estratégico, que reconozca las bondades de aprender permanentemente; es decir que actualice sus competencias constantemente al ritmo de los cambios que impone el contexto.

Respecto a lo anterior, afirma Domínguez (2010), que en la calidad de la educación existen múltiples factores; sin embargo, el cumplimiento eficiente de la tarea que la sociedad ha asignado al docente, es un rasgo de elevada relevancia para el desarrollo bio – psico - social del estudiante a su cargo. Las demandas sobre el trabajo docente se acompañan de procesos sistémicos e integrales que le permitan construir nuevas formas de accionar, participar en los cambios y corresponsabilizarse de los resultados de su trabajo.

Asimismo, Ponce y otros (2010), opinan que la calidad de la educación es un reto para cualquier nación, pues en base a ella se obtienen derivaciones favorables para la sociedad, las instituciones formadoras de docentes deben apuntar sus objetivos a ofrecer procesos formativos adecuados a los cambios del mundo, el docente en formación toma gran importancia en este proceso, pues es él quien hará posible la complementación del acto educativo junto a sus estudiantes, por lo que debe estar formado en las competencias necesarias para ejercer su labor de manera adecuada.

Finalmente, se podría afirmar que la calidad de la educación en la formación docente debe comprenderse como un proceso de construcción permanente que une la formación inicial y la formación en servicio, un todo significativamente complejo, sistémico, integral y estratégico. La calidad, definitivamente, va más allá de resultados, del rendimiento escolar, es una búsqueda constante por superar las debilidades y desarrollar las fortalezas de sus actores, transformándola en un eje de aprendizaje permanente.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Aguilera, E. y Ortiz, E. (2010). La Caracterización de Estilos de Aprendizajes en la Educación Superior, una Visión integradora. *Revista Estilos de Aprendizajes*. [Revista en Línea] 5, 26-41. Disponible en: <http://www.estilosdeaprendizajes.jimdo.com/vi-mar> [Consulta: 2013, Febrero 22].
- Arias, F. (2006). ***El Proyecto de Investigación. Introducción a la Metodología Científica***. 5ta ed. Caracas: Editorial Episteme.
- Alonso, C. y Gallego, D (2008). Estilos de Aprendizaje: Presente y Futuro. ***Revista Estilos de Aprendizaje***, N° 11, Vol. 11 (Abril, 2008). Obtenido en: Agosto 26, 2013. Disponible en: <http://www.estilosdeaprendizaje.es/publicacion.html>
- Balzán, Y. (2008). Acompañamiento Pedagógico del Supervisor y Desempeño Docente en la III Etapa de Educación Básica. Tesis de Maestría No Publicada. Universidad Rafael Urdaneta, Venezuela.
- Barrera, M., De León, J., y De Fernández, B. (2008). Principio de Autonomía. Principio de Beneficencia. Principio de Justicia. En: ***Manual de Ética para Docentes en Educación Inicial y Preprimaria*** [libro en línea]. Universidad Rafael Landívar, Guatemala. Obtenido en: Noviembre 27, 2013. Disponible en: [http://biblio3.url.edu.gt/Libros/2012/edu\\_inPri/Manual-Etica.pdf](http://biblio3.url.edu.gt/Libros/2012/edu_inPri/Manual-Etica.pdf)
- Bolívar, A. (2009). Una Dirección para el Aprendizaje. ***Revista Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación***, N° 1. Vol. 7. Obtenido en: Agosto 29, 2013. Disponible en: <http://www.rinace.net/reice/numeros/arts/vol7num1/editorial.pdf>
- Constitución de la República Bolivariana de Venezuela. (2000). Caracas: Vadell.
- Echenique, D. (2012). ***La Gestión del Director en el Fortalecimiento del Desempeño de los Docentes en la Unidad Educativa Antonio Ricaurte del Estado Carabobo***. Tesis de Maestría No Publicada. Universidad de Carabobo, Venezuela.

- Feo R., (2011). Una mirada estratégica a la formación docente de calidad. **Revista Iberoamericana de Educación**, N° 56. Vol. 3. Venezuela.
- Gallego y Otros. (2008). **Identificación del uso de la Tecnología Computacional de Profesores y Alumnos de acuerdo a sus estilos de aprendizajes** [documento en línea]. Obtenido en: Septiembre 21, 2013. Disponible en: <http://www.estilosdeaprendizaje.es/publicacion.html>
- Gallego, D., y Nevot, A. (2008). Los Estilos de Aprendizaje y la Enseñanza de las Matemáticas. *Revista Complutense de Educación*, N° 1. Vol. 19 pp. 95-112. Obtenido en: Mayo 15, 2012. Disponible en: <http://revistas.ucm.es/index.php/RCED/article/download/RCED0808120095A/15564>
- García, I. (2010) Sistema de Evaluación [libro en línea] Universidad de Salamanca. Biblioteca Virtual de Derecho, Economía y Ciencias Sociales. Obtenido en: Junio 20, 2012. Disponible en: <http://www.eumed.net/libros-gratis/2010b/687/Caracteristicas%20del%20grupo%20de%20alumnos.htm>
- García, J., y Otros (2009). Instrumentos de Medición de Estilos de Aprendizaje. **Revista Estilos de Aprendizaje**, N° 4. Vol 4 (Octubre, 2009). Obtenido en: Julio 20, 2012. Disponible en: <http://www.estilosdeaprendizaje.es/publicacion.html>.
- García y Otros (2010). Fases del Aprendizaje y Clasificación de la Teorías del Aprendizaje. Memorias del IV Congreso Mundial de los Estilos de Aprendizajes. Octubre, 2010. México. Obtenido en: Mayo 25, 2012. Disponible en: [http://www.cm.colpos.mx/revistaisei/memoria/EA\\_IV\\_2010.pdf](http://www.cm.colpos.mx/revistaisei/memoria/EA_IV_2010.pdf)
- García, J. y Otros (2012). Estilos de Aprendizaje y Estrategias de Aprendizaje: un estudio en discentes de postgrado *Revista Estilos de Aprendizaje*, n°10, Vol 10, (Octubre de 2012) [Revista En Línea] Obtenido en: Mayo 13, 2014. Disponible en: [http://www.uned.es/revistaestilosdeaprendizaje/numero\\_10/articulos/Articulo\\_06.pdf](http://www.uned.es/revistaestilosdeaprendizaje/numero_10/articulos/Articulo_06.pdf)
- Gudiño, R. (2012). **Evaluación del Desempeño del Gerente de Aula como Facilitador en el Proceso de Aprendizaje en la Unidad Educativa "Urimare"**. Tesis de Maestría No Publicada. Universidad de Carabobo, Venezuela.
- Hernández y Otros (2010). Aprendizaje. De Gispert, C., Garrio, J., y Gay, J. (Dirs). *La Capacidad de Aprender*. (pp. 17). España: Editorial OCEANO.

- Hernández, R., Fernández, C., y Baptista, P. (2008). **Metodología De La Investigación**. 4ta ed. México: Mc Graw Hill.
- Martínez, P. (2008). Estilos de aprendizaje: pautas metodológicas para trabajar en el Aula. Universidad Nacional de Educación a Distancia. Santander. **Revista Complutense de Educación**, N° 1. Vol. 19 Núm. 1 pp. 77-94. Obtenido en: Mayo 15, 2012. Disponible en: <https://www.google.co.ve/search?q=Martínez+Geijo%2C+P.+%282007%29+Aprender+y+enseñar.+Los+estilos+de+aprendizaje+y+de+enseñanza+desde+la+práctica+de+aula.+Bilbao%3A>.
- Ministerio de Educación de El Salvador (2008). Plan Nacional de Educación 2021. **Dirección Escolar Efectiva. Documento 4** [documento en línea]. Obtenido en: Marzo 16, 2013. Disponible en: [http://www.oei.es/pdf2/direccion\\_escolar\\_efectiva\\_elsalvador.pdf](http://www.oei.es/pdf2/direccion_escolar_efectiva_elsalvador.pdf)
- Ministerio de Educación de Perú. (2013). **Rutas del Aprendizaje. Fascículo para la Gestión de los Aprendizajes en las Instituciones Educativas**. Perú.
- Nobrega, L. (2009). **Competencias Específicas del Docente de Educación Inicial**. Tesis de Maestría No Publicada. Universidad de Carabobo, Venezuela.
- Olondro, Y. (2011). Evaluación del Desempeño de los Gerentes de Aula para la Optimización del Aprendizaje en el Colegio María Luisa Escobar. Tesis de Maestría No Publicada. Universidad de Carabobo, Venezuela.
- Quintero, J. y González, N. (2013). LA PROGRAMACIÓN NEUROLINGÜÍSTICA, UN ELEMENTO DE LA COMUNICACIÓN INCONGRUENTE EN EL PERSONAL DOCENTE. *Revecitec URBE*, Vol. 3 - Núm. 2 (Enero - Junio 2013). [Revista En Línea] Obtenido Mayo 13, 2014. Disponible en: <http://www.publicaciones.urbe.edu/index.php/revecitec/rt/printerFriendly/1515/3703>
- Palella y Martins (2009). **Metodología de la Investigación Cuantitativa**. Caracas: FEDEUPEL.
- Pérez, E., y Williams, A. (2009). **El Informe de Investigación Estructura y Estilos Bibliográficos**. Valencia, Venezuela: FEDEUPEL
- Pérez, C. (2011). **Estilo Gerencial de Excelencia y el Liderazgo de los Directores del Nivel de Educación Inicial**. Tesis de Maestría No Publicada. Universidad de Carabobo, Venezuela.

- Resolución N° 12. (1983). Ministerio de Educación Venezuela (Sobre pautas generales que definen las Políticas de Formación Docente), Enero 19, 1983
- Rodríguez, C., y Vázquez, E. (2013). Fortalecer Estilos de Aprendizaje para Aprender a Aprender. *Revista Estilos de Aprendizaje*, N°11. Vol. 11 (Abril, 2013). Obtenido en: Agosto 23, 2013. Disponible en: <http://www.estilosdeaprendizaje.es/publicacion.html>.
- Secretaría de Educación Pública. (2004). Manual Estilos de Aprendizaje. Material Autoinstruccional para Docentes y Orientadores Educativos. México.
- Tatau, A. (2011). Estilos de Aprendizajes de Estudiantes Universitarios y su Relación con su Situación Laboral. Tesis de Maestría No Publicada. Universidad Nacional de la Matanza, Argentina. Obtenido en: Noviembre 21, 2013. Disponible en: [http://www.cyta.com.ar/biblioteca/bddoc/bdlibros/estilos\\_aprendizaje.pdf](http://www.cyta.com.ar/biblioteca/bddoc/bdlibros/estilos_aprendizaje.pdf)
- UNESCO. (2005). Bases Sólidas Atención y Educación de la Primera Infancia [documento en línea]. *Resumen del Informe de Seguimiento de la EPT en el Mundo*. Obtenido en: Junio 08, 2010. Disponible en <http://unesdoc.unesco.org/images/0014/001477/1477855.pdf>.
- Universidad Nacional de Cuyo. (2007). *Informe de Trabajo Final. Proyecto: La Programación Neurolingüística Como Herramienta Para El Desarrollo De La Autoestima Docente. Un Aporte Para La Construcción De Escuelas Promotoras De Salud* [documento en Línea] Obtenido en: Abril 05, 2012. Disponible en: [http://bdigital.uncu.edu.ar/objetos\\_digitales/1777/informe-final-pnl-y-autoestima.pdf](http://bdigital.uncu.edu.ar/objetos_digitales/1777/informe-final-pnl-y-autoestima.pdf).
- UPEL. (2011). Manual de Trabajos de Grado de Especialización y Maestría y Tesis Doctorales. 4ta ed. Caracas: FEDUPEL.
- Villasmil, J. (2006). Gerencia y Liderazgo. *Revista Candidus*, N° 4. Vol. 1. pp. 80-81
- Wong, F. (2011). Estrategias de Metacomprensión Lectora y Estilos de Aprendizaje en Estudiantes Universitarios. Tesis de Maestría No Publicada. Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Perú. Obtenido en: Mayo 20, 2013. Disponible en: [cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/cybertesis/2741/1/wong\\_mf.pdf](http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/cybertesis/2741/1/wong_mf.pdf)

**ANEXOS**



**[ANEXO A]**  
**Instrumento de Recolección de Datos en el Trabajo de Grado**



UNIVERSIDAD DE CARABOBO  
DIRECCION DE ESTUDIOS DE POSTGRADO  
MAESTRIA EN GERENCIA AVANZADA EN EDUCACION  
VALENCIA ESTADO CARABOBO



**CUESTIONARIO SOBRE ESTILOS DE APRENDIZAJE, PROCESO  
DE DIRECCION Y DESEMPEÑO DOCENTE**

FECHA: \_\_\_\_\_ LUGAR: \_\_\_\_\_

ESTIMADO DOCENTE:

Reciba un cordial saludo, al tiempo que le anticipo las gracias por su valiosa colaboración. El presente es un instrumento que tiene un carácter confidencial, su información será utilizada exclusivamente para fines de investigación.

El propósito de dicho instrumento es recabar datos que permitan conocer el Estilo de Aprendizaje, proceso de dirección y desempeño docente, exhibido por los Docentes de Educación Inicial en el Municipio El Tinaco del Estado Cojedes.

Lea cuidadosamente cada ítem, responda sólo una opción, según su criterio y de manera sincera, para contribuir así en la validez de los resultados obtenidos. Si presenta alguna duda, se le agradece copiar al reverso de la hoja el N° de ítem que considere confuso.

MUCHAS GRACIAS POR SU COLABORACION



UNIVERSIDAD DE CARABOBO  
DIRECCION DE ESTUDIOS DE POSTGRADO  
MAESTRIA EN GERENCIA EDUCATIVA  
VALENCIA ESTADO CARABOBO



### INSTRUCCIONES

A continuación se le plantean una serie de aspectos relacionados con el Estilo de Aprendizaje, proceso de dirección y desempeño docente del C.E.I.N.B “José Carrillo Moreno”, del Municipio Tinaco, los mismos deberán ser respondidos marcando una equis (X) en solo una de las especificaciones, éstas a su vez son calificadas del 1 al 4 de acuerdo con las frecuencias siguientes: 1 (Siempre), 2 (Casi Siempre), 3 (Algunas Veces), 4 (Muy pocas veces). No hay respuestas correctas e incorrectas, éstas sólo reflejan su opinión personal.

ITEMS	1	2	3	4
USTED COMO DOCENTE:				
1.- capta mejor la información, cuando la observa en láminas, textos impresos.				
2.- Tiende a necesitar la observación detallada de las situaciones para procesar mejor la información.				
3.- Considera que tiene dominio adecuado de los procesos de lectura y escritura.				
4.- Requiere que el material didáctico sea llamativo para que le sea atractivo para captar la información.				
5.-Prefiere participar en actividades que impliquen interacción sociales.				
6.- Considera que se le hace más fácil aprender escuchando.				
7.- Prefiere las actividades que requieran movimiento corporal.				
8.- Considera que aprende mediante información interactiva que implique el uso de contacto corporal.				
9.- Necesita ser conducido en su quehacer didáctico.				
10.- Recibe acompañamiento pedagógico oportuno que apoye el trabajo didáctico que realiza.				
11.- Recibe monitoreos durante el desarrollo de la rutina				

diaria. .				
12.- Recibe intervenciones formativas para cambiar prácticas educativas inadecuadas.				
13.- Esta dispuesto a recibir intervenciones formativas de manera de capacitarse.				
14.-Considera que cumple con sus funciones, con puntualidad, responsabilidad adaptada a las políticas educativas actuales.				
15.- Produce ideas innovadoras que ayuden a transformar su realidad educativa.				

Prof. Adriana Masabe

## **[ANEXO B]**

### **Constancia de Validación**

Yo, Rosa Mercado, portador de la Cedula de Identidad N: 4100375, Licenciado (a) en Contaduría Pública, Ingeniero (a) Agrónomo y Magister en Educación Robinsoniana, hago constar por medio de la presente que he revisado y corregido Un ( 1) Cuestionarios; dirigido a los Docentes del Centro de Educación Inicial Nacional Bolivariano José Carrillo Morenos, diseñado por la Profesora Adriana Coromoto Masabe Rodríguez, titular de la cedula de identidad N° 11.807.695, con el fin de recabar información para su tesis de grado para optar al título de Magister en Gerencia Avanzada en Educación en la Universidad de Carabobo.

De acuerdo a mi criterio, considero que tiene la validez necesaria para la investigación respectiva, y dando fe de lo anterior expuesto, conforme firmo.

---

Msc Rosa Mercado

C.I N° 4100375

**[ANEXO C]**

**Constancia de Validación**

Yo, Francis Escalona, portador de la Cedula de Identidad N: 9.535.758, Licenciado (a) en Educación y Magister, hago constar por medio de la presente que he revisado y corregido Un ( 1) Cuestionarios; dirigido a los Docentes del Centro de Educación Inicial Nacional Bolivariano José Carrillo Morenos, diseñado por la Profesora Adriana Coromoto Masabe Rodríguez, titular de la cedula de identidad N° 11.807.695, con el fin de recabar información para su tesis de grado para optar al título de Magister en Gerencia Avanzada en Educación en la Universidad de Carabobo.

De acuerdo a mi criterio, considero que tiene la validez necesaria para la investigación respectiva, y dando fe de lo anterior expuesto, conforme firmo.

---

Msc. Francis Escalona

C.I N° 9.535.758

**[ANEXO D]**

**Constancia de Validación**

Yo, José Pérez Veloz, portador de la Cedula de Identidad N: 3.692.918, Licenciado (a) en Educación y Magister, hago constar por medio de la presente que he revisado y corregido Un ( 1) Cuestionarios; dirigido a los Docentes del Centro de Educación Inicial Nacional Bolivariano José Carrillo Morenos, diseñado por la Profesora Adriana Coromoto Masabe Rodríguez, titular de la cedula de identidad N° 11.807.695, con el fin de recabar información para su tesis de grado para optar al título de Magister en Gerencia Avanzada en Educación en la Universidad de Carabobo.

De acuerdo a mi criterio, considero que tiene la validez necesaria para la investigación respectiva, y dando fe de lo anterior expuesto, conforme firmo.

---

Msc. José Pérez Veloz

C.I N° 3.692.918