



**UNIVERSIDAD DE LOS ANDES  
CONSEJO DE ESTUDIOS DE POSTGRADO  
NÚCLEO UNIVERSITARIO DEL TÁCHIRA  
“DR. PEDRO RINCÓN GUTIERREZ”  
MAESTRÍA EN EVALUACIÓN EDUCATIVA**

**EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO PEDAGÓGICO DEL DOCENTE EN EL  
ÁREA EDUCACIÓN PARA EL TRABAJO FUNDAMENTADA EN EL  
DESARROLLO ENDÓGENO EN EL NIVEL MEDIA GENERAL**

**Caso: Liceo Nacional Luis López Méndez Municipio Cárdenas del Estado  
Táchira**

**Autor:** Lisette Y. Moreno Vivas

**Tutor:** Prof. José Armando Santiago Rivera

San Cristóbal, Diciembre de 2015



**UNIVERSIDAD DE LOS ANDES  
CONSEJO DE ESTUDIOS DE POSTGRADO  
NÚCLEO UNIVERSITARIO DEL TÁCHIRA  
“DR. PEDRO RINCÓN GUTIERREZ”  
MAESTRÍA EN EVALUACIÓN EDUCATIVA**

**EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO PEDAGÓGICO DEL DOCENTE EN EL  
ÁREA EDUCACIÓN PARA EL TRABAJO FUNDAMENTADA EN EL  
DESARROLLO ENDÓGENO EN EL NIVEL MEDIA GENERAL**

Trabajo de Grado presentado como parte de los requisitos exigido para optar el grado  
Magíster Scientiarum en Evaluación Educativa

**Autor:** Lisette Y. Moreno Vivas

**Tutor:** Prof. José Armando Santiago Rivera

San Cristóbal, Diciembre de 2015

## DEDICATORIA

A Dios Todopoderoso, al Santo Cristo de la Grita y Santa Marta por escuchar mis oraciones, iluminarme y guiarme en el camino correcto.

A mi Madre quien con sacrificio, dedicación, constancia y amor incondicional me enseñaron disciplina, honestidad y responsabilidad, por los ejemplos de perseverancia y constancia que la caracterizan y que me ha infundado siempre, por el valor mostrado para salir adelante y su amor. Por ser más que madre, mi amiga, por creer en mí y brindarme su apoyo en cada instante.

A mi Padre por haberme apoyado en todo momento, por sus consejos y por la motivación constante que me ha permitido ser una persona de bien, porque siempre ha estado allí, dándome su apoyo y mano amiga para alcanzar las metas trazadas, pero más que nada, por su amor.

A mi hermano Erick por ser inspiración, por su amor y ejemplo me ha enseñado a salir adelante. Gracias por preocuparse por su hermana, pero sobre todo gracias por estar en todo momento importante de mi vida, te amo.

A mis hermanos Liz, Santiago y Rolfi, que mi esfuerzo y constancia, sea ejemplo para ustedes, y logren lo propuesto en la vida.

A mis abuelos, como un padre siempre te he visto y como una madre también, gracias a su sabiduría y consejos influyeron en mi la madurez para lograr todos los objetivos en la vida, es para ustedes esta tesis en agradecimiento por todo su amor.

A mi tía Dafnelys, a quien quiero como una hermana, por compartir momentos significativos conmigo y por siempre estar dispuesta ayudarme y escucharme en todo momento.

A Carlos por el continuo apoyo, comprensión, por el estímulo, por tu bondad y cariño, fuiste fuente de calma y consejo en todo momento, gracias por estar siempre ahí.

Al Doctor José Armando Santiago Rivera por su gran apoyo para la culminación y elaboración de esta tesis, por su tiempo compartido y por impulsar el desarrollo de mi formación profesional, por darme ánimo en todo momento.

A mis compañeros Jonathan, Andrea, Gynller, José Antonio, Dalila, Hilda, Franklin, Lindolfo, María de los Ángeles y Luis Omar porque sin el equipo que formamos, no habiéramos logrado esta meta, les deseo un camino lleno de éxito y bendiciones.

A mis amigas Yaneth y Yuselin gracias por estar siempre ahí, por darme esa mano amiga e incondicional cuando quería flaquear, esas palabras de aliento y ayuda, hacen que llegue a este momento importante, la culminación de la tesis, infinitas gracias, Dios las bendiga.

A mis colegas e inolvidables amigos, con quienes compartí alegrías y triunfos, les deseo lo mejor de la vida. Siempre los recordare gracias por todo.

A todas aquellas personas importantes en mi vida, que siempre estuvieron listas para brindarme toda su ayuda, ahora me toca regresar un poquito de todo lo inmenso que me han otorgado. Con todo mi cariño esta tesis se las dedico.

Lisette Yaritza Moreno Vivas.

## AGRADECIMIENTOS

La vida es un regalo de Dios, quien nos da la oportunidad de crecer personal, profesional y espiritualmente. Hoy día me siento bendecida y agradecida por el logro del mismo, a la vez le doy infinitas gracias al Todopoderoso, por ser mi guía en el desarrollo de cada una de las etapas de mi carrera, por darme sabiduría, salud, fortaleza y entendimiento en cada momento que sentí flaquear, porque fue su voluntad y propósito que estuviese acá culminando una de tantas metas que deseo alcanzar.

Por otra parte, fui afortunada al encontrarme en el camino con personas que me ayudaron y con las cuales compartí muchos momentos especiales de mi vida que perduraran en mi memoria y en mi corazón entre las cuales puedo mencionar:

A mis padres, por ser el mejor regalo que Dios me otorgó, porque fueron los que me permitieron venir al mundo y son base indispensable para que este logro se llevara a cabo, gracias por sus sacrificios, por su perseverancia, por todo el apoyo que me han brindado y por amarme sin esperar nada a cambio, la vida no me alcanzaría para pagarles todo lo que nos han ofrecido, a ustedes les dedico este triunfo.

A mi querido tutor Doctor José Armando Santiago Rivera, por su esfuerzo, dedicación, apoyo incondicional, gracias por guiarme en este camino y ser partícipe; para alcanzar juntos la meta anhelada. Sus conocimientos, sus orientaciones, su manera de trabajar, su persistencia, su paciencia y su motivación han sido fundamentales para mi formación como investigador.

A mis amigos, que durante la carrera pasamos momentos agradables y desagradables, pero que siempre estuvieron allí en los momentos más difíciles y con quienes construí una valiosa amistad que perdurará, y todos aquellos que emprendieron junto conmigo la carrera y que de alguna manera me han dado palabras de aliento en momentos difíciles.

Al Liceo Nacional Luis López Méndez, por abrirme las puertas para llevar a cabo esta investigación y brindarme su apoyo y confianza, así como a los estudiantes encuestados, con quienes sólo interaccione unas horas y me llevo un aprendizajes de ellos.

*La Investigadora*

[www.bdigital.ula.ve](http://www.bdigital.ula.ve)

## INDICE GENERAL

INDICE DE CUADROS Y TABLAS.....	xi
RESUMEN.....	xii
INTRODUCCION.....	13
<b>CAPITULO I</b> .....	16
El Problema.....	16
1.1 Planteamiento del Problema.....	16
1.2 Objetivos de la Investigación.....	22
1.3 Justificación de la investigación.....	23
1.4 Delimitación de la investigación.....	24
1.5 Alcances de la Investigación.....	25
<b>CAPÍTULO II</b> .....	27
Marco Teórico.....	27
2.1 Antecedentes.....	27
2.2 Bases Teóricas.....	31
2.3 Bases Legales.....	50
<b>CAPÍTULO III</b> .....	56
Marco Metodológico.....	56
3.1 Naturaleza de la Investigación.....	56
3.2 Diseño de la investigación.....	56
3.3 Tipo de la Investigación.....	57
3.4 Población y Muestra.....	59
3.5 Técnica de Recolección de Datos.....	60
3.6 Validez y Confiabilidad de los Instrumentos.....	61
3.7 Procesamiento y Análisis de la Información.....	62
3.8 Técnica de Análisis de Datos.....	63
<b>CAPÍTULO IV</b> .....	64
Análisis y presentación de Resultados.....	64
<b>CAPITULO V</b> .....	87
Conclusiones y Recomendaciones.....	87

5.1 Conclusiones .....	87
5.2 Recomendaciones .....	89
<b>CAPITULO VI</b> .....	91
La Propuesta .....	91
REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS.....	105
ANEXOS.....	109

[www.bdigital.ula.ve](http://www.bdigital.ula.ve)

## INDICE DE CUADROS Y TABLAS

Cuadro N° 1 Operacionalización de las Variables.....	53
Cuadro N° 2 Fases de la Investigación.....	56
Cuadro N° 3 Población objeto de Estudio.....	58
Cuadro N° 4 Formación y capacitación docente.....	63
Cuadro N° 5 Formación y capacitación docente.....	65
Cuadro N° 6 Ética Docente.....	66
Cuadro N° 7 Ética Docente.....	68
Cuadro N° 8 Planificación.....	69
Cuadro N° 9 Planificación.....	71
Cuadro N°10 Métodos y Recursos didácticos.....	72
Cuadro N° 11 Métodos y Recursos didácticos.....	73
Cuadro N° 12 Evaluación Educativa.....	74
Cuadro N° 13 Evaluación Educativa.....	76
Cuadro N° 14 Evaluación Educativa.....	77
Cuadro N°15 Desarrollo Endógeno.....	78
Cuadro N°16 Desarrollo Endógeno.....	79



UNIVERSIDAD DE LOS ANDES  
CONSEJO DE ESTUDIOS DE POSTGRADO  
NÚCLEO UNIVERSITARIO DEL TÁCHIRA  
“DR. PEDRO RINCÓN GUTIERREZ”  
MAESTRÍA EN EVALUACIÓN EDUCATIVA

**EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO PEDAGÓGICO DEL DOCENTE EN EL  
ÁREA EDUCACIÓN PARA EL TRABAJO FUNDAMENTADA EN EL  
DESARROLLO ENDÓGENO EN EL NIVEL MEDIA GENERAL**  
Caso: Liceo Nacional “Luis López Méndez” Municipio Cárdenas del Estado Táchira

**Autora:** Lisette Yaritza Moreno Vivas  
**Tutor:** Dr. José Armando Santiago Rivera

**Resumen**

La presente investigación tiene como propósito diseñar un plan de estrategias metodológicas y didácticas que contribuyan a elevar la calidad del desempeño pedagógico de los docentes del Área de Desarrollo Endógeno en el aula. El estudio es de naturaleza cualitativa, fundamentado en una investigación de campo de carácter descriptivo y evaluativo, se tomó una muestra censal de ocho (8) docentes de primero, segundo, y de tercero del Área de Educación para el Trabajo. Los datos se recolectaron con la técnica de la encuesta y como instrumento el cuestionario de (12) ítem divididos en (6) partes, dicho instrumento fue dirigido a los docentes con opción de respuestas abiertas. Posteriormente se realizó un proceso de categorización donde se revisó los datos repetidos, después se interpretó las respuestas emitidas por los informantes y se describió la realidad encontrada en la investigación. Las conclusiones que se determinaron fueron en cuanto al componente pedagógico analizado en los docentes se observó que existen una carencia de puesta en práctica de las planificaciones hechas, así como también poca diversificación de estrategias didácticas y recurso empleados por los docentes. Cabe destacar que también se logró ver que el personal docente del área no posee la formación especializada para educación para el trabajo

**Descriptor:** Evaluación, Desempeño Docente, Enseñanza, Planificación, Desarrollo Endógeno.

## INTRODUCCION

La actual sociedad venezolana atraviesa grandes transformaciones de las estructuras económicas y sociales, dichos cambios se manifiestan en todo los órdenes del acontecer nacional, muy particularmente en el sistema educativo, debido a que el mismo no responde a las nuevas necesidades del país de formar un hombre con espíritu crítico, participativo, competitivo, idóneo y solidario social. De allí, que hoy más que nunca la educación debe cambiar para adaptarse a la nueva realidad nacional y mundial y, en este sentido, debe ser más dinámica a los cambios que se están sucediendo.

Sin embargo, para que exista un cambio significativo es imperativo centrar la atención en uno de los pilares fundamentales del proceso educativo, el docente. La educación venezolana necesita indispensablemente de docentes de calidad, ya que la calidad de la educación está ligada a la calidad del docente. De allí, la importancia de contar con docentes que en el desempeño de sus funciones se dediquen a que sus alumnos alcancen unos objetivos establecidos, y de esta forma mejorar y elevar calidad de la educación del país.

Pero, la búsqueda de la mejora en la calidad también demanda el uso de un proceso evaluativo permita conocer de forma continua sobre el progreso alcanzado, así como el proceso en sí y su prosecución. En este sentido, se ha pasado a considerar que la evaluación del desempeño docente como es un elemento indispensable para analizar la calidad de las instituciones educativas.

Desde esta perspectiva, la evaluación del desempeño de los integrantes de una organización educativa es fundamental para mejorar sus habilidades pedagógicas y sociales. Se puede decir que el desempeño docente es el eje que moviliza el proceso de formación dentro del sistema educativo formal, y más aún en el Área de Desarrollo Endógeno, en, por, y para el Trabajo Liberador puesto que esta busca la satisfacción de las necesidades básicas del individual, la participación de la comunidad en la escuela en pro del bienestar social de los miembros de la comunidad.

Por tal motivo, la presente investigación tiene como objetivo general: Diseñar un plan de estrategias metodológicas y didácticas que contribuyan a elevar la calidad del desempeño pedagógico de los docentes del Área de Desarrollo Endógeno en el aula. En ese sentido, la propuesta busca orientar las funciones pedagógico del docente especialista del área de Desarrollo Endógeno en, por y para el Trabajo Liberador, para mejorar el desempeño en la acción pedagógica cotidiana.

La investigación se planteó como un trabajo de naturaleza descriptiva, de campo de carácter descriptivo y evaluativo. Para la recolección de los datos se utilizó como técnica la encuesta, como instrumento el cuestionario contentivo de doce (12) ítems divididos en seis (6) partes, dirigido a los docentes del área de educación para el trabajo; que permitió la reflexión del desempeño docente y a su vez contribuyó a aclarar algunos aspectos legales y teóricos, necesarios para internalizar y reflexionar su praxis en el proceso educativo.

El trabajo se estructuró de la siguiente forma: En el capítulo I, se expone todo lo concerniente al planteamiento del problema, la justificación e importancia, así como los objetivos: general y específicos que determinaron el interés e inquietud en relación al tema de la evaluación del desempeño docente, para mejorar y elevar la calidad educativa, asumiendo para ello la cultura del desarrollo endógeno.

En el capítulo II, se desarrolla el marco teórico, que da soporte al estudio. A partir de una revisión bibliográfica que permitió establecer los antecedentes de la investigación. Así como los contenidos teóricos relacionados con evaluación del desempeño docente, modelos de evaluación, funciones de la evaluación, aspectos pedagógicos de la práctica docente y el desarrollo endógeno. En este mismo capítulo se exponen las bases legales.

En el capítulo III, describe el marco Metodológico utilizado en el estudio, que comprende el tipo de investigación, descripción de la metodología, la población y la muestra objeto de estudio, al igual que las técnicas de recolección y análisis de los datos.

En el capítulo IV, hace referencia en el análisis de los resultados obtenidos, en los instrumentos que se aplicaron en la investigación, que permiten realizar el diagnóstico

de necesidades que motivan la elaboración de la propuesta para solventar la situación específica.

El capítulo V, contiene las conclusiones y recomendaciones a las que se llegó en la investigación.

El capítulo VI, comprende la propuesta del trabajo de investigación, además de su justificación y los objetivos que se esperan alcanzar con su ejecución. Finalmente se presentan las referencias bibliográficas y los anexos.

[www.bdigital.ula.ve](http://www.bdigital.ula.ve)

# CAPITULO I

## El Problema

### 1.1 Planteamiento del Problema

La educación venezolana ha sufrido una gran transformación desde comienzo del siglo XXI, y de ello han sugerido nuevos principios, valores, enfoques, perspectivas, entre otros que ha llevado a reformas institucionales educativas que permiten tener como principal objetivo la formación de un ciudadano integral y con rol protagónico ante su comunidad. Según el Ministerio de educación Cultura y Deporte en su informe para la Cumbre de las Américas (2000) expresa que “la educación es reconocida como factor decisivo para el desarrollo humano con incidencia en la vida política, social, cultural, económica y democrática (P. 04); Esto evidencia el papel primordial que tiene la educación en las transformaciones sociales actuales.

Sin embargo, para Celis (2008), en el sistema educativo venezolano se ha podido evidenciar que existe una insuficiencia de una planificación y evaluación continua, permanente y sistémica del proceso educativo para brindar apoyo a los padres o representantes y a la comunidad del área en el que se encuentra la escuela, todo esto puede influenciar de manera significativa en el desempeño institucional y de cierto modo afectar negativamente el proceso de enseñanza y aprendizaje.

Para lograr el desarrollo integral del educando consustanciado con las necesidades de su comunidad, el Ministerio de Educación desde el año 2004, insertó los fundamentos del Desarrollo Endógeno con la creación del Liceo Bolivariano, definiéndolo como un pilar fundamental del proceso educativo, donde el estudiante debe estar constantemente participando de manera activa, desarrollando habilidades y competencias productivas con fines de evolución desde su realidad contextual y con el conocimiento de un oficio útil para su vida productiva.

La educación enfocada en el desarrollo endógeno permite según Herrera (2007) “el derecho de cada persona de participar y contribuir a un desarrollo humano pleno que reconcilia al hombre consigo mismo, con la sociedad, con su entorno y con las futuras

generaciones”. (p. 34). Entonces, el desarrollo endógeno tiene una influencia con una carga altamente positiva para la evolución del ser humano.

Igualmente, en el ámbito comunitario este modelo permite, de acuerdo con Ministerio de Información y Comunicación (2005), que “cada región debe ser capaz de transformar sus recursos naturales en bienes y servicios que multipliquen el empleo y el bienestar social, garantizando la calidad de vida y la preservación del medio ambiente”. (p.12), con ello se lograría satisfacer las necesidades de la comunidad.

No obstante, se necesita que la escuela como centro del quehacer comunitario participe activamente en el proceso de desarrollo local a través de la promoción y estructuración de proyectos integrales comunitarios (en salud, educación, deporte, recreación, cultura, sustento económico, vivienda, ambiente). Rodríguez (2005) señala que la utilización de los espacios adyacentes a las instituciones educativas le permite a docentes, estudiantes, padres y representantes familiarizarse con la autogestión económica e iniciativas populares, lo que demuestra lo importante que el centro educativo para el desarrollo integral de toda la comunidad educativa.

Aunque el reto de una educación más integral yace en las manos de todos los actores del acto educativo, las actuales reformas curriculares del sistema educativo venezolano también exigen una posición diferente de cómo el docente debe abordar el proceso de enseñanza y de aprendizaje, desde una perspectiva constructivista y social, convirtiéndose esta solicitud en un aspecto esencial de la práctica pedagógica, de allí, que sea una necesidad crear formas y mecanismos que permitan apoyar al trabajo profesional del maestro.

Asimismo, el docente necesita generar nuevas estrategias para integrar a la comunidad e involucrarla en sus actividades diarias, logrando una participación real en este contexto, a través de organizaciones de base, como son los consejos comunales, la cooperativas, entre otras. Al respecto, Díaz (2000), señala: “...la escuela debe ser espacio de participación de los actores y autores del hecho educativo en la construcción colectiva de los acuerdos de convivencia desde el aula, de la escuela y la comunidad, construyendo este hecho educativo, en hecho comunitario.” (p. 68). Para este fin es necesario el acercamiento de docentes, padres, representantes y comunidad en general,

para de manera decidida influir en la dinámica educativa local en el cual se inscribe la institución.

Si anteriormente se ha expresado que uno de los actores del hecho educativo que de manera significativa influye en cómo es la educación en el país, es el docente, sería justo que todo los miembros de la comunidad educativa conozcan como es el accionar del docente dentro de las aulas de clase (habilidades pedagógicas y sociales y si dicha actuación impacta de manera positiva o negativa en los objetivos de la asignatura que el docente enseña). Desde esta perspectiva, Se hace necesario el análisis y la evaluación del desempeño docente desde la cotidianidad, de un modo concreto y encarnado se sabe que la educación constituye el factor primordial del crecimiento económico y desarrollo sociocultural de los individuos, es el pilar fundamental para la formación de la conciencia social, y para la construcción de saberes. En Venezuela, la Ley Orgánica de Educación (LOE) (2009), en el artículo 44, establece:

La evaluación como parte del proceso educativo, es democrática, participativa, continua, integral, cooperativa, sistemática, cuali-cuantitativa, diagnóstica, flexible, formativa y acumulativa. Debe apreciar y registrar de manera permanente, mediante procedimientos científicos, técnicos y humanísticos, el rendimiento estudiantil, el proceso de apropiación y construcción de los aprendizajes, tomando en cuenta los factores sociohistóricos, las diferencias individuales y valorará el desempeño del educador y la educadora y en general, todos los elementos que constituyen dicho proceso...

Es así que la aplicación de un proceso evaluativo del desempeño de los docentes no solo es fundamental para mejorar para así promover un alto nivel de calidad educativa sino que la evaluación de la práctica educativa también contribuiría a la formación de un ciudadano y ciudadana con valores, virtudes y principios sólidos, que consoliden la transformación sociocultural del país en pro de mejorar la calidad de vida de todos los actores de la sociedad venezolana. Para alcanzar dicho propósito y estar a la par con los retos del mundo actual, se hace necesario enfocar la educación en el desarrollo endógeno en, por, y para el trabajo liberador, ya que la capacitación de los jóvenes en un trabajo es elemental para fortalecer el desarrollo integral de cada ciudadano y a la vez promover su integración al mundo laboral.

Por ello, que los jóvenes sean agentes activos en el desarrollo endógeno del país, la Educación para el Trabajo junto con sus programas, proyectos productivos, planificaciones, métodos evaluativos, y prácticas pedagógicas debe ayudar al alumnado en la capacitación para ejercer en el campo laboral, y de esta forma ser un ciudadano productivo para la nación y a su vez, dar alternativas a los estudiantes que no desean seguir sus estudios, lo cual redundaría en eventual deserción escolar.

Como se ha visto, la práctica pedagógica y la evaluación son elementos importantes e integrales de la educación, pero son estos dos factores donde se ha evidenciado debilidades, observando que en el ámbito educativo, la evaluación solo está enfocada en el estudiante, dándole poca o ninguna importancia a la actuación de los demás factores inherente al proceso educativo, como lo es el desempeño pedagógico del docente, a quien se le ha atribuido toda la responsabilidad del rendimiento académico al alumno.

En décadas anteriores se asumía esta labor al observarse el bajo nivel de aprendizaje y las dificultades en la educación eran en gran parte culpa de la situación económica del momento y todos los aspectos externos al sistema educativo. Las últimas concepciones sobre la educación plantean que el éxito o fracaso de la enseñanza depende en gran parte de la calidad del desempeño de sus docentes.

Valdés (2006) al respecto, expone que: "...podrán perfeccionarse los planes de estudio, programas, textos escolares, construirse magníficas instalaciones; obtenerse excelentes medios de enseñanza, pero sin docentes eficientes no podrá tener lugar el perfeccionamiento real de la educación" (p.158). Por ello, el desempeño pedagógico del docente tiene un rol decisivo en mejorar la calidad en el sistema educativo venezolano.

De igual forma, el autor antes nombrado plantea la evaluación del profesorado como una necesidad en el proceso de transformación social que viene experimentando el país, puesto que permite una reflexión de la práctica pedagógica, logrando el mejoramiento de varios procesos educativos en las distintas escuelas, estos estimulan y desarrollan valores educativos que permiten reconocer fortalezas, oportunidades, debilidades y amenazas en los centros educativos.

Cabe destacar que la evaluación constituye una acción continua, integral, esto significa que debe ser un proceso permanente que está en consonancia con las necesidades del entorno, las cuales cambian constantemente. En tal sentido, Valdez (2006) expresa que es imprescindible someter consciente y periódicamente al proceso de evaluación del desempeño del docente, dándole el derecho a los docentes de recibir acciones de asesoramiento que mejoren su práctica educativa.

Asimismo, la evaluación del desempeño docente en especial en el área de aprendizaje desarrollo endógeno en, por, para el trabajo liberador abre un sin fin de oportunidades de recibir una realimentación que puede utilizarse como mecanismo para impulsar el desarrollo y actualización profesional de los docentes. En ese sentido, para Torres (2005) afirmó:

Los docentes involucrados en el proceso se instruyen, aprenden de ellos mismos, e incorporarían una nueva experiencia de aprendizaje laboral. A través, de la evaluación es posible identificar las cualidades que conforman a un buen profesor para generar políticas académicas que coadyuven a su mejoramiento cualitativo. (p. 56)

Una óptima valoración del desempeño del docente, por una parte permite la comprensión entender que es lo que ocurre dentro del aula y su impacto en el rendimiento escolar y conducta del estudiantado. Del mismo modo, los datos recabados en el proceso evaluativo puede ser usados para dar al cuerpo docente las herramientas, recursos y apoyo necesario para mejor su acción pedagógica.

De allí la importancia que el docente conozca que su labor es objeto de evaluación incide en el trabajo que desarrolla dentro del salón de clase, lo que evita que la práctica pedagógica sea una improvisación tanto de la planificación de actividades diarias, recursos didácticos, e incluso de los instrumentos y técnicas de evaluación que se realizan en el aula.

Cada centro educativo debería aplicar, en forma continua un proceso de valoración de la actuación docente, con el propósito de contribuir al mejoramiento de la calidad educativa, y se hace aún más perentorio valorar la acción de aquellos docentes que pertenecen al área de desarrollo endógeno en, por, y para el trabajo liberador, son los docentes los que brindan al estudiantado la capacitación como las herramientas

necesarias para enfrentarse al campo laboral, y mejorar las necesidades que exige los cambios generados en la nación.

Sin embargo la realidad educativa del sistema venezolano ha mostrado que son muy pocos los centros educativos que evalúan la labor que lleva a cabo el docente dentro del aula de clase. La evaluación es necesaria para alcanzar cualquier cambio, pero la falta de valoración puede desencadenar en diversos problemas en el sistema educativo que incluirá desde el bajo rendimiento escolar, pasando por poco aprendizaje de conocimientos básicos, relaciones conflictivas docente-estudiante, hasta la deserción de los mismos escolares. El hecho está, que si no se conoce como se es el desempeño del docente, como se pretenderá mejorar la calidad educativa.

En el caso particular de la renovación educativa planteada por la Educación Bolivariana, se ha promovido la iniciativa de facilitar desde las instituciones educativas, actividades que pueden contribuir a impulsar el desarrollo endógeno en, por y para el trabajo liberador. El desempeño de esta actividad formativa se hace aún más necesario un proceso de evaluación del desempeño, puesto que son los docentes, los encargados de formar sujetos sociales comprometidos con la comunidad y capaces de enfrentarse al campo laboral, gracias a los conocimientos y las habilidades impartidas en el área de desarrollo endógeno.

Por ello esta problemática se aborda en el Liceo Nacional “Luis López Méndez” ubicado en el Municipio Cárdenas, Estado Táchira, debido a que durante observaciones previas de la realidad, se ha evidenciado que existen muy escasas oportunidades para los docentes de que se les sea evaluado su desempeño pedagógico. Este aspecto constituye una dificultad reflejada en el desfase de una planificación que no va acorde con las necesidades de los estudiantes, puesto que realizan prácticas de manera empírica, sin tomar en cuenta cada escolar y cada situación de enseñanza refleja características únicas y singulares

Al no existir un proceso de evaluación del desempeño pedagógico, el docente del área no recibe ningún tipo de realimentación lo que le hace saber cuáles son sus fortalezas y debilidades en la acción educativa. Además, cabe acotar que dicha área de aprendizaje no cuenta con un programa específico de enseñanza, y la mayoría de

estrategias de enseñanza y aprendizaje usadas por el profesor del área no están realmente fundamentadas en los preceptos del modelo de Desarrollo Endógeno

Todo esto trae como consecuencia, que exista falta de cooperación, he incluso desmotivación en el cuerpo docente para las actividades o procesos inherentes al área de desarrollo endógeno en, por, para el trabajo liberador, desinterés a prepararse acorde a los cambios en materia educativa, también conlleva a que se presenten dificultades en el proceso de enseñanza aprendizaje. El hecho de que el desempeño pedagógico del docente no cumpla también con las necesidades del entorno supone que los estudiantes no están preparados ni formados para el trabajo liberador, lo cual viene siendo una solución al alto índice de desempleo del país.

Dada la problemática antes expuesta, es importante realizar un estudio que analice el desempeño pedagógico de los docentes especialistas Desarrollo Endógeno en, por y para el Trabajo Liberador, lo cual enriquecerá el proceso de enseñanza y de aprendizaje, en aras de encontrar los correctivos pertinentes para el mejoramiento del área de aprendizaje antes mencionada para el mejoramiento de la institución educativa y del proceso de enseñanza en el aula y así lograr formar un estudiante integral con capacidades y habilidades que le ayuden a lograr cambios sociales

Ante lo mencionado surgen las siguientes interrogantes: ¿Qué acciones se deben tomar para elevar la calidad del desempeño pedagógico de los docentes del Área de Desarrollo Endógeno en el aula? ¿Cómo desempeñan los docentes sus funciones pedagógicas? ¿Cuáles son los aspectos pedagógicos y didácticos del desempeño de los docentes del Área que necesitan más atención? ¿Cómo es la actuación del docente especialista del área de Desarrollo Endógeno en, por y para el Trabajo Liberador dentro de las aulas?

## **1.2 Objetivos de la Investigación**

### **1.2.1 Objetivo General**

Diseñar un plan de estrategias metodológicas y didácticas que contribuyan a elevar la calidad del desempeño pedagógico de los docentes del Área de Desarrollo

Endógeno en el aula.

### **1.2.2 Objetivos Específicos**

- Diagnosticar el desempeño de las funciones pedagógicas desarrollada por el docente especialista del área de desarrollo endógeno en, por y para el Trabajo Liberador.
- Identificar los aspectos pedagógicos y didácticos del desempeño de los docentes del Área de Desarrollo Endógeno en, por y para el Trabajo Liberador que necesitan más atención.
- Analizar el desempeño pedagógico de los docentes del Área de Desarrollo Endógeno en, por y para el Trabajo Liberador en el Liceo Nacional “Luis López Méndez”, Municipio Cárdenas, del Estado Táchira.

### **1.3 Justificación de la investigación**

La evaluación del desempeño docente en el área de Desarrollo endógeno pretende fortalecer el proceso educativo, más aun cuando el desempeño docente permite a los directivos, coordinadores y jefes de zonas conocer de forma más detallada las actividades realizadas por el docente dentro del aula, y así establecer un juicio crítico de todo el proceso de enseñanza y aprendizaje. Todo el proceso de evaluación del desempeño docente promueve la transformación de la calidad de la educación, la actualización de los procesos de enseñanza y aprendizaje desde las premisas del desarrollo endógeno tecnológico.

El estudio reviste de importancia ya que la forma de verificar como el docente de una institución educativa, en este caso en el área de Desarrollo endógeno, lleva a cabo su trabajo, es evaluando su actuación. Es así, que el proceso de evaluación estaría dirigido a alcanzar una excelencia académica, lo que permite fomentar el desarrollo personal, desarrollo profesional del cuerpo docente, y a su vez proporcionarle un constante proceso de realimentación y mejora de su práctica docente.

Igualmente, es factible establecer la pertinencia de la investigación puesto que en el subsistema educativo de Educación Media General, se exigen docentes de gran calidad

educativa que respondan a la necesidad de formar individuos que posean habilidades y competencias productivas con fines de fomentar la evolución de su realidad personal, y la realidad de la comunidad que los rodea, lo que implica que al ser los docentes protagonistas del proceso educativo debe existir una excelente formación profesional.

Del mismo modo, el estudio es relevante porque sirve de marco de referencia para el desarrollo de otras investigaciones, a partir de la revisión y el análisis documental realizado para conceptualizar las variables Desarrollo Endógeno y Educación para el Trabajo. Esto significará mayores y mejores conocimientos sobre la evaluación de actuación docente y como esta influye en la formación de los educandos.

Desde la perspectiva del Desarrollo Endógeno, la evaluación del desempeño de los docentes que realizan su práctica en el área de Desarrollo Endógeno permitiría mejorar las estrategias de enseñanza, aprendizaje, didácticas y modelos de evaluación aplicadas por los docentes, además de que las misma estén realmente enfocadas en lograr que cada estudiante adquiera habilidades, destrezas que contribuyan a la generación de oportunidades laborales y alcanzar mejores condiciones de vida.

Finalmente, la evaluación del desempeño docente contribuiría a generar cambios en la formación profesional y personal del docente, por cuanto la evaluación generaría un plan de acción pedagógica que optimice la calidad del docente, y así contribuir a mejorar la calidad académica impartida en las aulas. Es así, que la presente investigación pretende ser un instrumento de apoyo técnico de los directivos de las instituciones educativas para valorar la acción del docente.

#### **1.4 Delimitación de la investigación**

La presente investigación se desarrolló en el contexto del Liceo Nacional “Luis López Méndez” ubicada en la calle 14 entre 8 y 10, Urbanización Monseñor Briceño, Táriba, Municipio Cárdenas del Estado Táchira. Es una institución de carácter Nacional, público, se maneja bajo el subsistema Media General. Dicho liceo cuenta con (1) especialidad: Bachiller en Ciencias.

El subsistema Nivel Media General en la institución educativa, comprende 1º, 2º, 3º, 4º y 5º año; abarca turnos durante todo el día, la misma cuenta con 1200 estudiantes, 120 docentes distribuidos, un (01) director, dos (02) subdirectores (académico y administrativo), tres (03) coordinadores por cada seccional desde 1er año hasta 5to., cuatro (04) coordinadores de Bienestar Estudiantil, dos (02) coordinadores para Dificultad del Aprendizaje, un (01) coordinador de cultura, un (1) coordinador de ambiente, un (1) coordinador de Desarrollo Endógeno y Educación para el Trabajo, un (01) coordinador de Educación Física, un (01) coordinador de SAE (Sistema de Alimentación Escolar), un (01) coordinador de Evaluación, un (01) coordinador de control de estudio, treinta y dos (32) obreros (personal de apoyo) y treinta (30) administrativos.

Cabe destacar, que esta institución se maneja bajo el currículo nacional Bolivariano (2007), en ese sentido, la presente investigación se delimita dentro del contexto del subsistema Básica, nivel media general, donde se pretende analizar el desempeño docente en el área del desarrollo endógeno en, por y para el trabajo liberador desde la perspectiva de la educación para el trabajo.

Es así, como el actual trabajo se sustenta dentro de las líneas de investigación en el campo ciencias sociales, el área de la calidad de la educación, línea de investigación, evaluación, en el nivel educación Bolivariana.

Cabe agregar, que la investigación está fundamentada en la evaluación educativa el cual no se puede considerar como un hecho aislado y particular ya que siempre un proceso que partiendo del recojo de información se orienta a la emisión de juicios de valor respecto de algún sujeto, objeto o intervenciones educativas.

### **1.5 Alcances de la Investigación**

La presente investigación está dirigida a los docentes, coordinadores y directivos del nivel media general del Liceo Nacional “Luis López Méndez”, Táriba, municipio Cárdenas del estado Táchira, siendo estudiado para este trabajo el desempeño docente en la educación para el trabajo desde el desarrollo endógeno ya que le permitirá

analizar la praxis para que reflexione su actuación.

Se considera que la investigación tiene alcances de tipo reflexivo de la práctica docente, por la relevancia del tema en estudio donde están presentes todos los componentes del nuevo modelo educativo Bolivariano, que permiten valorar la articulación de la Educación para el Trabajo fundamentada en el desarrollo endógeno en el Liceo Nacional “Luis López Méndez” del Municipio Cárdenas, del Estado Táchira, en el desempeño docente con el propósito de orientar la práctica pedagógica.

De tipo profesional, permitirá examinar el desempeño educativo desde su propio contexto, sin cambiar ni alterar la realidad social, ya que la autora es docente de esta institución y por ende, mejorar la calidad de la educación, lo que incidirán directamente en el comportamiento de los estudiantes.

De igual manera, los estudiantes como parte del proceso educativo conforman un valioso elemento para formar parte en la evaluación del desempeño docente y por ende del desempeño institucional, lo cual constituye un rol relevante en la comprensión, en el desenvolvimiento de manera integrada de los docentes en esta institución, quienes han de ejercer roles efectivos que les permitan consolidar los indicadores de logro, para ponerlo en práctica en el desarrollo de situaciones oportunas donde se desenvuelven tanto docentes como estudiantes.

En cuanto a la perspectiva social, puede señalarse que el alcance del estudio se concentra en el énfasis otorgado a la vinculación organización escolar y mundo laboral, estrechamente relacionado con el ámbito sociocultural que caracteriza el desarrollo social, productivo y económico de la comunidad en la que viven los estudiantes.

Desde este contexto uno de los propósitos del estudio, es valorar la articulación de la Educación para el Trabajo fundamentada en el desarrollo endógeno en el Liceo Nacional “Luis López Méndez”, Municipio Cárdenas del Estado Táchira, al identificar los aspectos pedagógicos desde la perspectiva del desarrollo endógeno, para la fundamentación de la educación para el trabajo en los estudiantes.

Desde la óptica poblacional, el estudio abarca los estudiantes, docentes y miembros de la comunidad local que están o pudieran estar involucrados en la acción educativa referida al área desarrollo endógeno en la institución educativa investigada.

## CAPÍTULO II

### Marco Teórico

#### 2.1 Antecedentes

Toda investigación debe estar sustentada con aportes y teorías relacionadas con el estudio que posea pertinencia y relevancia para su aplicación y factibilidad. En tal sentido, la consulta a las diferentes fuentes de información y estudios realizados donde se abordan las variables de la propuesta, permitieron seleccionar algunas investigaciones entre las que destacan:

Según Sabino (2000): "...los antecedentes de la investigación se refieren a los estudios de investigaciones previas relacionadas con el problema planteado, es decir investigaciones realizadas anteriormente y que guardan alguna vinculación con el objeto de estudio" (p.25). En tal sentido, vale la pena señalar que se consiguen tres tipos de antecedentes, los de corte internacional, los de corte nacional y los de corte regional. Seguidamente, se hace referencia a este aspecto.

A nivel internacional Bacalao (2005), presentó un resumen de un trabajo de investigación en la Universidad Autónoma de México, Distrito Federal, titulado: "Aplicación de enfoques estadísticos para la predicción del rendimiento laboral de los docentes". La mayoría de los enfoques estadísticos para la predicción del rendimiento laboral de los docentes encuentran problemas cuando los datos son extremadamente variables como alternativa, este autor describe una red neuronal artificial (Que ha sido aplicada previamente para su verificación) para predecir el rendimiento laboral de cada docente, a partir de los datos que de él se poseen desde el momento del inicio del año escolar. En los últimos años, las redes neuronales artificiales han sido implementadas en un gran número de campos de la actividad humana, demostrando una buena velocidad de procedimientos y una capacidad de generalización que las hace particularmente útiles para estudios predictivos. Situación que no puede darse sin un

coherente y claro marco conceptual e ideológico que contenga los términos y variables específicas que se quieren alcanzar.

Este estudio es una evidencia de lo necesario que es la evaluación en el desempeño docente, porque es una actividad crítica, reflexiva, que ayuda a predecir el rendimiento laboral para mejorar las condiciones de las habilidades personales y profesionales del educador.

En esta misma perspectiva, Flores (2008) elaboró una investigación denominada “las competencias que los profesores de educación básica movilizan en su desempeño profesional docente”. El estudio tuvo como propósito describir las percepciones que poseen respecto de sí mismos los profesores de Educación Básica de 1° y 2° ciclo de las escuelas dependientes de la Corporación Municipal de Viña del Mar. Metodológicamente, la investigación se enmarca en la perspectiva de un estudio empírico, pone de manifiesto las percepciones que tienen de sí mismos los profesores en su desempeño profesional y cómo son evaluados, la muestra objeto a estudio estuvo conformada por doscientos ochenta y cuatro (284) profesores de educación básica. Los datos de la investigación fueron recolectados a través de un instrumento de autoevaluación y de evaluación, estructurado en dominios, criterios y descriptores.

La investigación arrojó resultados preocupantes, pues se evidenció que el docente presenta en las dificultades para ejecutar procesos educativos inherentes a su práctica educativa como es la planificación de contenidos, contenido previos de los estudiantes, innovación de estrategias didáctica, clima escolar adecuado provocando en cierta medida una incapacidad de lograr los objetivos educativos propuestos en cada área de enseñanza.

Lo expuesto en la investigación citada exalta la importancia de las competencias básicas que debe poseer el docente en su labor educativa y de cómo su desempeño puede afectar de manera positiva o negativamente en el proceso de enseñanza aprendizaje. Uno de los aportes principales del estudio para la presente investigación es que sirve como guía y base para el análisis cualitativo de las respuestas dadas por los docentes en el instrumento de recolección de datos.

A nivel nacional, el estudio realizado por Serrano (2005) titulado: Proceso de evaluación del desempeño del personal docente de la Unidad Educativa “Rastrojito”, de la Parroquia Tamaca, Municipio Iribarren. El estudio estuvo enmarcado en una investigación de campo de carácter descriptivo. Los sujetos objeto del estudio fueron treinta (30) docentes que laboran en la institución. El instrumento utilizado fue un cuestionario de 27 ítems cerrados con una escala tipo Lickert de cinco (5) alternativas de respuestas (siempre, casi siempre, algunas veces, casi nunca y nunca). La validación del instrumento la llevó a cabo por medio del juicio de expertos especialistas en el tema. El estudio concluyó que se deben propiciar herramientas que permitan optimizar su responsabilidad al evaluar e incorporar la gestión y evaluación de las competencias docentes dentro de los lineamientos que establece el Reglamento del Ejercicio de la Profesión Docente.

La investigación antes citada permite orientar a la presente investigación el sentido de promover el adecuado desempeño de los docentes que pertenecen al área de Educación para el Trabajo, fundamentada en el Desarrollo Endógeno en el Liceo Nacional “Luis López Méndez”.

De igual manera, Giménez (2006), sobre la Acción Gerencial del Docente en el Rendimiento Estudiantil en la Primera y Segunda Etapa de la Educación Básica; en la Unidad Educativa José María Blanco, del Municipio Crespo, Estado Lara. Este estudio se ubica dentro del criterio de modalidad de investigación de campo, de carácter descriptivo inmerso en la línea de investigación gestión, administración y productividad educativa. Los sujetos de estudio lo conformaron once (11) docentes que laboran en dicha institución. Para recabar la información se aplicó un instrumento tipo cuestionario, basado en la escala de Likert. La validación del instrumento se realizó según juicio de expertos en gerencia. Para medir el cálculo de la confiabilidad se usó el coeficiente de Alpha de Cronbach, obteniendo como resultado 0.87, lo cual indica una alta confiabilidad. Una vez obtenida la información, ésta se analizó mediante el procedimiento de estadística descriptiva a través de frecuencias absolutas, se utilizó la resolución porcentual y el promedio general de cada categoría, según las variables y sus dimensiones. De esta manera, los resultados permitieron concluir, que la mayoría

de los docentes presentan deficiencia en la aplicación de la evaluación cualitativa para validar los aprendizajes, como lo establece el Currículo Básico Nacional. Se sugieren recomendaciones para coadyuvar a una efectiva y eficaz aplicación de la evaluación en el rendimiento estudiantil. En esta investigación se reafirma que la evaluación es un factor imprescindible para que el personal docente realice un mejor trabajo con la seguridad que él mismo será valorado y reconocido por las autoridades competentes en busca de la excelencia.

Por su parte, Bernard (2006), presentó una investigación llamada Estrategia para evaluar el desempeño de los docentes de la I y II etapa de educación básica. El estudio tenía como objetivo principal evaluar el desempeño de los docentes de la I etapa de educación básica. Este trabajo fue enmarcado en la modalidad de proyecto factible. En lo que se refiere a la muestra esta estuvo constituida por ochenta y seis (86) docentes. Los resultados del estudio indicaron que existía un grado de insatisfacción en el desempeño por carecer de incentivos. Igualmente, se logró observar que existía poco interés en el buen desempeño docente porque existen muy pocas orientaciones por parte del cuerpo directivo y poca motivación.

El aporte significativo de la investigación, es que presenta fundamentos y aportes prácticos, teóricos y metodológicos de estrecha relación con ésta investigación puesto que propone una serie de acciones pedagógicas para la evaluación de la práctica docente. Estas estrategias fungen como base para la propuesta de evaluación del desempeño docente presentada en esta investigación.

Por otro lado a nivel regional, Maldonado (2003), realizó una investigación en el Municipio San Cristóbal del Estado Táchira, titulada "Modelo para evaluar el desempeño del docente de aula en el nivel de educación básica". III etapa. Caso de estudio: Escuela Básica "Vicente Dávila"; su propósito fue presentar un modelo para evaluar el desempeño docente de aula en la tercera etapa de Educación Básica, ya que con la promulgación del Reglamento del Ejercicio de la Profesión Docente, surge en Venezuela un especial interés por esta materia, dicha investigación partió de un diagnóstico de carácter descriptivo apoyado en una investigación de campo. Los resultados se presentaron en cuadros, en función de las dimensiones propuestas en la

operacionalización de variables, para posterior análisis e interpretación. Finalmente se determinó la factibilidad del modelo y diseño de la propuesta que servirá de orientación o guía a los docentes de la institución. El aporte que esta tesis le proporciona a la presente investigación es en lo referente al marco teórico y en la operacionalización de las variables. Este estudio es una evidencia de lo necesario que es la evaluación como un medio que ayuda a verificar debilidades y fortalezas de una organización educativa, que permite corregir las fallas a tiempo como en este caso que presentan dificultad en la planificación.

Estos trabajos tienen gran importancia, relevancia y pertinencia educativa y social como hallazgos previos, pues evidencian modelos a seguir en el presente estudio de las diferentes acciones y estrategias a ser tomadas en cuenta al momento de evaluar la gestión de cada docente. Todas y cada una de las investigaciones, resaltan la importancia que el rol del docente y su buen desempeño para el proceso de enseñanza y aprendizaje de cada estudiante y también de la calidad educativa de cada institución escolar.

Los estudios citados se constituyen en valiosos referentes a la investigación, razón por la cual fueron objeto de consideración, dada su relación con la temática. En ellos resaltan algunas fortalezas y debilidades presentes en la práctica docente, en especial, la referida al proceso de planificación educativa, formación y capacitación del profesorado y evaluación de los aprendizajes. Sin embargo, ellos también reflejan la disposición de cambio de los educadores en apearse a estos parámetros siempre y cuando se orienten positivamente para hacer del acto educativo un proceso de calidad.

## **2.2 Bases Teóricas**

### **2.2.1 Evaluación del desempeño docente**

Al hablar del desempeño docente existen diversas concepciones de lo que este encierra Díaz (2006) Manifiesta que el desempeño docente es todo aquello que tiene que hacer, demostrar y reflejar el docente en el aula de clase como profesional de la educación; lo

que implica que esto abarca desde el trabajo de planificación, las estrategias didácticas que aplica, la metodología y materiales didácticos y el cómo realiza la evaluación de los aprendizajes.

Igualmente, Montenegro, (2003) explica que el desempeño del docente se entiende como el cumplimiento de sus funciones; es decir a las obligaciones inherentes a su profesión docente. Cabe destacar, El desempeño se evalúa para mejorar la calidad educativa y para cualificar la práctica docente.

La evaluación, de acuerdo con Prato (2000) es "el proceso mediante el cual se compara un hecho, persona, cosa o fenómeno con un patrón (instrumento) previamente determinado que conlleva a formular un juicio, y este (juicio) permite la toma de decisiones" (p.7). Este autor considera la evaluación como el proceso con el que se logra recabar información, para emitir juicios y tomar decisiones factibles que sirvan como un indicador o referente de habilidades que permitirán a un individuo progresar y tener éxito en la sociedad. Es por ello la necesidad de evaluar el desempeño docente en su contexto, pues se va a recoger la información veraz, oportuna y se podrá emitir juicios que lleven a la toma de decisiones.

En este orden de ideas, León (1993), citado por Chiavenatto (1999) considera la evaluación del desempeño: Como un sistema de apreciación del individuo en el cargo y de su potencial de desarrollo, en su concepto dinámico, ya que los empleados son siempre evaluados, bien sea formal o informalmente, con cierta continuidad por las organizaciones; se constituye así en una técnica de dirección imprescindible en la actividad administrativa (p. 16)

Dentro de una organización deben existir controles que garanticen el éxito de la misma. Para ello deben realizarse evaluaciones periódicas que permitan detectar deficiencias en el desarrollo de las labores diarias, con fines de mejorar cada día. De ello no escapan las organizaciones educativas.

En ese sentido, Valdez (2000) considera la evaluación del desempeño docente como un proceso sistemático de obtención de datos válidos y fiables, con el objetivo de comprobar y valorar el efecto educativo que produce en los alumnos el despliegue de sus capacidades pedagógicas, su emocionalidad, responsabilidad laboral y la naturaleza

de sus relaciones interpersonales con los alumnos, padres, directivos, colegas, y representantes de los centros escolares, por ello es necesario identificarle como un elemento determinante para el logro del salto cualitativo de la gestión escolar, y a su vez que se observe como un proceso que fomente y fortalezca el mejoramiento del profesional de la educación, identificar sus cualidades como punto de partida y diseñar políticas que coadyuven al proceso de enseñanza aprendizaje.

La evaluación de los docentes debe consistir en una acción permanente de reflexión y revisión del quehacer cotidiano comprendiendo ésta, todas las tareas y experiencias educativas y el conjunto de complejas relaciones personales entre el alumnado y profesorado, los equipos docentes y directivos; debido al bajo rendimiento del docente es atribuido en gran parte a la falta la supervisión y orientación.

En este sentido, Santos (2005), expresa que existen dos formas de iniciativa para evaluar al personal docente las cuales son: la externa que surge de la inquietud de los encargados de la educación que en este caso vendría siendo el Ministerio del Poder Popular para la Educación, y la interna se origina de la preocupación de los profesionales de la docencia por comprender, reflexionar y transformar su praxis educativa.

En este orden de ideas, el autor se inclina hacia la evaluación de iniciativa interna; la cual se enfoca en la mejora de la calidad educativa y a su vez garantizará un mejor servicio a la comunidad, que promueva el cambio de actitudes a nivel integral pues si esta no se produce el mismo sería superficial, es decir, consiste en que los docentes sean los que preparen el programa y decidan qué y cómo evaluar. Esta tiene la virtualidad de facilitar la información continua acerca del funcionamiento institucional, lo que permite tomar decisiones inmediatas y resolver las situaciones problemáticas que puedan plantearse, al igual que reforzar todo lo positivo que se presente.

El desempeño del docente, es identificado como un factor muy influyente en el éxito de la gestión educativa, llegándose a sostener inclusive que los educandos no son sino, el corolario de lo que son sus docentes, que las instituciones educativas no van más allá de donde pueden ir sus docentes, y que el éxito de todo sistema educativo depende fundamentalmente de la calidad del desempeño de sus docentes.

Valdés Veloz (ponencia de Cuba en el Encuentro Iberoamericano sobre Evaluación del Desempeño Docente, 2002) sostiene que “Podrán perfeccionarse los planes de estudio, programas, textos; construirse magníficas instalaciones; obtenerse excelentes medios de enseñanza, pero sin docentes eficientes no podrá tener lugar el perfeccionamiento real de la educación”. Para que ocurra el auto perfeccionamiento docente es requerimiento indispensable que éste se someta de manera voluntaria y periódica a un proceso de evaluación de su desempeño. La resistencia se dará en mayor o menor medida, dependiendo del nivel de cultura de la evaluación que la institución haya desarrollado en sus docentes, de la confianza que se tenga en el proceso, de la afectación que tenga el profesor por las decisiones a tomar con los resultados del proceso, etcétera.

La evaluación del desempeño docente, de ninguna manera debe considerarse como un control de las actividades que realiza, sino como la oportunidad que tiene de mejorar la calidad de su desempeño (a partir de la reflexión), pues las transformaciones educativas deben ser logradas con los maestros y no en contra de ellos.

La práctica social que realiza el profesor está sujeta a una constante valoración por parte de sus alumnos, padres de familia y de sus propios compañeros, valoración que puede tener una alta dosis de subjetivismo, por lo que resulta inevitable pensar y ejecutar un proceso de evaluación del desempeño docente que sea objetivo, transparente e imparcial.

Todo lo anterior demuestra lo importante que es la evaluación del desempeño docente no como una simple acción para saber que está haciendo mal el docente, sino como una actividad de análisis, de reflexión crítica, de compromiso y de formación de mejores docentes, vendría siendo una evaluación que permite optimizar la realidad educativa tomando en cuenta todos y cada uno de los elementos y actores del proceso educativo.

### **2.2.2 Funciones de la evaluación del desempeño docente**

Cuando un sistema educativo decide establecer un proceso de evaluación del desempeño profesional del docente, se debe precisar qué funciones debiera cumplir

dicho instrumento. Valdés (2000) señala que una buena evaluación profesoral debe cumplir las siguientes funciones:

- **Función de diagnóstico:** caracteriza el desempeño de un docente en un período determinado de tiempo, debe elaborarse en síntesis de sus principales fortalezas y debilidades, de manera tal que le sirva a los evaluadores y a él mismo, de guía para las acciones de capacitación y superación que le lleven a corregir sus imperfecciones.
- **Función instructiva:** al producir el proceso de evaluación una serie de indicadores del desempeño del maestro, los actores involucrados en dicho proceso, se instruyen, aprenden del mismo, incorporan una nueva experiencia de aprendizaje laboral.
- **Función educativa:** Al haber una relación estrecha entre los resultados de la evaluación y las motivaciones y actitudes de los docentes hacia el trabajo, este conoce con precisión como es percibido su trabajo por cada uno de los miembros de la comunidad educativa y de esta manera puede trazarse una estrategia para erradicar las insuficiencias a él señaladas.
- **Función desarrolladora:** se cumple cuando como resultado del proceso de evaluación, se incrementa la madurez del evaluado. El docente es capaz de autoevaluar crítica y permanentemente su desempeño, sin temer a sus errores sino que aprende de ellos conduciendo entonces de manera más consciente su trabajo. Si la evaluación de desempeño docente, aquí propuesta como resultado del estudio, cumple con cada una de estas funciones, se podrá garantizar el trabajo del personal docente dentro de la Comunidad Educativa.

Siguiendo el mismo orden de ideas, existen diversas funciones del proceso de evaluación de la gestión del docente, la evaluación debería cumplir con todas y cada una de las funciones, no obstante muchas veces el proceso solo cumple con las primeras funciones, muchas veces las evaluaciones simplemente tienen como destino diagnosticar y de allí no pasan. Es necesario que la evaluación realmente cumpla con estas cuatro funciones y muy especial la función desarrolladora puesto

que esta permitirá que formar un docente critico de su práctica con la madurez necesaria para afrontar los cambios de la sociedad actual.

### **Modelos de evaluación de desempeño docente**

Valdés (2000), proyecta cuatro modelos de evaluación de la eficiencia docente con el objetivo de facilitar un marco de referencia para comprender mejor la práctica de la evaluación de la acción del docente. Se presentan a continuación cada uno de los modelos:

- Modelo centrado en el perfil del maestro: consiste en evaluar el desempeño de un docente, según el perfil previamente determinado por la organización y los diferentes grupos de actores educativos de lo que constituye un docente ideal.
- Modelo centrado en los resultados obtenidos: su principal característica es evaluar el desempeño docente mediante la comprobación de los aprendizajes o resultados alcanzados por sus alumnos. Se corre el riesgo de descuidar aspectos de importancia en el proceso de enseñanza-aprendizaje que determinan la calidad de la educación.
- Modelo centrado en el comportamiento del docente en el aula: este modelo sugiere la capacidad del docente para crear un ambiente favorable para el aprendizaje dentro del aula. Se emplean como instrumentos: pautas de observación, tablas de interacción o diferentes escalas de medida de comportamiento del docente que van a ser aplicados por el supervisor entrando en juego la subjetividad del mismo.
- Modelo de la práctica reflexiva o de la reflexión en la acción: trata de una evaluación para la mejora del personal sin influir en su contrato dentro de la organización. Al momento de realizar la evaluación, se contemplan tres etapas. Ellas son:

1. Una sesión de observación y registro anecdótico de la actividad evaluada.

2. Una conversación reflexiva con el docente que se observa para comentar lo visto y en las que se hacen preguntas encaminadas a descubrir la relevancia de la práctica observada.
3. Una conversación de seguimiento donde se retoman los temas ya hablados y acciones acordadas. Si es necesario se puede realizar una nueva observación con registro.

El uso de cualquiera de estos modelos para la evaluación del desempeño docente dependerá principalmente de la realidad del centro educativo en donde labora el cuerpo docente. Sin embargo, en algunas ocasiones, para lograr mayor eficacia en el proceso de evaluación se necesita la aplicación de dos o más modelos para realmente conocer la realidad sobre la actuación del profesorado. Lo que sí está claro es que todos y cada uno de los modelos ofrecen instrumentos y estrategias que posibilitan la evaluación del desempeño en cualquier institución educativa.

Luego de describir cada uno de los modelos de evaluación de desempeño docente, al respecto Valdés (2000) expresa que cada uno de ellos puede ser aplicable a cualquier organización educativa dependiendo del perfil esperado del maestro a evaluar, sin embargo no descarta la posibilidad de construir un nuevo modelo que potencie las ventajas de los anteriores y tome distancia de sus respectivas desventajas.

### **2.2.3 Criterios de evaluación del desempeño**

Los criterios de evaluación son los aspectos a tomar en cuenta por el evaluador para apreciar el desenvolvimiento real de cada individuo con la finalidad de la consecución de las metas empresariales. El establecimiento de criterios orienta al personal en las características y cualidades necesarias para desarrollar con eficiencia su cargo con la finalidad de progresivamente mejorar su desempeño.

De acuerdo con lo planteado por Robbins y De Cenzo (2002), “el criterio o criterios que la administración escoge para evaluar, al calificar el desempeño de los empleados, tendrán una gran influencia sobre lo que hacen los empleados” (p. 650). Así mismo,

propone tres conjuntos de criterios, los resultados de las tareas individuales, los comportamientos y los rasgos.

Es posible entender que los resultados de las tareas individuales están relacionados con la evaluación, específicamente del resultado alcanzado por el empleado en su ejercicio profesional, verificando las capacidades para desempeñar su cargo en base a los requerimientos exigidos; evaluar el comportamiento se refiere a observar, estimar las cualidades y capacidades presentadas por las personas de acuerdo a su cargo, por ultimo evaluación de rasgos en el cual se toma en cuenta las actitudes presentadas para el cumplimiento corporativo, tales como, ser cooperativo, la responsabilidad, confianza en sí mismo, siendo estos aspectos tomados en cuenta porque intervienen en el desarrollo de la imagen organizacional.

Al tomar en cuenta dichos criterios de evaluación se observa que son las pautas para calificar el grado de compromiso y pertinencia que cada ser posee para el cumplimiento de su rol, como ente participante de la organización, contribuyendo al control del desenvolvimiento personal, de acuerdo a sus obligaciones y competencias requeridas para el éxito organizacional.

Por su parte Chiavenato (2000) considera que los criterios de evaluación se establecen del análisis de puesto, siendo necesario especificar cuáles serán los criterios con mayor relevancia para instaurar los aspectos a evaluar en cada persona según su cargo, los cuales deben ser planteados bajo la premisa de universalidad, siendo las características específicas del cargo que se tomaran en cuenta según la igualdad del cargo, también criterios por discriminación, se refiere a establecer criterios acordes al cargo desempeñado, a tal razón, para la presente investigación se tomaron en cuenta los siguientes criterios para la evaluación del desempeño pedagógico del docente en el área educación para el trabajo fundamentada en el desarrollo endógeno:

#### **2.2.3.1 Formación inicial y Capacitación Permanente de los profesores.**

Uno de los factores que inciden en la vida escolar sobre todo en la actuación docente es la formación inicial y capacitación permanente de los profesores. Para afrontar los

efectos de los cambios sociales, muchos autores ven de suma importancia la necesidad de que los profesores reciban una formación adecuada y permanente.

Marcelo (2008) afirma que el nivel de formación de los ciudadanos, y sus capacidades de emprendimiento e innovación está directamente relacionado con el valor de las sociedades actuales. Él dice: "... los conocimientos, en nuestros días, tienen fecha de caducidad; y ello nos obliga, ahora más que nunca, a establecer garantías formales e informales para que los ciudadanos y profesionales actualicen constantemente su competencia. Hemos entrado en una sociedad que exige de los profesionales una permanente actividad de formación y aprendizaje" (p.37).

Esteve (2006) propone la formación inicial y la formación permanente del profesorado como uno de las medidas concretas para enfrentar los problemas del sistema educativo en la sociedad actual. Sobre la formación inicial subraya su importancia tanto por razones de prestigio social como por la necesidad de responder a unas demandas de formación que cada vez más amplias y complejas. Piensa que en la formación inicial está el origen y muchas de las claves de los actuales problemas de desmoralización, de imagen social y de identidad profesional de los profesores. En cuanto a la formación permanente del profesorado, hace las siguientes recomendaciones:

- Cursos y seminarios de reflexión sobre los objetivos y valores educativos en una sociedad democrática y pluralista para que ellos reflexionen sobre el sentido de su trabajo frente a un cambio social acelerado.
- Cursos y seminarios sobre los problemas educativos sobre la actual sociedad multicultural y multilingüe, con el fin de aceptar sin ansiedad las diferencias en el alumnado, reafirmando la tolerancia y el respeto a las minorías.
- Apoyo de la Administración a los Seminarios Permanentes, Grupos de Trabajo y Movimientos de Renovación Pedagógica como motores del cambio educativo, elementos dinamizadores de la renovación pedagógica y lugar de encuentro para la comunicación entre profesores.

- Formación específica sobre la función directiva para los equipos de dirección de los centros de enseñanza para dar mayor calidad al sistema educativo y fomentar la interrelación con la Universidad, como centro de investigación.

En el caso del Área de Educación para el Trabajo en particular, la formación inicial y capacitación del profesorado cobra más significancia, puesto que se necesita de un profesional que tenga conocimiento verdadero y vivencial de los contenidos que se imparten en las asignaturas, y más aún se hace necesario en aquellos docentes que imparten asignaturas en talleres como electricidad, agricultura, fruticultura, carpintería continúen con su capacitación y mejoramiento profesional para fortalecer su acción docente.

### **2.2.3.2 La Ética Docente**

Para Fingerman (1926) “La ética es aquella parte filosófica que se refiere a la conducta humana, es decir, a las normas y principios a que todo ser humano debe ajustar su comportamiento en sus relaciones con sus semejantes y hasta consigo mismo” (p. 101). La ética no sólo nos fija normas sino que las prescribe en el orden de lo que debe hacer el humano para ser humano e interactuar con otros entre sí.

La Ética Docente se encarga del estudio del carácter o modo de ser del profesional de la docencia, y a su vez del estudio de los derechos y los deberes que la práctica docente conlleva, y los códigos de Deontología profesional consisten en un conjunto de normas morales que regulan el comportamiento del ejercicio profesional. Pero para que exista un buen desempeño ético del docente se requiere de una formación especializada y reconocida para ejercerla, deben existir patrones a los cuales conocer para saber o no si es ético.

Según López (2011) en el Congreso de teoría de la Educación a la ética docente debe estar regida por estos principios estos principios están: a) El Respeto a la dignidad personal de todos los miembros de la comunidad educativa: el respeto a la dignidad de toda persona es el principio moral básico de la ética e implica respetar la conciencia, la intimidad y las características diferenciales de cada persona, así como el rechazo a toda clase de instrumentación o forma de violencia sobre la misma (Escámez,2006) b)

La promoción de los derechos humanos y la defensa de los valores de la ética civil: Los principios morales compartidos por todas las civilizaciones se reflejan en los derechos humanos básicos.

Estos derechos son cuidados y atesorados por todos y deben ser promovidos por el docente en sus educandos. c) Proceder siempre conforme a la justicia: El principio de justicia es aquel por el cual la sociedad pretende distribuir de un modo equitativo y racional los recursos sociales existentes. d) Proceder con autonomía profesional: Este principio engloba tres aspectos: 1) Las decisiones profesionales se han de adoptar no dejándose presionar por coacciones externas y procurando promover la mayor autonomía posible del alumnado; 2) adoptar libremente un código ético que permita, en caso de conflicto, disponer de protocolos de actuación validados; y 3) tomar las decisiones y asumir las responsabilidades correspondientes a las mismas; e) El principio de beneficencia: Poner las competencias docentes al servicio del bien de los estudiantes, consiste en el empleo de sus competencias para el aprendizaje de sus alumnos en la solución de los problemas que plantean.; y finalmente f) Proceder siempre con responsabilidad profesional: Un buen profesional docente conserva, mejora y actualiza su competencia profesional. Ha de estar al tanto de las nuevas teorías de la especialidad de su docencia, de las nuevas metodologías para facilitar el aprendizaje del estudiante.

Si realmente se desea alcanzar un buen desempeño pedagógico del docente se necesita de un profesional con ética, que siga normas, principios y reglas del ejercicio docente, pero que a su vez reflexione críticamente sobre dichas normativas y las aplique dentro de su accionar del día a día son sus educandos y con cualquier actor involucrado en la comunidad educativa.

### **2.2.3.3 La Planificación Educativa**

La planificación es un proceso sistemático que parte de una necesidad y acto seguido, se desarrolla la mejor manera de enfrentarse a ella, dentro de un marco estratégico que permite identificar las prioridades y determinar los principios funcionales. Planificar significa pensar en el futuro, de tal manera que se pueda actuar

de inmediato sobre una realidad o necesidad previamente identificada. Esto no quiere decir que todo vaya a surgir según el plan establecido; de hecho, no será así con toda probabilidad, pero si se ha planificado correctamente, la posibilidad de realizar ajustes, sin comprometer las metas globales, resultará mucho más apropiada.

A tal efecto, según Stoner y Freeman (1996) la definen como “la base de los procesos gerenciales que permiten seleccionar y desarrollar una serie de acciones las cuales conducen a unos objetivos” (p.540). Es por ello que dentro de una institución educativa, la planificación es uno de los pilares fundamentales en que se apoya el docente para lograr la excelencia, debido que ella facilita el control de las acciones desplegadas por el personal y el cumplimiento de las funciones correspondientes según su rol.

De igual forma Requeijo (2000), define la planificación como el proceso de escoger y poner en práctica los mejores métodos para satisfacer las determinaciones educativas y lograr los objetivos; en otras palabras, es la serie de estrategias que se realizan para el logro de una meta prefijada; por tal motivo requiere de la supervisión durante el quehacer profesional, para garantizar la eficiencia del desempeño, que generará el éxito o fracaso de la gerencia organizacional.

En correspondencia a lo anterior, la planificación transforma la intención en acción, pues las decisiones que se toman hoy, producirán resultados beneficiosos en el futuro, lo cual permitirá adelantarse a los acontecimientos y actuar en forma preventiva ante las situaciones de riesgo, enfrentar los cambios y coordinar los esfuerzos de todo el personal hacia la dirección deseada.

De igual modo, Robbins (2000) establece la planificación como “La definición de las metas de una organización, el establecimiento de una estrategia global para lograr las metas y el desarrollo de una jerarquización amplia de planes para integrar y coordinar las actividades” (p. 5). Este planteamiento demuestra, que la planificación es el proceso que permite que las metas establecidas se alcancen en el menor tiempo posible con el mayor aprovechamiento de los recursos.

Los autores anteriormente citados, están de acuerdo que la planificación es un proceso que permite establecer unas metas específicas para luego elegir los medios para

alcanzarlas. Esto conduce a una toma de decisiones que facilita mantener la dirección correcta para superar los obstáculos que se presenten en el camino. Por medio de la planificación se pueden establecer estrategias para determinar los objetivos, evaluar las condiciones actuales, establecer un plan de acción, asignar los recursos necesarios, ejecutar las metas y ejercer un control. Las metas son importantes porque proporcionan un sentido de dirección, establecen prioridades para usar los recursos disponibles, guían las decisiones que se toman y permiten evaluar los avances logrados.

Dentro del ambiente de los centros de educación inicial privados, la planificación es un requisito indispensable para el logro de las metas dentro de la institución, porque a través de ella se logra el continuo mejoramiento profesional y laboral al tener el control de las actividades realizadas en relación a las metas organizacionales, mantener sistematizadas las ideas y propuestas a ejecutar durante el proceso educativo según el cronograma establecido.

Si se entiende la planificación educativa como una de las partes más esenciales del proceso de enseñanza y aprendizaje, como la que orienta los objetivos del acto educativo, entonces el evaluar si el docente realiza, pone en práctica y cumple con las metas establecidas en planificación se convierte en un elemento necesario para conocer una parte vital de su desempeño como docente en el aula.

#### **2.2.3.4 Metodología y Recursos Didácticos**

En cuanto a la metodología de enseñanza y recursos didácticos esta parte de los criterios de evaluación del desempeño docente se refiere a la didáctica aplicada por el docente, al cumulo de métodos y estrategias que utiliza el docente para potenciar el proceso de enseñanza y aprendizaje. El uso práctico de las mismas para alcanzar mejoras en la calidad educativa y rendimiento académico del estudiantado las que pueden decir si el desempeño pedagógico realmente está orientado en alcanzar las metas propuestas en el Área de aprendizaje. Para entender este componente del desempeño docente se hace necesario conocer todos los elementos que integran la didáctica del docente.

La enseñanza es un proceso activo que busca la construcción del aprendizaje, que no solo requiere que el docente tenga dominio de la disciplina a enseñar, sino también requiere del dominio de una serie de elementos y procedimientos pertenecientes a la diversidad conformada por el contexto escolar, entre ellos las estrategias que permitan lograr en los educandos un aprendizaje más significativo para su vida diaria.

Para el hecho educativo las estrategias didácticas son la estructura fundamental del proceso de enseñanza-aprendizaje. Para Boude (2011) las estrategias didácticas son “todos los actos, actividades, procesos o procedimientos programados por el docente que tengan como fin encausar a los estudiantes en la construcción de aprendizajes significativos”. (p. 48). Por su parte, Díaz y Hernández (2002), señalan:

Las estrategias didácticas son los procedimientos que el agente de enseñanza utiliza de forma reflexiva y flexible para promover el logro de los aprendizajes significativos en los alumnos. Asimismo se define como los medios o recursos para prestar ayuda pedagógica a los alumnos. (p. 70)

De lo anteriormente dicho, se puede concluir que aunque existen diversas opiniones a la hora de definir una estrategia didáctica, todos coinciden en que el centro de este proceso debe permitir a los estudiantes alcanzar un aprendizaje significativo. Para alcanzar dicho aprendizaje, las estrategias pueden estar referidas al docente (enseñanza), o referidas al alumno (aprendizaje).

Cabe destacar que sea cual fuere su clasificación de enseñanza o de aprendizaje, la estrategias deben ser cada día más innovadoras y estar siempre diseñadas entorno a las necesidades de los estudiantes y el contexto escolar, solo así se logrará formar un ser autónomo, crítico y dinámico.

En el mismo orden de ideas, las estrategias vienen siendo todas aquellas actividades usadas para promover aprendizajes significativos, y en el caso de las estrategias de enseñanza Díaz y Hernández (2002) las conciben como los recursos que utiliza el agente escolar para lograr sus objetivos educativos. Por su parte, Anijovich y Mora (2010) destacan que “Las estrategias tienen dos dimensiones: la reflexiva aquella donde el profesor elabora la planificación y la acción que comprende la realización de las decisiones que se han tomado” (p. 24). Se puede decir entonces que las estrategias

de enseñanza son medios para alcanzar un objetivo consciente de que el estudiante aprenda.

La autora Camilloni, Celman et al. (1998) resalta la importancia de las estrategias de enseñanza al expresar:

...es indispensable, para el docente, poner atención no sólo en los temas que han de integrar los programas y que deben ser tratados en clase sino también y, simultáneamente, en la manera en que se puede considerar más conveniente que dichos temas sean trabajados por los alumnos. La relación entre temas y forma de abordarlos es tan fuerte que se puede sostener que ambos, temas y estrategias de tratamiento didáctico, son inescindibles. (p.186)

Esto resalta aún más cuan relevante son las estrategias de enseñanza para la el aprendizaje, puesto que no son meramente actividades al azar sino que ellas implican un proceso de diseño que debe tomar en el entorno escolar, características de los educandos para alcanzar los objetivos educativos.

Cabe aclarar que, en la educación actual no se concibe una fórmula única y taxativa que guíe al docente en la facilitación de los aprendizajes con eficacia. El proceso de enseñanza no puede ser rígido ni debe desarrollarse dentro de un marco preestablecido e inflexible o basándose en una enseñanza netamente tradicional. En tal sentido, cada docente organiza su propio método utilizando criterios de eficacia y eficiencia y adecuándolas a las caracterizaciones socio-cognitivas de los estudiantes. Además, se puede decir que entre más estrategias de enseñanza conozca el docente, mayor será la probabilidad de incentivar un mejor aprendizaje entre sus estudiantes.

Entre las diversas estrategias que existen se encuentran aquellas propuestas por Díaz y Hernández (2002) que basándose en su momento de uso y presentación las han clasificado en: a) Estrategias preinstruccionales, permiten al estudiante qué y cómo va a aprender y entre las mismas se tienen los objetivos y organizadores previos. b) Estrategias coinstruccionales, sirven de apoyo a los contenidos curriculares, cubren funciones como detección de la información principal; conceptualización de contenidos, delimitación de la organización, estructuras e interrelaciones entre dichos contenidos, mantenimiento de la atención y motivación, teniendo como ejemplo de ellas las ilustraciones, mapas conceptuales, redes semánticas y analogías. c) Estrategias

postinstruccionales, se presentan al final del proceso de enseñanza, permiten al estudiante integrar y ser crítico en la información, es decir, valorar su propio aprendizaje, pudiendo señalar en este grupo los resúmenes, mapas conceptuales, entre otras.

Otra clasificación valiosa por Díaz y Hernández (2002) es basada en los procesos cognitivos. De este modo, se propone una segunda clasificación que a continuación se describe en forma breve: a) Estrategias para activar conocimientos previos y para establecer expectativas adecuadas en los estudiantes. b) Estrategias para orientar la atención de los educandos. c) Estrategias para mejorar y organizar la información que se ha de aprender. d) Estrategias para promover el enlace entre los conocimientos previos y la nueva información que se ha de aprender.

Existen diversos criterios para seleccionar las estrategias más adecuadas a determinada situación de aprendizaje. Cabe mencionar: las características biopsicosociales de los educandos, los contenidos de aprendizaje, la estrategia va a depender de la información que se tiene que aprender, los objetivos que se desean lograr, el dominio al que se refiere el objetivo (cognoscitivo, afectivo y psicomotor), los distintos momentos del proceso enseñanza aprendizaje, las condiciones del aprendizaje, el tiempo y el ambiente natural y social (tiempo del que se dispone, aula, biblioteca, talleres), entre otros aspectos.

En lo que se refiere a la metodología Según el Manual del Docente (1987) se plantea la definición de cada uno de los métodos de enseñanza, atendiendo a su clasificación, por ende, se explica cada uno de ellos en forma detallada. Tomando como punto de partida esta clasificación, de acuerdo a la forma de razonamiento, el método deductivo, inductivo, analógico, comparativo, analítico y sintético.

De acuerdo a la clasificación y las actividades de los estudiantes, el método es, pasivo y activo, de acuerdo a aceptación de lo enseñado el método es, dogmático y heurístico. A la forma de comunicación su método es comunicación directa, interacción docente-estudiante y la comunicación grupal, en relación a la enseñanza individualizada y socializada, el método es, proyectos y la solución de problemas, y a presentación del conocimiento el método es globalización y especialización.

De igual manera, la Técnica, según Amarista y Navarro (2001), plantean que: "...las técnicas de enseñanza se refieren a las formas de presentación inmediata de la materia y al modo de usar los recursos didácticos que asegura un aprendizaje efectivo en el estudiante" (p. 77). Según la Universidad Nacional Abierta (UNA, 2002) significa "Como hacer algo" (...) es un procedimiento que se adopta para orientar las actividades del docente y del estudiante durante el proceso enseñanza aprendizaje" (p. 29).

De igual manera, los recursos didácticos o los recursos de aprendizaje, también llamados materiales didácticos, medios instruccionales, referidos así por Amarista y Navarro (2001) "...constituyen otro elemento importante para las estrategias metodológicas" (p. 36). Según las autoras antes mencionadas refiere que según Smith y Ragan (1999), los recursos que se usan con mayor frecuencia y facilidad en el aula son: Materiales Básicos de trabajo como libro, texto, pizarrón, tiza, borrador, cuadernos, reglas, entre otros. Material informativo: Libros de consulta, diccionarios, enciclopedias, revistas, periódicos, ficheros. Materiales audiovisuales que incluyen materiales auditivos, visuales, Mixtos.

Tanto en las estrategias y metodologías mencionadas, la idea fundamental no es simplemente plasmarla como requisito de la planificación educativa que se le solicita a los docente a principio de cada lapso, es preocupante ver que muchas veces estas valiosas acciones quedan meramente en el papel. Hoy día, es necesario que los docentes vayan más allá de la elaboración u organización del contenido; es preciso, que se vaya innovando las estrategias y metodologías de acuerdo a las nuevas necesidades de los estudiantes, y que a su vez éstas promuevan el desarrollo endógeno y desarrollo sustentable como modelos armónicos no solo para esta sociedad sino para la del futuro.

#### **2.2.3.5 La Evaluación de los Aprendizajes**

Siempre se ha dicho que es necesaria la formación de un docente capacitado en muchos aspectos, ya que éste representa la clave fundamental para lograr la transformación social y cultural. Es innegable la significación que juega en la dinámica del proceso enseñanza y aprendizaje la evaluación. Desde el inicio de la escolaridad y a lo largo de la educación formal e inclusive más allá de ella siempre va a estar presente

la evaluación

Con respecto a la evaluación, para la Universidad de los Andes en su revista de Investigación Evaluativa (2010) señala que la evaluación educativa:

...se puede entender como una actividad sistemática y continua integrada al propio proceso, con el fin de aproximarse al conocimiento de la realidad, y a su vez para mejorar el proceso globalmente o alguno de sus componentes y para valorar sus méritos o sus logros de forma que facilite la máxima ayuda y orientación a los involucrados. (p. 46)

Es importante considerar la evaluación del estudiante, como un proceso en el cual se incorporan diferentes formas para obtener información, es básicamente una actividad sistemática y permanente que orienta el proceso de la educación hacia la consecución de sus fines.

Por su parte, en el Currículo Básico Nacional (1997) se caracteriza el proceso de evaluación en el marco de la Práctica Pedagógica del docente en:

- Global e integrador: se busca evaluar todos los elementos que participan en el proceso de enseñanza – aprendizaje (docente, alumnos, estrategias, padres, recursos, otros).
- Continua y procesal: Es un procedimiento que se realiza antes, durante y al concluir un lapso ya que los aportes que se obtienen de ella cualifican los logros del alumno y el trabajo del mismo docente.
- Cualitativa y criterial: la evaluación se apoya en criterios definidos con antelación que reflejan las aptitudes, comportamientos y saberes alcanzados por el alumno.
- Democrática y participativa: el docente ya no está solo como promotor y ejecutor del proceso evaluativo, ahora también se debe incluir la participación de los alumnos y padres en el proceso.
- Constructiva, orientadora y formativa: Favorece la construcción del saber y promueve el diseño, selección de instrumentos de evaluación realmente adaptados a las diferentes características de los educandos.

Con estos planteamientos es que el docente debe dirigir todas sus acciones que lleven al cumplimiento de las metas educativas propuestas. Cabe destacar que un

proceso de evaluación aplicado con estas características antes mencionadas, realmente desarrollará un clima de respeto, tolerancia justicia, sin que haya ningún abuso de poder por parte del docente.

Cabe destacar que en cuanto a la evaluación, existen diferentes tipos definidos por Blanco (2002), la evaluación se clasifica en:

- Según su propósito o finalidad: a) Explorativa: Permite identificar los conceptos y experiencias que el alumnado posee. b) Formativa: La finalidad es ayudar al desarrollo de un programa/sujeto. c) Sumativa: Se pretende valorar un programa/sujeto con la intención de valorar su logro/mérito.
- Por la ubicación de los agentes de evaluación: a) Externa: Si el evaluador es externo al programa. b) Interna: Si el evaluador está dentro del programa.
- Por la participación de los agentes de evaluación: a) Auto evaluación: Si la evaluación la hacen los mismos implicados (evaluación interna o auto evaluación personal o institucional). b) Coevaluación: Si la evaluación sintetiza o reúne todas las realizadas por cada grupo/sujeto acerca de los demás. c) Heteroevaluación: Si se hacen múltiples evaluaciones que luego se complementan.

Con base en todo lo anterior, se evidencia la importancia de la evaluación llevada a cabo por el docente, y el impacto que posee la misma en el proceso de enseñanza y aprendizaje, más específicamente en el alumno. El evaluar de forma justa, democrática, y consustanciada con las finalidades últimas de la educación puede lograr el desarrollo de las competencias y capacidades necesarias para evolucionar como seres integrales.

#### **2.2.3.6 Desarrollo Endógeno**

Según el Ministerio de Información y Comunicación (2005), el desarrollo endógeno significa “desarrollo desde adentro”. Es un modelo socioeconómico en el que las comunidades desarrollan sus propias propuestas. Es decir, el liderazgo nace en la comunidad, y las decisiones parten desde adentro de la comunidad misma, por cuanto se busca la satisfacción de las necesidades básicas, la participación de la comunidad, la protección del ambiente y la localización de ésta en un espacio determinado. Busca que

los procesos locales y globales se complementen. Su meta es el desarrollo en el nivel local, de la comunidad, pero que trascienda hacia arriba, hacia la economía del país, hacia el mundo.

Por su parte, Vásquez (2000) afirma que "el desarrollo endógeno puede entenderse como un proceso de crecimiento económico y cambio estructural por la comunidad local, utilizando el potencial de desarrollo que conduce a la mejora del nivel de vida de la población" (p.56). El desarrollo endógeno es, entonces, un proceso en donde lo social se integra con lo económico, lo único que se necesita para esa transformación social que implica el desarrollo endógeno es involucrarlo más con el ámbito educativo y muy en especial el área de educación para el trabajo, esto contribuiría a concretar una nueva sociedad y un nuevo sistema educativo más consustanciados con las necesidades del estudiante y de la comunidad.

Como el desarrollo endógeno busca el crecimiento económico de la nación es lógico que sus preceptos deban ser implementados en cada una de las asignaturas de educación para el trabajo y de los docentes que imparten lo mismo. Al tomar en cuenta la importancia del desarrollo endógeno para crecimiento de un país, se hace notar aún más lo primordial que es el desempeño pedagógico de los docentes del área de educación para el trabajo, puesto que ellos estarían dándoles a los estudiantes las primeras herramientas para alcanzar visión productiva, no con solo fines personales sino con fines de ayudar a las comunidades en donde vive.

Una educación fundamentada en el desarrollo endógeno no solo formara ciudadanos con un alto nivel de conocimiento intelectual, sino individuos con conocimiento altamente práctico de trabajo manual para ejercer un oficio en concordancia con el contexto de la región donde se encuentre ubicada, es decir, dependiendo del potencial de la región en áreas como la agricultura, el turismo, la tecnología, la ganadería, entre otras.

### **2.3 Bases Legales**

Palella y Martins (2006) "La fundamentación legal o bases legales se refiere a la normativa jurídica que sustenta el estudio. Desde la carta Magna, las Leyes Orgánicas,

las resoluciones, decretos, entre otros”.

La ley, es una norma jurídica dictada por el legislador. Es decir, un precepto establecido por la autoridad competente, en que se manda o prohíbe algo en consonancia con la justicia, y para el bien de los gobernados. Su incumplimiento trae aparejada una sanción.

Las leyes son indispensables y están presentes en todos los espacios del territorio venezolano, las particularidades de la investigación ameritan el análisis de diversas normativas legales. Como son: (a) La Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999) (b) Ley Orgánica de Educación (2009). (c) La Ley Orgánica de Poder Popular (2010) (d) Ley Orgánica del Sistema Económico Comunal (2010) (e) La Ley Orgánica de Planificación Pública y Popular (2010).

De acuerdo, a los principales instrumentos jurídicos que norman la Educación venezolana, seguidamente se enunciarán. Según la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999), Art.103, el cual señala:

El derecho que consagra la carta magna, a tener una educación de calidad, garantizando la igualdad de condiciones para todos, pone de manifiesto que los docentes deben asegurar la excelencia en el proceso de enseñanza, proporcionándole las herramientas necesarias a los estudiantes para potenciar sus aptitudes, en función de mejorar el sistema educativo en cada uno de sus niveles. Perfeccionando el sistema democrático afianzado en valores. Vale referir al artículo 104 el cual hace alusión al papel del educador en el proceso de enseñanza, al expresar:

La educación estará a cargo de personas de reconocida moralidad y de comprobada idoneidad académica; el estado estimulará su actuación permanente y les garantizará la estabilidad en el ejercicio de la carrera docente, bien sea pública o privada, atendiendo a esta constitución y a la Ley en el régimen del trabajo y nivel acorde.

En atención a este artículo, se puede resaltar que el equipo docente de cada institución debe estar dispuesto a laborar con vocación y sentido de pertenencia para trascender el proceso de enseñanza, formando a los estudiantes no solo en contenidos sino en valores.

De igual manera, los siguientes artículos hacen referencia a la educación para el trabajo reflejados en el Art. 3 voluntad popular, sociedad justa, paz, prosperidad y bienestar, educación y el trabajo. Art. 79 ser sujetos activos del proceso de desarrollo. Art. 83 -84 participación en la salud con políticas orientadas a elevar la calidad de vida y el bienestar colectivo. Art. 98 al 100 derechos culturales. Art. 102 la educación, derecho humano, deber social, democrática, gratuita y obligatoria, en todos los niveles y modalidades, basada en la valoración ética al trabajo, participación activa, solidaria en el proceso de transformación social. Art. 103. Derecho a la educación integral y de calidad...aptitudes, vocación y aspiraciones... El Art. 299. El desarrollo humano integral se fundamenta en la justicia social, democracia, protección al ambiente (127), productividad, otras; generando fuentes de trabajo, mejora del nivel de vida, fortalece la soberanía económica (5), la sustentabilidad, permanencia y equidad del crecimiento de la economía. Art. 305-306. La producción agropecuaria sustentable para el desarrollo rural integral (seguridad alimentaria). Art. 308. Asociaciones comunitarias para el trabajo. Art. 309. La artesanía e industrias populares típicas. Art. 310 el turismo. Todas estas dispuestas La Constitución Bolivariana de Venezuela, las cuales hacen referencia a aspectos referentes a las formas de economía que propone y que son sustentadas en la educación.

Así mismo, los docentes deben garantizar la calidad del proceso de enseñanza y aprendizaje de los estudiantes al sustentarlos a la educación para el trabajo vinculando sus aprendizajes al beneficio común de la comunidad. Por su parte, La Ley Orgánica de Educación (2009), en su artículo 3 indica:

La educación tiene como finalidad fundamental el pleno desarrollo de la personalidad y el logro de un hombre sano, culto y apto para convivir en una sociedad democrática, justa, libre, basada en la familia como célula fundamental y en la valorización del trabajo... (p.3).

De acuerdo a lo expresado en este artículo, es deber de los docentes la formación integral de los estudiantes, no basta con impartir contenidos, es necesario desarrollar la capacidad crítica y reflexiva de los alumnos, integrando los contenidos a contribuir a las soluciones de los problemas que se encuentran en el entorno de la institución.

Asimismo, aunque los siguientes instrumentos legales no están referidos a la

educación, se sustentan en el desarrollo en, por y para el trabajo liberador y el desarrollo endógeno, entre las que se encuentran.

Ley Orgánica de Educación. Art. 13. Fines de la educación

2. Desarrollar una nueva cultura política fundamentada en la participación protagónica y fortalecimiento del poder popular, en la democratización del saber y en la promoción de la escuela como espacio de formación de ciudadanía y de participación comunitaria, para la reconstrucción del espíritu público en la concreción de republicanos y republicanos con profunda conciencia del deber social.

En esta ley se evidencia la responsabilidad que tiene las instituciones educativas en el desarrollo local de su entorno y como corresponsable en la misma siendo núcleo de desarrollo endógeno

La Ley Orgánica de Poder Popular, en el Artículo 1.

La presente Ley tiene por objeto desarrollar y consolidar el Poder Popular, generando condiciones objetivas, través de los diversos medios de participación y organización establecidos en la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, en la Ley, y los que surjan de la iniciativa popular, para que los ciudadanos y las ciudadanas ejerzan el pleno derecho de la soberanía, la democracia participativa, protagónica y corresponsable, y la constitución de formas de autogobierno comunitarias y comunales, para el ejercicio directo del poder.

Ley Orgánica del Sistema Económico Comunal, en el Artículo 4. La presente Ley tiene por finalidad:

2. Impulsar el Sistema Económico Comunal a través de un modelo de gestión sustentable y sostenible para el fortalecimiento del desarrollo endógeno.

8. Incentivar en las comunidades y las comunas los valores y principios socialistas para la educación, el trabajo, la investigación, el intercambio de saberes y conocimientos, y la solidaridad, como medios para alcanzar el bien común.

La Ley Orgánica de Planificación Pública y Popular Artículo 20

Planificación en la ordenación y desarrollo del territorio. Los planes estratégicos y operativos, en particular los planes sectoriales que tengan incidencia territorial, deberán sujetarse a los lineamientos y directrices vinculantes de los planes de ordenación y desarrollo del territorio, en su

respectiva escala territorial, de conformidad con lo dispuesto en el ordenamiento legal vigente.

De la presente ley se sustenta la conformación de la escuela como núcleo de desarrollo endógeno, las cuales se encuentran sustentadas sobre las bases de la educación.

Estas bases legales anteriormente descritas, sustentan el proceso de integración, el cual se debe iniciar por la construcción de la escuela como pilar de la sociedad, la que deberá asumir un rol social en la transformación estructural de las comunidades, deberá asumir un liderazgo conductor en la construcción de la red social.

En ese mismo orden y dirección, una escuela integrada a la comunidad tendrá la responsabilidad en la integración social, como institución unificadora de políticas y estrategias de los diferentes entes gubernamentales y no gubernamentales a nivel local, en forma intersectorial y descentralizada construyendo nuevos paradigmas de desarrollo de la nación, para que sea más operativa la transformación de las organizaciones, redefinan, capaciten y desarrollen programas de formación integral continua del recurso humano, diseñando programas interinstitucionales, en respuesta a deberes, derechos, saberes existentes, realidades, necesidades y prioridades de las comunidades, para asegurar el desarrollo humano y social sustentable.

### Cuadro N° 1

#### Sistema de Variables y Operacionalización

**Objetivo general:** Diseñar un plan de estrategias metodológicas y didácticas que contribuyan a elevar la calidad del desempeño pedagógico de los docentes del Área de Desarrollo Endógeno en el aula.

Objetivos Específicos	Variable	Dimensiones	Indicadores	Ítems
Diagnosticar el desempeño de las funciones pedagógicas desarrollada por el docente especialista del área de desarrollo endógeno en, por y para el Trabajo Liberador.	Desempeño de las funciones pedagógicas de los docentes en el área de Desarrollo Endógeno en, por y para el Trabajo.	Formación y capacitación	Especialización y actualización	1.1, 1.2
		Ética docente	Pensamiento crítico y reflexivo	2.1, 2.2
Identificar los aspectos pedagógicos y didácticos del desempeño de los docentes del Área de Desarrollo Endógeno en, por y para el Trabajo Liberador que necesitan más atención	Aspectos pedagógicos y didácticos a mejorar el área de desarrollo endógeno, en función de la educación para el trabajo.	Planificación educativa	Planificación por asignatura	3.1, 3.2
		Metodología y recurso	Estrategias didácticas	4.1, 4.2
		Evaluación	Tipo de evaluación, técnicas e Instrumentos.	5.1, 5.2, 5.3
Analizar el desempeño pedagógico los docentes del Área de Desarrollo Endógeno en, por y para el Trabajo Liberador en el Liceo Nacional “Luis López Méndez” Municipio Cárdenas, del Estado Táchira		Desarrollo Endógeno	Capacitación laboral	6.1, 6.2

## **CAPÍTULO III**

### **Marco Metodológico**

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

La investigación tiene un enfoque cualitativo basada en aspectos teóricos, para Martínez (2002), este paradigma implica una posición que coloca el interés directo en el contexto, la función y el significado de los actos humanos, buscando hacer una descripción detallada y específica de los modos de comportamiento de los fenómenos estudiados dentro de un contexto particular.

Adicionalmente, Selener (1992), sobre la investigación cualitativa expresa que dicho enfoque es un estudio que tiene como principal característica el contacto directo con los individuos o grupos relacionados con la situación o problema observado y de los cuales se toma en consideración sus actitudes e interacciones en su contexto.

Debido a que la presente investigación busca diseñar un plan de estrategias metodológicas y didácticas que contribuyan a elevar la calidad del desempeño pedagógico de los docentes del Área de Desarrollo Endógeno en el aula. La decisión de realizar la investigación bajo paradigma cualitativo también obedece a que este paradigma abre espacios idóneos, para el análisis, la comprensión de la realidad observada, y de la misma forma fomenta la búsqueda y reconstrucción del conocimiento, para así mejorar el proceso de enseñanza y aprendizaje y por ende también mejorar el Sistema Educativo de Venezuela.

#### **3.2 Diseño de la investigación**

El diseño de la investigación es considerado como el procedimiento a seguir por el investigador para dar respuesta a las cuestiones formuladas. Para Sabino (2000) "el diseño de investigación se refiere a la estrategia que adopta el investigador para responder al problema, dificultad o inconveniente planteado en el estudio." (p 95).

En el caso particular del presente estudio se realizó una investigación de campo, que Palella y Martins (2006) definen como “Consiste en la recolección de datos directamente de la realidad donde ocurren los hechos, sin manipular o controlar las variables” (p.97).

En este tipo de investigación se describen los elementos que integran la actuación pedagógica del docente del Área de Desarrollo Endógeno en, por y para el Trabajo Liberador en el Liceo Nacional “Luis López Méndez” Municipio Cárdenas, del Estado Táchira.

Significa entonces, que su objetivo es comprender la realidad de lo que sucede, para ello la investigadora, por ser parte de la comunidad de docentes de esta institución, pasa mucho tiempo en el lugar de estudio, lo que le permitió observar y comprender el significado que estos docentes, sujetos de estudio, le dan a la educación para el trabajo fundamentada en el desarrollo endógeno.

### **3.3 Tipo de la Investigación**

De igual forma, es de suma importancia mencionar que la presente investigación es de tipo descriptivo. Para Chávez (1994) “Las investigaciones descriptivas son aquellas que se orientan a recolectar informaciones realizadas con el estudio real de las personas, objetos, situaciones o fenómenos. Describe lo que se mide sin realizar inferencias o verificar hipótesis.”(p.135) Es descriptivo ya que permite recolectar información en el estado real del objeto de estudio.

En tal sentido, Arias. (2006) expresa “La investigación descriptiva consiste en la caracterización de un hecho, fenómeno, individuo o grupo, con el fin de establecer su estructura o comportamiento” (p. 24). Igualmente, para Hernández, Fernández y Baptista (2.003:) “los estudios de tipo descriptivo buscan especificar las propiedades importantes de personas, grupos, comunidades o cualquier otro fenómeno que sea sometida análisis” (p.139), en el caso de este estudio trata de describir por medio de cómo es la actuación del docente con respecto a sus práctica pedagógica, así como también busca describir la realidad verdadera entorno a dicha actuación.

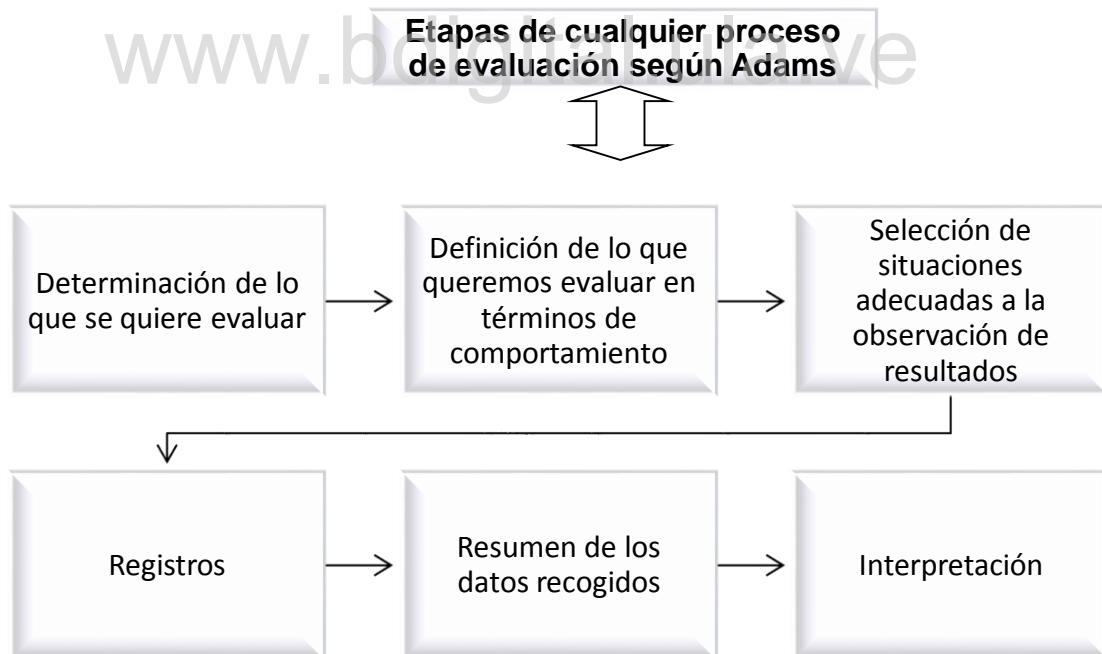
Por otra parte, también se puede decir que el presente estudio es de corte

evaluativo dado que el propósito que persigue es el de analizar cómo se lleva a cabo el desempeño de los docentes del Área de Desarrollo Endógeno en, por y para el Trabajo Liberador.

En lo correspondiente con la investigación evaluativa se puede hacer mención a Weiss (2001) señala:

La investigación evaluativa establece criterios claros y específicos para el éxito. Reúne sistemáticamente pruebas y testimonios de una muestra representativa de las unidades de que se trate. Comúnmente traduce estos testimonios a expresiones cuantitativas y los compara con los criterios que se habían establecido. Luego saca conclusiones acerca de la eficacia, el valor, el éxito del fenómeno que se está estudiando. (p. 28)

Por tratarse de una investigación de carácter evaluativo la misma se desarrollará tomando el modelo de Adams explicado por Monedero (1998), el cual centra sus observaciones en los comportamientos y sus fases se adaptan al objeto de la investigación. Dichas fases son:



**Figura 1. Fases de la Investigación**

Fuente: Monedero (1998)

A continuación se explica cada fase de este modelo:

(a) Determinación de cuál es el problema que se quiere evaluar, definidos en el objetivo número uno de la investigación. En esta investigación el analizar el desempeño de los docentes del Área de Desarrollo Endógeno en, por y para el Trabajo Liberador en el Liceo Nacional “Luis López Méndez” Municipio Cárdenas, del Estado Táchira y de ser positivo cómo se lleva a cabo; hay que tener presente que la información a recolectar sea significativa, pues si no afectaría las opiniones que se pueden emitir sobre el objeto a valorar.

(b) Definir lo que se quiere evaluar de acuerdo al comportamiento, presentes en el objetivo número dos de la presente investigación, lo que se pretende, es identificar cuáles son los aspectos pedagógicos y didácticos de los docentes del Área de Desarrollo Endógeno en, por y para el Trabajo Liberador, cómo se lleva a cabo el proceso y qué actitud asumen los docentes, coordinadores y estudiantes en el desarrollo de los proyectos endógenos desde las institución hacia la comunidad proyectando la escuela como núcleo de desarrollo endógeno;

(c) Selección de las situaciones o lugares que permiten observar correctamente los comportamientos para obtener la información se seleccionará como centro de estudio en el liceo Bolivariano en el Liceo Nacional “Luis López Méndez” Municipio Cárdenas, del Estado Táchira.

(d) Recogida de los datos, para ello se utilizan las técnicas e instrumentos, tomando en cuenta cuales son los más adecuados según la naturaleza de la investigación, en este caso se utilizará el cuestionario que servirá para contrastar la información de los sujetos de estudio, para finalmente responder al objetivo número tres de la investigación al valorar el desempeño docente del Área de Desarrollo Endógeno en, por y para el Trabajo Liberador en el Liceo Nacional “Luis López Méndez” Municipio Cárdenas, del Estado Táchira.

### **3.4 Población y Muestra**

Para la ejecución de la propuesta se recurrió a un grupo de personas que aportaron datos relevantes, los cuales permitieron generar un análisis de la

problemática objeto de estudio. De acuerdo con Arias (2006) la población es definida como “un conjunto finito o infinito de elementos con características comunes para los cuales serán extensivas las conclusiones de la investigación. Esta queda delimitada por el problema y los objetivos del estudio.” (p. 81)

Por otra parte, Hurtado (2000) considera: “La población es el conjunto de elementos que forman parte del contexto donde se quiere investigar el evento” (p. 152). A tal afirmación la población objeto de estudio está representada por los docentes del Área de Desarrollo Endógeno, en, por, y para el trabajo liberador en este caso doce (12) docentes.

## **Cuadro N° 2**

### **Población objeto de estudio**

Docentes	Coordinadores y directores	Docentes Especialistas de E.P.T
73	31	12
Total		116

*Nota:* Información suministrada por la dirección del Liceo Nacional “Luis López Méndez” Municipio Cárdenas del Estado Táchira.

### **3.4.1 Muestra.**

En opinión de Arias (2006,), la muestra es considerada “...un subconjunto representativo y finito que se extrae de la población accesible” (p. 83). De acuerdo con los razonamientos planteados, se considerará como muestra para la presente investigación, a (8) docentes, a los que se les aplicará la técnica de muestreo intencional; al respecto, Arias (2006) señala: “En este caso los elementos son escogidos con base en criterios o juicios preestablecidos por el investigador”. (p. 85)

### **3.5 Técnica de Recolección de Datos**

Todo trabajo de investigación requiere de la aplicación de técnicas e instrumentos de recolección de datos que le permiten al investigador conocer la realidad del

problema, para este caso se utilizó como técnica la encuesta y como instrumento de recolección de datos el cuestionario.

La encuesta, ante la cual Hurtado (2002), sostiene que ella supone la obtención de información a partir de preguntas a otras personas, por intermedio de un cuestionario o inventario de preguntas; en la que se puede establecer o no un diálogo con los sujetos que forman parte de la población en estudio. Dicha técnica se desarrolló a partir del diseño y aplicación de un cuestionario que es un método para reunir respuestas a preguntas simples. Es por ello, que el cuestionario estuvo dirigido a los docentes del área de Desarrollo Endógeno que laboran en la institución y se conformó de seis partes. La parte I consto de 2 ítems que se refieren a la formación y capacitación docente, la parte II contuvo dos ítems pertenecientes a las características de la ética docente, la parte III consto de dos ítems relacionados con la planificación, la parte IV del instrumento contenía dos ítems referentes a la metodología y recursos didácticos, la V parte estuvo conformada por tres ítems concernientes a la evaluación, y finalmente la VI parte con dos ítems se refiere al desarrollo endógeno en el área de educación para el trabajo.

### **3.6 Validez y Confiabilidad de los Instrumentos**

La validez es un requisito imprescindible para determinar si el instrumento mide realmente lo que se pretende medir, en relación directa con el objeto del instrumento; de esta manera, para García (2005), “la validez está determinada en la medida en que los resultados concuerden con la riqueza de la realidad que se estudia, así como su poder de explicación y predicción.” (p. 32). No obstante, en el caso de las investigaciones cualitativas la validez y la confiabilidad expresa Martínez, (2002), que se deben explorar los informantes claves, es este caso la muestra seleccionada, con el fin de obtener información concreta y válida que sirva de soporte para la investigación. Además, es también confiable y valido puesto que el mismo instrumento fue elaborado tomando en cuenta los fundamentos teóricos de la evaluación del desempeño docente.

### **3.7 Procesamiento y Análisis de la Información**

El trabajo se realizó en el Liceo Nacional “Luis López Méndez” Municipio Cárdenas, del Estado Táchira, después de ser aplicados los instrumentos, se procesó la información por medio del análisis de los datos obtenidos usando cuadros descriptivos. Según Hurtado (2002), el análisis constituye:

Un proceso que involucra la clasificación, la codificación, el procesamiento y la interpretación de la información obtenida durante la recolección de datos, con el fin de llegar a conclusiones específicas con relación a las variables en estudio y dar respuestas a las preguntas de la investigación. (p. 185)

De esta forma la información obtenida de la muestra sujeta a estudio fue clasificada según el criterio del desempeño pedagógico que estaba siendo sometido a evaluación, y las respuestas dadas fueron analizadas contrastando la realidad observada con los datos suministrados

### **Procedimiento para la Recolección de Datos**

- Fase 1. La presente investigación de campo se inició mediante una comunicación escrita dirigida a la dirección de la institución con el objetivo de informar sobre el estudio y solicitar formalmente el permiso para aplicar el instrumento y así poder recolectar los datos necesarios.
- Fase 2. Una vez que se obtuvo el permiso por parte del director de la institución en estudio se realizó una reunión con la coordinación del Área de Desarrollo Endógeno para pautar la aplicación del instrumento.
- Fase 3. El día, la hora y en el lugar fueron acordados para la aplicación del instrumento y se obtuvo la información necesaria para lograr realizar el diagnóstico de la situación.

### **3.8 Técnica de Análisis de Datos**

Los datos de acuerdo con lo que expresa Taylor (1998) tienen un significado que depende únicamente de las interpretaciones que les da el investigador. Para lograrlo se emplean técnicas lógicas y estadísticas. En tal sentido, este autor define el análisis de datos como él: "...procedimiento que permite confirmar las relaciones establecidas en las hipótesis, así como sus propias características..." (p. 205). La información recolectada se interpretó de forma cualitativa por medio de un análisis de la investigadora de las observaciones y las respuestas dadas por cada docente en el instrumento. En este sentido, al comparar las diversas, se señala los aspectos en los que difieren, coinciden y se oponen con respecto a la realidad.

[www.bdigital.ula.ve](http://www.bdigital.ula.ve)

## CAPÍTULO IV

### Análisis y presentación de Resultados

Este capítulo reúne la información obtenida en los instrumentos aplicados a la muestra seleccionada, la cual estuvo constituida 08 docentes del área de educación para el trabajo del Liceo Nacional “Luis López Méndez”. De acuerdo a lo que plantea la Universidad Santa María (2001), “este capítulo se indica únicamente para las investigaciones de campo; el investigador debe proponer un esquema que más convenga para la presentación de los resultados teniendo en cuenta las características de las variables estudiadas y las de los instrumentos aplicados” (P. 52).

Con el propósito de sistematizar los hallazgos necesarios para el diagnóstico, la investigadora procesó los datos cualitativos obtenidos mediante los instrumentos aplicados a los ocho (08) informantes clave. Todos ellos docentes pertenecientes al área de Educación para el Trabajo, fundamentada en el Desarrollo Endógeno en el Liceo Nacional “Luis López Méndez” Municipio Cárdenas del Estado Táchira. Conviene manifestar que los datos se analizaron y verificaron constantemente con los docentes que fueron sujetos de este estudio. Sin embargo, cabe acotar, que al momento de aplicar el instrumento una buena parte de los docentes no tuvieron la mayor disposición de responder los ítems.

El análisis los datos de la investigación se hizo a través de la creación de una unidad de análisis, la cual se sistematizó en seis (06) partes basadas en las respuestas dadas por los docentes a cada uno de los ítems en el instrumento. Según Martínez, (2002) dicho análisis de los datos: “... supone separar las partes de un todo con el fin entender los principios y elementos que lo componen” (p.79). Todo con el fin de interpretar en forma crítica los aspectos más importantes encontrados en los datos obtenidos. Dichos datos se registraron en cuadros para observar mejor las preferencias y diferencias del pensamiento docente con respecto al desempeño pedagógico del docente en el área de Educación para el Trabajo.

El instrumento aplicado al docente estaba dividido en de seis partes. La parte I consto de 2 ítems que se refieren a la formación y capacitación docente, la parte II contuvo dos ítems pertenecientes a las características de la ética docente, la parte III consto de dos ítems relacionados con la planificación. De la misma forma, la parte IV del instrumento contenía dos ítems referentes a la metodología y recursos didácticos, la V parte estuvo conformada por tres ítems concernientes a la evaluación, y finalmente la VI parte con dos ítems se refiere al desarrollo endógeno en el área de educación para el trabajo.

#### 4.1 Parte I: Formación y capacitación docente.

**Ítem N° 1.1: Desde su perspectiva personal ¿es necesario contar con experiencia docente para ejercer eficazmente la enseñanza en el Área de Formación para el Trabajo?**

**Cuadro N° 04**

Respuestas	
<b>Docente 1</b>	Si, la experiencia es muy importante para facilitar la enseñanza, en caso de no contar con experiencia también se puede buscar otras alternativas y aplicarlas a la práctica.
<b>Docente 2</b>	Si es necesario, la experiencia es el eje fundamental en la enseñanza y muy especialmente en el área de formación para el trabajo, ya que el docente en este caso sería como una biblia abierta que transmite sus conocimientos para que estas nuevas generaciones tengan un sentido de responsabilidad, respeto y amor por el trabajo.
<b>Docente 3</b>	Si, la experiencia en el desarrollo de actividades de campo, elaboración de manualidades y platos gastronómicos. El docente debe poseer práctica y experiencia en el manejo de instrumento y aplicación de técnicas para el dominio del área.
<b>Docente 4</b>	Sí, porque hay materias que ameritan que el docente tenga la experiencia necesaria.
<b>Docente 5</b>	No necesariamente tener experiencia previa, se puede aprender y ser un excelente docente a medida que se ejerce dicha profesión.
<b>Docente 6</b>	Si es necesario, pero si no la tienes debe investigar y ser autodidacta, o prepararse en el área.
<b>Docente 7</b>	Sí, es necesario que el docente maneje las habilidades básicas (dominio de grupo, destrezas en planificar, disciplina y orden), pero las habilidades relacionadas con el área de educación para el trabajo las puedes adquirir con la experiencia día a día y la actualización.
<b>Docente 8</b>	Si, ya que la experiencia hace la excelencia.

Fuente: Moreno 2015

En cuanto a la formación y capacitación del docente, en el ítem 1.1 la mayoría de los docentes del área considero que si es necesario contar con experiencia docente para ejercer eficazmente la enseñanza, solamente uno de ellos expreso que no era realmente necesario contar con experiencia para ejercer la tarea docente, esto evidencia la suma importancia que le dan los docentes a la formación inicial de cada profesional y de las experiencias que han tenido dentro del aula para llevar a cabo un proceso de enseñanza aprendizaje eficaz, es con la experiencia que se pueden resolver cualquier vicisitud que pueda surgir en la práctica docente.

En la opinión Esteve (2006) la formación inicial y la formación permanente del profesorado como uno de las medidas concretas para enfrentar los problemas del sistema educativo en la sociedad actual. Sobre la formación inicial subraya su importancia tanto por razones de prestigio social como por la necesidad de responder a unas demandas de formación que cada vez más amplias y complejas.

Sin embargo, si se analizan las respuestas dadas por los docentes acerca de la formación y capacitación, se puede ver que existe un desfase entre la realidad y lo expresado en el instrumento. Aunque la gran mayoría de ellos resalto la relevancia de este indicador para el desempeño pedagógico en el área de Educación para el trabajo, muchos de ellos no poseen una formación inicial orientada específicamente en esta área del aprendizaje.

**Ítem N° 1.2: ¿Por qué es interesante realizar programas de actualización y mejoramiento profesional en el Área de Formación para el Trabajo?**

**Cuadro N° 05**

<b>Respuestas</b>	
<b>Docente 1</b>	El mundo y la humanidad están constantemente esta en cambios y por tal motivo los docentes deben estar actualizados a la realidad
<b>Docente 2</b>	Hay nuevas innovaciones y debemos actualizarnos para que la interacción docente- estudiante sea más eficaz
<b>Docente 3</b>	Permite la capacitación del personal en nuevas técnicas del trabajo inspiradas en las corrientes de conservación y reciclaje del presente, de igual forma, fomenta la motivación laboral, el trabajo de equipo por parte de los departamentos de EPT
<b>Docente 4</b>	Porque cada día se innova y para mejorar como profesional
<b>Docente 5</b>	Porque hay muchos cambios tecnológicos que se deben abarcar
<b>Docente 6</b>	Adquieres nuevos conocimientos, experiencias y compartes experiencias vividas en el aula
<b>Docente 7</b>	Ya que no hay guía clara sobre el tema
<b>Docente 8</b>	Para el dominio de técnicas que ayudan en la construcción de determinada actividad la cual permitirá ingresar a la gama de estrategias y tener que ofrecer más a los estudiantes

Fuente: Moreno 2015

En lo que se refiere al ítem 2 sobre la formación y capacitación del docente, hubo un conceso general de la muestra en expresar interesante realizar programas de actualización y mejoramiento profesional en el Área de Formación para el Trabajo debido a los cambios que han surgido en el ámbito educativo y por todas aquellas innovaciones que hayan surgido en los métodos didácticos, y así proveer a los estudiantes una educación de calidad.

Cabe destacar, que en opinión de uno de los docentes, que no existe una guía o programa actualizado para la educación para el trabajo y por ello sería interesante realizar este tipo de cursos de mejoramiento y actualización. Es por ello que, Marcelo

(2008) afirma que los conocimientos, en nuestros días, tienen fecha de vencimiento, y hoy día es absolutamente necesario y profesionales y más aún los docentes actualicen constantemente su práctica.

De nuevo cabe destacar que aunque los docentes encuestados manifestaron lo beneficioso que sería la actualización profesional para la práctica educativa este grupo de docentes no están realizando ni poseen ningún tipo de curso o programa de actualización en la ya mencionada área. Al no existir una formación y capacitación profesional adecuada por los docentes del área de educación para el trabajo, su labor pedagógica se vería entorpecida al no poseer los conocimientos, estrategias y métodos para la enseñanza de la educación para el trabajo.

#### **4.2 Parte II: Ética Docente.**

**Ítem N° 2.1: Desde su punto de vista ¿Por qué el docente del Área de Formación para el trabajo debe orientar la enseñanza hacia la conciencia crítica de sus estudiantes?**

[www.bdigital.ula.ve](http://www.bdigital.ula.ve)

**Cuadro N° 06**

<b>Respuestas</b>	
<b>Docente 1</b>	Cada estudiante debe ser participativo, y ser tomado en cuenta según lo que sienta y sus necesidades y la mejor manera de lograrlo es orientándolos hacia una conciencia crítica y reflexiva
<b>Docente 2</b>	La formación hacia los estudiantes debe ser integral orientado fundamentalmente en la formación en principios y valores para que los estudiantes tengan una conciencia crítica para que sean excelentes
<b>Docente 3</b>	Porque es necesaria la valoración crítica de su entorno para evaluar el estado del plantel , sus áreas verdes y espacios de recreación , la conciencia y aplicación de planes de conservación y rescate, y también la autoevaluación y autoconocimiento de las habilidades y destrezas de los estudiantes
<b>Docente 4</b>	No solo debe ser en el área de educación para el trabajo sino en otras áreas
<b>Docente 5</b>	Porque están formando seres para ejercer funciones o ejercer una actividad
<b>Docente 6</b>	Porque el educando debe ser crítico
<b>Docente 7</b>	El fomentar conciencia crítica le permite al estudiante valorar las situaciones y realidades que se desarrollan en su entorno y así tomar las decisiones acertadas para su futuro
<b>Docente 8</b>	Para que las ideas sean propias y cambien lo que no les conviene

Fuente: Moreno 2015

En lo referente a la dimensión ética docente, el ítem 2.1 ¿Por qué el docente del Área de Formación para el trabajo debe orientar la enseñanza hacia la conciencia crítica de sus estudiantes?, la mayoría de los docentes encuestados expresó la importancia de una enseñanza que promueva la conciencia crítica en el estudiantado, el docente 3 y el docente 7 manifestaron que debía desarrollar dicha conciencia para que el estudiante evalúe de forma consciente y objetiva las situaciones que se viven. Sin embargo, el resto de los docentes no planteo de manera clara porque debe promover una visión crítica, siendo sus respuestas ambiguas.

Hoy en día, se educa para la transformación de la sociedad venezolana, y esto sólo se puede lograr si el docente va transmitiendo sus conocimientos de forma crítica y creativa, y así darles herramientas necesarias a sus educandos para una reflexión crítica (Morán 1990). Todo lo anterior exalta la importancia de enseñanza de valores en los estudiantes y como esto forma parte de la ética del docente. Si los docentes del Área de Educación para el trabajo no guían su labor educativa en consonancia con los valores y principios que se necesitan para formar a un buen educando, de nada valdría seguir impartiendo conocimiento si no se está educado un ser socialmente crítico.

**Ítem N° 2.2: ¿Por qué el docente de área de educación para el trabajo debe ser justo e imparcial al realizar las evaluaciones de sus estudiantes?**

**Cuadro N° 07**

<b>Respuestas</b>	
<b>Docente 1</b>	Si el docente exige y los estudiantes cumplen las competencias se debe recompensar su actuación según lo aportado, y así aprenderán a ser justos con su entorno
<b>Docente 2</b>	El docente debe ser justo e imparcial porque fue formado a conciencia de realizar ese rol tan importante como docente
<b>Docente 3</b>	Porque se planifican actividades donde se observan indicadores que valorar el desempeño individual y grupal en la ejecución de una técnica u actividad
<b>Docente 4</b>	Porque eso es ética profesional
<b>Docente 5</b>	Todos son iguales están al mismo nivel
<b>Docente 6</b>	Todo docente debe ser imparcial por ética y es él debe ser
<b>Docente 7</b>	Debido a que puede truncar las destrezas que tiene el estudiante con la calificación incorrecta (poco objetiva) o comentario inadecuado que lastime los sentimientos y desmotiven
<b>Docente 8</b>	Cada uno es diferente y especial, de acuerdo con sus potencialidades es evaluado por lo elaborado en clase

Fuente: Moreno 2015

En cuanto al ítem 2.2 ¿Por qué el docente de área de educación para el trabajo debe ser justo e imparcial al realizar las evaluaciones de sus estudiantes?, los docentes encuestados en esta investigación manifestaron que debían ser justo e imparciales por 2 razones principales. La primera por ética profesional, y la segunda por las distintas características presentes en los educandos a la hora de evaluar.

No obstante, se hace notar que aunque el docente expreso fehacientemente su carácter justo e imparcial, esto no se ve reflejado en sus planificaciones educativas y más aún en su sistema de evaluación, puesto que de algún modo, el cómo evalúa, el cómo se comporta con sus estudiantes se ve influenciado en algunos casos por las opiniones de los demos, y en el peor de los casos por el estado de ánimo del docente.

Al analizar lo referente a las respuesta para la dimensión ética docente, se puede ver que aunque los docentes estén enseñando valores y actitudes críticas, además de éticamente ser justo e imparciales con sus estudiantes esto no coincide con el comportamiento del estudiante fuera y dentro del aula el cual no representa lo que el docente está tratando de inculcar, lo que hace cuestionar si realmente están enseñando tales valores y no meramente transmitiendo conocimientos.

#### **4.3 Parte III: Planificación.**

**Ítem N° 3.1: ¿Por qué el docente del área de educación para el trabajo debe planificar sus actividades académicas, en cuanto a contenidos estrategias y evaluaciones que desarrollan en el aula?**

**Cuadro N° 08**

<b>Respuestas</b>	
<b>Docente 1</b>	Para desarrollar la clase organizadamente, registrando todo lo acontecido y lo que no también, para ofrecer una mejor clase y lograr un buen aprendizaje, grato para docente- estudiantes y se justo al momento de entregar el resumen final de notas
<b>Docente 2</b>	Es muy importante desarrollar todos los contenidos y relacionarlos con la parte práctica utilizando estrategias acertadas que mejoren el rendimiento estudiantil para que el estudiante sea ejemplo de una nueva innovación educativa
<b>Docente 3</b>	Primero se debe considerar el currículo con sus competencias para el año asignado donde se espera desarrollar ciertas competencias en el estudiante según su nivel. Segundo considerar el tiempo los recursos y los espacios con lo que se cuenta para el diseño de las actividades y técnicas que se adaptan a las necesidades y permitan cumplir con los contenidos programáticos si no se cumple se cae en la improvisación y no se desarrollan correctamente las actividades
<b>Docente 4</b>	En todas las actividades y áreas se debe planificar loa contenidos, estrategias y evaluaciones ya que es obligación del docente
<b>Docente 5</b>	Para trabajar organizadamente, para enseñar en un orden específico, para llevar control de contenidos
<b>Docente 6</b>	Para promover y garantizar el aprendizaje y permite maximizar el uso del tiempo
<b>Docente 7</b>	El docente de educación para el trabajo no puede improvisar por lo práctico de la asignatura y la cantidad de horas, en tal sentido es necesario que planifique sus contenidos de acuerdo con las necesidades observadas y diseñe estrategias que le permitan lograr los objetivos propuestos, y cree instrumentos e indicadores que le faciliten evaluar los logros o avances de los estudiantes
<b>Docente 8</b>	Es un área teórico y practica debe tomarse en cuenta al planificar, por medio del diagnóstico se evidencia las debilidades y fortalezas de los estudiantes

Fuente: Moreno 2015

Para la dimensión planificación, en el ítem 3.1, la encuesta expresó que se debía planificar por diferentes razones: para organizar el contenido, para aprovechar el tiempo de la clase, para no improvisar y para potenciar el aprendizaje en los estudiantes. Todas y cada de las opiniones resalta la importancia que tiene la planificación tiene para los docentes y su práctica pedagógica. Sobre la planificación Requeijo (2000) expone que la planificación ayuda a poner en práctica los mejores métodos para satisfacer las necesidades educativas y lograr los objetivos planteados por los docentes, esto convierte a la planificación en la herramienta clave del proceso educativo.

Sin embargo, aunque los docentes manifestaron porque se debe realizar la planificación, la planificación educativa muchas veces se queda en el mero ejercicio intelectual, en el mero papel, puesto que algunas veces no se pone en práctica nada de lo planteado en la mayoría de planes. La planificación se ha convertido en un mero requisito al inicio de cada lapso para muchos docentes, y muy pocas veces los objetivos de cada asignatura propuestas en ella, los cuales son de vital importancia para la formación de los estudiantes, son solamente palabras y no realidades. Lo más alarmante, los docentes conocen lo importante de la planificación y su puesta en práctica, pero continúan su labor docente sin tomar la misma.

### 3.2 Desde su perspectiva, ¿Qué otros aspectos se deben considerar para planificar la evaluación de las labores del área de Formación para el Trabajo?

**Cuadro N° 09**

Respuestas	
<b>Docente 1</b>	Tomar en cuenta que la planificación es flexible y que según las circunstancias se puede cambiar las fechas de evaluaciones o contenidos
<b>Docente 2</b>	Creo que los que ya tenemos son suficiente para la formación integral
<b>Docente 3</b>	La experiencia previa de los estudiantes, para no repetir actividades, recursos y niveles socioeconómicos del grupo, nivel de desarrollo de actividades psicopedagogas, recursos presentes en el plantel y espacios físicos y actividades productivas de la localidad
<b>Docente 4</b>	Se deben tener en cuenta las necesidades que requiera el entorno social, ya que tendrían los estudiantes las herramientas necesarias para cualquier circunstancia que se le presenten en la vida cotidiana
<b>Docente 5</b>	La práctica, mucha veces es pura teoría y no le da aplicabilidad
<b>Docente 6</b>	El diagnostico, como enseñar, que enseñar
<b>Docente 7</b>	Necesidades de la comunidad ya autonomía de la materia
<b>Docente 8</b>	Elaborar un diagnóstico con los estudiantes para tratar las debilidades, compartir y relacionarse con ellos para saber las expectativas sobre la asignatura

Fuente: Moreno 2015

En lo que se refiere al ítem 3.2, el personal docente opinó que de los otros aspectos a ser tomados en cuenta en la planificación el primero a ser tomado en cuenta en el área de educación para el trabajo es el conocimiento previo de estudiante y su diagnóstico, seguida de las necesidades del entorno. Cabe destacar, el conocimiento previo y el diagnóstico forman parte obligatoria de la planificación educativa llevada en el Liceo Nacional Luis López Méndez, sin embargo a pesar de que siempre estos elementos son plasmados dentro de los planes, en muy pocas ocasiones el docente de verdad realiza un diagnóstico de conocimiento previo. En cuanto a los demás aspectos que deberían considerarse para la planificación, siempre han formado parte de lo que debe ser la planificación educativa, solo que muchos docentes no los toman en cuenta a la hora de su práctica, lo que afecta su desempeño pedagógico de una u otra manera.

De todo lo anterior, se puede decir que desde el punto de vista del desempeño docente la planificación constituye una de las funciones más importantes del docente, el éxito o el fracaso del docente radican en su capacidad de realmente crear planes que se ajusten a los requerimientos de los objetivos que se ha trazado. Si un docente no pone en práctica la planificación que concibió no puede esperar que su desempeño pedagógico sea exitoso.

#### **4.4. Parte IV: Metodología y Recursos Didácticos**

**Ítem N° 4.1: Desde su experiencia, ¿cómo se puede mejorar la enseñanza del área de Formación para el Trabajo?**

**Cuadro N° 10**

<b>Respuestas</b>	
<b>Docente 1</b>	El docente asignado para esta área debe poseer título para la misma, mejorar las herramientas de trabajo, dotación de pupitres
<b>Docente 2</b>	Se puede mejorar la enseñanza siempre y cuando se cuente con los equipos herramientas adecuados, además de contar con los espacios físicos acondicionados para tal fin
<b>Docente 3</b>	La innovación en la práctica de actividades de campo, incentivo académico en la autonomía de la asignatura al no promediarla con ninguna otra, incorporar a la comunidad en las actividades de EPT, y desarrollar talleres de capacitación laboral
<b>Docente 4</b>	Con talleres y docentes especializados en el área de formación docente
<b>Docente 5</b>	Usar herramientas como plataformas virtuales, blog, redes sociales, páginas web.
<b>Docente 6</b>	Si pensamos en la filosofía de John Dewey. Esto debe ser teórico práctico.
<b>Docente 7</b>	Dotación de talleres, asignación de espacios, ayuda de material de apoyo en mantenimiento y apoyo de organismo competentes para la siembra
<b>Docente 8</b>	Por medio de talleres que brinden ayuda al docente de esta área, para su buen desenvolvimiento, compartir experiencias para mejorar

Fuente: Moreno 2015

En cuanto a la metodología y los recursos didácticos, en el ítem 4.1 los docentes manifestaron que para mejorar la enseñanza en el Área de Educación para el Trabajo se necesita de espacios físicos, talleres y equipos que permitan el trabajo de campo propio de esta Área de aprendizaje, también expresaron que se necesitaba con personal docente realmente formado para la Educación para el trabajo. A pesar que la dimensión en la encuesta se refería a los métodos y recursos didácticos para mejorar la enseñanza, para este ítem, la mayoría de los docente solo considero que para potenciar la enseñanza se necesitan son más espacios físicos y material de apoyo, solo un docente opino que para alcanzar tal mejora se debería hacer uso de las Tics y redes sociales. Se puede inferir que para los docentes el uso de recursos, métodos y estrategias de enseñanza y aprendizaje, no forma parte de lo que consideran elementos de mejora del proceso de

enseñanza aprendizaje, y también se puede decir que al no considerarlas importantes, los docentes muy pocas veces hacen uso de las mismas.

**Ítem N° 4.2: Desde su experiencia, ¿Qué cambios introduciría Usted para mejorar los procesos de enseñanza y de aprendizaje del área de Formación para el Trabajo?**

**Cuadro N° 11**

Respuestas	
<b>Docente 1</b>	Trabajo grupal y dinámicas de grupo
<b>Docente 2</b>	Pienso que es muy importante acondicionar un aula que cuente con un espacio suficientemente amplio con mesones y bancos y pizarrón, esto sería para el aula de manualidades por ejemplo
<b>Docente 3</b>	Designar un solo turno en un día para los ejercicios de EPT, creación de espacios físicos (talleres) donde se puedan guardar, recolectar y exhibir las muestras, elaborar un material introductorio por lapso explicando las técnicas y herramientas necesarias para el desarrollo de actividades durante el lapso
<b>Docente 4</b>	Los cambios están con las necesidades que hoy en día vive una sociedad. Se debería tomar en cuenta el aprendizaje en áreas como costura, albañilería, cocina, etc.
<b>Docente 5</b>	Planificar por áreas, unificar criterios e incluir la tecnología
<b>Docente 6</b>	Buscar las capacidades y actitudes productivas emprendedoras y empresariales para ejercer la actividad. Explorar la actitud e interés vocacional
<b>Docente 7</b>	Capacitación del docente, unificación de criterios
<b>Docente 8</b>	Involucrar a los representantes, ya que a la hora de necesitar recursos aporten para la realización de las actividades

Fuente: Moreno 2015

Por su parte para el ítem 4.2, los profesores encuestados expresaron que los cambios para mejorar los procesos de enseñanza y de aprendizaje del área de formación para el trabajo deberían ser: trabajos grupales, espacios físicos aptos, involucra a los representantes, mejor planificación, nuevas asignaturas acordes con la realidad social. De nuevo, una buena parte de los encuestados dejó a un lado cambios relacionados con

la metodología y recursos didácticos que usa durante su práctica pedagógica. No existió una respuesta hacia un cambio innovador hacia la didáctica dentro de sus funciones docentes. Sin embargo, cabe destacar que hubo una sugerencia basada en promover nuevas asignaturas de educación para el trabajo más acordes con la realidad del entorno social del estudiante.

En el caso de esta dimensión de metodología y recursos didácticos, se pudo observar que los docentes del Área en una gran cantidad no los considera de relevancia dentro de su aula de clase, ni su uso ni un cambio innovador de los mismos. Si una de las funciones del docente es la planificación y todo lo que interviene en ello, se puede decir entonces que esta función en el ámbito de la didáctica no se está cumpliendo cabalmente en la mayoría de los de los encuestados.

#### **4.5. Parte V: Evaluación.**

**Ítem N° 5.1: ¿Cuál es su opinión sobre la evaluación que se aplica en el área de la formación para el trabajo?**

www.bdigital.ula.ve

**Cuadro N° 12**

<b>Respuestas</b>	
<b>Docente 1</b>	Valora mejor el trabajo y la participación de cada estudiante. Apoyo de otros docente y estudiantes hacia las actividades desarrolladas en esa área
<b>Docente 2</b>	En mi caso pienso que es muy acertada ya que el estudiante tiene la oportunidad de defenderse en los diferentes contenidos programados para el lapso
<b>Docente 3</b>	Es una evaluación integral: donde se consideran la habilidades del estudiante desglosadas en las dimensiones del Ser, Hacer, Conocer y Convivir, se trabaja tratando en lo posible de evaluar de forma integral, la producción, ejecución, la participación y la responsabilidad. Por tanto considero el trabajo de los docentes bastante bueno y completo
<b>Docente 4</b>	La evaluación se hace de manera constante prácticamente como considere el docente, hoy en día se toma demasiado en consideración es su formación como ciudadano
<b>Docente 5</b>	No he visto instrumentos de evaluación para esta área
<b>Docente 6</b>	Según el nuevo currículo bolivariano la formación de los estudiantes en el conocimiento y habilidades, destrezas ya actitudes y virtudes y esto se alcanza mediante la actividad y la comunicación con la finalidad de desarrollar el potencial creativo de cada uno
<b>Docente 7</b>	Actualmente es una evaluación integral ya que se toma en cuenta lo ejes y pilares
<b>Docente 8</b>	Se evalúa lo realizado en clase, o actividades enviados, estoy de acuerdo con ello

Fuente: Moreno 2015

En lo que se refiere a la evaluación, en el ítem 5.1 la mayoría de los docentes opinó que la evaluación en el área era integral, que tomaba en cuenta las potencialidades del estudiante y el trabajo y participación que este realizaba en clase, es decir una evaluación formativa. Cabe destacar, que también un encuestado manifestó que no existían instrumentos de evaluación propios para esta Área, lo que de cierto modo puede entorpecer la labor docente al no existir un criterio definido de que se va evaluar en el educando. En cuanto a dimensión, Pérez (1999) también destaca la importancia del proceso evaluativo puesto que el docente debe enseñar al estudiante a pensar y razonar creativamente y además concibe la evaluación como “un proceso natural

inherente a la vida cotidiana, que permite mejorar la calidad en la misma” (p.20). En otras palabras esta actividad es esencial para la formación de los individuos.

**Ítem N° 5.2: ¿Qué aspectos considera esenciales para asegurar una evaluación acorde con los objetivos del área de Formación para el Trabajo?**

**Cuadro N° 13**

Respuestas	
<b>Docente 1</b>	Todos los aspectos son fundamentales el ser hacer conocer y convivir
<b>Docente 2</b>	La responsabilidad y el amor por el trabajo son esenciales para lograr una evaluación acorde al objetivo u objetivos planificados
<b>Docente 3</b>	Evaluar los resultados de los proyectos que casi nunca se efectúan. Efectuar autoevaluación y coevaluación
<b>Docente 4</b>	En toda evaluación se debe tomar en cuenta los valores de cada estudiante así como sus conocimientos por ejemplo: responsabilidad puntualidad, seguridad en sí mismo, participación y desenvolvimiento
<b>Docente 5</b>	Diseñar instrumentos de evaluación orientados a las Áreas de Educación para el Trabajo
<b>Docente 6</b>	Debe existir una unión indisoluble entre educación y el trabajo como una dimensión que debe reflejar la praxis el modelo de sociedad productiva
<b>Docente 7</b>	Tomar en cuenta el ser hacer conocer y convivir
<b>Docente 8</b>	Resaltar el desempeño del estudiante a la hora de trabajar y que traigan sus materiales completos

Fuente: Moreno 2015

Para el ítem 5.2 de la evaluación, los encuestados dijeron que entre los aspectos esenciales para asegurar una evaluación acorde con los objetivos del área de Formación para el Trabajo se deben tener en cuenta de nuevo las cuatro potencialidades de Ser, Hacer, Conocer y Convivir, también la participación y trabajo que realice el educando, igualmente se destaca que uno de los encuestados considera que sería necesario el uso de coevaluación y autoevaluación como elemento esencial de la evaluación en el área de educación para el trabajo, lo que quiere decir que la evaluación de los aprendizajes

en el Área el único agente de evaluación que participa en el proceso es el docente, lo que hace suponer que el estudiante no participa en su proceso de evaluación.

Es necesario destacar que al no tomar en cuenta a los estudiantes en el proceso de evaluación el docente estaría en oposición de lo expresado el Currículo Básico Nacional (1997) la cual exalta que la evaluación debe ser democrática y participativa en donde los alumnos juegan un papel de alta significación en la valorización de su propio trabajo y el del su compañero de clase.

**Ítem N° 5.3: Desde su experiencia, ¿Qué cambios podrían mejorar la evaluación del área de Formación para el trabajo?**

**Cuadro N° 14**

Respuestas	
<b>Docente 1</b>	Dotación de herramientas y pupitres, respeto y consideración a todo el personal de la institución, fomentar conciencia ambientalista
<b>Docente 2</b>	La evaluación debería ser práctica, siempre y cuando el docente imparta al estudiantes sus conocimientos y experiencias a través del tiempo
<b>Docente 3</b>	La evaluación de talleres de formación y capacitación de oficios y artes
<b>Docente 4</b>	Exigirle más al estudiante y no darles tantas oportunidades para que asimile los conocimientos del aprendizaje
<b>Docente 5</b>	(No respondió)
<b>Docente 6</b>	(No respondió)
<b>Docente 7</b>	Ninguno
<b>Docente 8</b>	Considero que no, ya que es autonomía del docente la evaluación

Fuente: Moreno 2015

Por su parte en el ítem 5.3, es alarmante observar, que una buena cantidad de los encuestados no respondió la interrogante planteada o consideró que no se necesita hacer

ningún cambio para mejorar el proceso de evaluación, el resto de los docentes expreso que debería ser una evaluación más práctica y otro docente manifestó que no se le debería dar tantas oportunidades a los estudiantes.

Es necesario acotar que ni el proceso de enseñanza, ni la evaluación son procesos estáticos en el tiempo, son flexibles, cambiantes de acuerdo con la realidad de cada centro educativo, el hecho que la mayoría de los docentes no considere que se necesite cambiar nada o no respondieran el ítem hace ver que no están interesados en mejorar cualquier aspecto que se necesite en los métodos de evaluación, se puede decir que tampoco están tomando en cuenta las necesidades de los estudiantes a la hora del proceso evaluativo.

De todo lo anterior, se puede analizar de que aunque los docentes toman en cuentas aspectos muy importantes para el proceso evaluativo como lo son las potencialidades y los productos, aún existe que entorpecen su labor como docente. El uso de estrategias evaluativas obsoletas o poco prácticas para las asignaturas, el miedo al cambio y la poca unificación de criterios a la hora de evaluar pueden hacer meya en la labor del docente, y por ende repercutir en el estudiante.

#### **4.6. Parte VI: Desarrollo Endógeno**

**Ítem N° 6.1: Desde su experiencia, ¿Se está capacitando a los estudiantes para contribuir con el desarrollo endógeno?**

**Cuadro N° 15**

<b>Respuestas</b>	
<b>Docente 1</b>	Si, constantemente
<b>Docente 2</b>	Como profesional del agro, estoy capacitando a mis estudiantes para que asuma su compromiso con el trabajo de campo como eje fundamental en el desarrollo del país como ejemplo de ciudadano emprendedor y productor auto eficiente
<b>Docente 3</b>	De cierta forma sí, porque todos los esfuerzos del área se dirigen hacia el trabajo productivo auto sostenible y con conciencia ambientalista, pero no se fortalece porque no hay un apoyo masivo de otras áreas, ni coordinaciones para la preservación y conservación por parte de otros años que no ven EPT
<b>Docente 4</b>	No, se les está adaptando a un conocimiento básico, sin que los estudiantes tengan una capacidad de desarrollar o contribuir a lo que requiere el desarrollo endógeno
<b>Docente 5</b>	Si en las áreas de agricultura fruticultura, manualidades y Educación técnicas de oficina
<b>Docente 6</b>	(No respondió)
<b>Docente 7</b>	No, no contamos con las herramientas e instrumentos innovadores que fomenta el trabajo y menos producción y distribución de productos
<b>Docente 8</b>	Si conocemos la realidad de los estudiantes su aprendizaje debe ser significativo, productivo para que lo que aprendan les sirva para un futuro y generar recursos económicos

Fuente: Moreno 2015

La dimensión de desarrollo endógeno representa una de las más importantes en el Área de educación para el trabajo actualmente. El ítem 6.1 la mitad de los docentes respondió que si se les está capacitando para contribuir con el desarrollo endógeno, que de una o cierta forma se le está haciendo por medio de las asignaturas que se les dan en el Área de Educación para el Trabajo, mientras que la otra muestra a estudio manifestó que no se estaba realizando puesto que no tenían las herramientas necesarias para capacitarlos o solo les estaban transmitiendo conocimiento básico para ayudar al desarrollo endógeno.

Si se supone que los preceptos del desarrollo endógeno son las bases fundamentales del área de educación, como es posible llevar a cabo proyectos socio productivos o de cualquier otra índole si los mismos docentes de área ni siquiera están haciendo el

mínimo esfuerzo para realmente formar los estudiantes que contribuyan al desarrollo endógeno de su comunidad, o peor, como se podrá enseñar en desarrollo endógeno si los docentes desconocen totalmente de que se trata este modelo.

**Ítem N° 6.2: ¿Piensa Usted que la evaluación que Usted realiza, ayuda a los estudiantes a entender la importancia del desarrollo endógeno?**

**Cuadro N° 16**

<b>Respuestas</b>	
<b>Docente 1</b>	Sí, es una materia que lo ayudara para la vida diaria
<b>Docente 2</b>	La constancia , la experiencia, el conocimiento y la dedicación enseñan muchas cosas, y una de esas cosas es la importancia hacia el trabajo porque es la forma de seguir adelante
<b>Docente 3</b>	Si, porque se explica el valor y la importancia de la producción y creación de objetos que pueden traer un beneficio económico individual o colectivo bien sea al estudiante o al plantel como por ejemplo elaboración de bolsas de regalo o cajas de regalo
<b>Docente 4</b>	La planificación que se realiza se considera que es para que el estudiante se desenvuelva en la sociedad, mas no quiere decir que la evaluación ayude a los estudiantes a entender la importancia del desarrollo endógeno
<b>Docente 5</b>	Si se le da la aplicabilidad en el campo laboral y el desarrollo sustentable
<b>Docente 6</b>	(No respondió)
<b>Docente 7</b>	No, aunque es integral presenta dificultad en su ejecución, ya que no se está llevando a cabo como se debe
<b>Docente 8</b>	Si ya que nuestra finalidad es lograr que el estudiante tenga un aprendizaje significativo

Fuente: Moreno 2015

Para el ítem 6.2 la gran mayoría pensó que la evaluación que realizan ayuda a los estudiantes a entender la importancia del desarrollo endógeno. Aunque la mayoría respondió para este último ítem que si le estaban enseñando a sus educandos lo

primordial del desarrollo endógeno, esto no concuerda con el ítem 6.1 puesto que si no los están capacitando para alcanzar el desarrollo endógeno de qué forma entonces van a saber los estudiantes que este es importante.

El Ministerio de Información y Comunicación (2005) afirma que para alcanzar un verdadero desarrollo endógeno “cada región debe ser capaz de transformar sus recursos naturales en bienes y servicios que multipliquen el empleo y el bienestar social, garantizando la calidad de vida y la preservación del medio ambiente”. (p.12), quiere decir que a nivel educativo cada docente debería ser capaz de poner en práctica diversas estrategias para alcanzar en una transformación social y productiva de cada educando así no tenga todos los materiales que se necesitan, al no estar capacitándolos se estaría perdiendo la finalidad del área de educación para el trabajo.

Al tomar en cuentas las dimensiones evaluadas en los docentes objetos estudio se encontró que existen ciertos elementos necesarios para su labor educativa que dichos docentes no están cumpliendo a cabalidad. Primeramente, no se logró observar en los docentes una disposición al mejoramiento y perfeccionamiento de su formación docente. Es interesante notar que casi la totalidad de la muestra encuestada no tiene la formación y capacitación en el área de educación para el trabajo, y al no existir dicha formación, los mismos no poseen ni las herramientas necesarias ni el conocimiento profundo sobre las asignaturas que están enseñando, lo que supondría que el desempeño de sus funciones y dominio de contenido no es el más adecuado ni el más propicio para un excelente proceso de enseñanza y aprendizaje.

También es importante notar que a pesar de ser docentes del Área de Educación para el Trabajo la cual está fundamentada en el Desarrollo Endógeno, una buena cantidad de los docentes no respondió a los ítems de esta categoría, lo que hace suponer que no poseen el conocimiento de este modelo económico y como integrarlo en sus asignaturas. A pesar de que en los últimos años los fines de la educación para el trabajo están más enfocados a promover el uso de proyectos comunitarios y socio-productivos en los ámbitos educativos, los docentes que laboran en dichas áreas no han tomado las acciones necesarias para promover estas estrategias dentro del aula de clase.

Otro de los aspectos evaluados que llaman la atención es lo referente a la planificación y la evaluación. En ambos ítems se vio un desfase entre lo que el docente expresaba y la realidad observada dentro de las aulas, a pesar que varios encuestados opinaron que realizaban actividades innovadoras de planificación y evaluación, muy pocos manifestaron específicamente cuales eran las actividades que usan en el día el día. En un caso más particular de la evaluación, la cual es un elemento fundamental en el hecho educativo, no se evidencio una necesidad de cambio en las estrategias evaluativas o en el peor de los casos no respondieron las interrogantes.

Sin embargo, el hecho más preocupante del proceso de análisis de los datos suministrados, es que se observó un total desinterés y apatía en responder el instrumento suministrado, esto también se puede traducir en una total desmotivación en el desempeño de sus funciones como docentes, lo que se traduce que no parece existir un clima educativo adecuado que propicie acciones motivadoras hacia la labor del docente. Cabe notar, que aparte de esta situación con el nivel de motivación del profesorado, también se pudo observar que en una parte de los docentes no parece haber un mayor interés por cambiar la práctica educativa que llevan a cabo al momento, y por ende mejorar su desempeño pedagógico actual.

Ante estos resultados obtenidos en el proceso de análisis de los datos se hace más que necesario que existan mejorías en varios elementos del desempeño docente. Primeramente, se requiere que el personal docente conozca a profundidad cual es el perfil del docente que se requiere en la actualidad, así como también que conozcan las finalidades de la Educación para el Trabajo y los preceptos del Desarrollo Endógeno en el ámbito educativo, esto ayudaría a la planificación de metas y objetivos a lograr en cada asignatura. No obstante, también se debe perfeccionar la formación del docente en el Área de Educación mencionada por medio de cursos y talleres de actualización profesional.

Seguidamente se requiere ampliar y mejorar el uso de estrategias didácticas, metodológicas y evaluativas innovadoras que se encuentren apegadas a las necesidades de los estudiantes y de la comunidad que rodea a la institución educativa. Si se mejora

la función planificadora y evaluadora nos solo se estaría perfeccionando la educación sino la praxis pedagógica en general.

Finalmente, es urgente elevar los niveles de motivación del profesorado, un docente más motivado será un docente se desempeña mejor. Sin embargo, este proceso de motivación no debe recaer solamente en el docente, se necesita que el personal directivo de la institución ponga en práctica acciones de incentivos que promuevan un clima de satisfacción y armonía entre los docentes que laboran en el centro educativo.

[www.bdigital.ula.ve](http://www.bdigital.ula.ve)

## CAPITULO V

### Conclusiones y Recomendaciones

#### 5.1 Conclusiones

La aplicación de un sistema de evaluación del desempeño docente cada día ha cobrado más y más importancia, evaluar el desempeño busca mejorar la profesión docente, ayudando en el reconocimiento de las fortalezas y la superación de sus debilidades. Debido a esto la presente investigación, buscó diseñar un plan de estrategias metodológicas y didácticas que contribuyan a elevar la calidad del desempeño pedagógico de los docentes del Área de Desarrollo Endógeno en el aula y así conocer cuáles son aquellas áreas de la labor docente en las que se necesite hacer un cambio en pro de mejora y también cuales funciones el docente está cumpliendo de forma adecuada.

En tal sentido con base al objetivo específico: Diagnosticar el desempeño de las funciones pedagógicas desarrollada por el docente especialista del área de desarrollo endógeno en, por y para el Trabajo Liberador. El diagnóstico, arrojó que el grupo de docentes que pertenecen al área de educación para el trabajo no posee una formación y capacitación adecuada en las asignaturas que enseñan, puesto que su formación de pregrado y cursos de actualización docente no corresponden con el área de educación para el trabajo. Sin embargo los docentes consideran que una formación académica es de suma importancia para enseñar dichas asignaturas, pero ninguno de los encuestados ha buscado perfeccionamiento o adquisición de nuevos conocimientos necesarios para la educación para el trabajo.

En relación al segundo objetivo específico: Identificar los aspectos pedagógicos y didácticos del desempeño de los docentes del Área de Desarrollo Endógeno en, por y para el Trabajo Liberador que necesitan más atención. La investigación arrojó primeramente que los docentes en los aspectos de planificación educativa no están

ejerciendo su rol de planificador cabalmente, aunque si, hacen entrega de los planes a la coordinación respectiva, sin embargo muy pocas veces los planes allí planteados son puestos en práctica más allá del papel. En lo que se refiere a la metodología, recurso didáctico, se evidenció que los docentes muy poco seden espacios para tratar de unificar criterios en el área o enfrentarse a los retos de una educación relacionada con el desarrollo endógeno, menos utilizan métodos de enseñanza más acorde con la educación para el trabajo, igualmente muy pocos aplican estrategias innovadoras para lograr un proceso de enseñanza y aprendizaje de mejor calidad.

En cuanto a la evaluación de los aprendizajes, la investigación arrojó que la gran mayoría de los docentes consideran esta misma como bastante buena, puesto que usan distintas formas y modelos evaluativos al momento de evaluar los contenidos del área. No obstante, los docentes no están abiertos al cambio de estrategias evaluativas distintas a las que ya han venido realizando dentro de sus salones de clase, al no estar abierto al cambio de sus métodos evaluativos, esto podría impedir que exista alternativa de mejora para la evaluación.

En lo que se refiere al desarrollo endógeno y como este modelo económico es implementado en clase, se logró identificar que una buena parte del cuerpo docente realiza las actividades necesarias para que sus estudiantes comprendan y adopten este modelo para su crecimiento social y el de su comunidad; sin embargo los mismo docentes no cree que en realidad estén capacitando a sus estudiantes para alcanzar los objetivos del desarrollo endógeno a nivel educativo, ya sea porque no existen los espacios físicos o materiales para llevar a cabo su labor educativa , o sea porque en su total mayoría, los docentes del área no fueron formados para esta Área de Aprendizaje en particular. Si los docentes en realidad no conocen como implementar dicho modelo dentro de sus aulas de clase, es muy posible que en realidad se logre en los educandos una valorización del trabajo y la influencia de las distintas actividades económicas para la mejora de su vida, de su comunidad, su país y su mundo entero.

En lo que concierne al tercer objetivo específico: Analizar el desempeño pedagógico de los docentes del Área de Desarrollo Endógeno en, por y para el Trabajo

Liberador en el Liceo Nacional “Luis López Méndez”, Municipio Cárdenas, del Estado Táchira. El estudio dejó entrever la necesidad primeramente de aplicar mejores métodos de enseñanza y estrategias didácticas que permitan que el docente mejore de manera significativa su práctica docente, y de esa forma despertar en el escolar interés en el área de educación para el trabajo. A tal razón se propone una serie de círculos pedagógicos donde los profesores de educación del área intercambien ideas respecto a las posibles mejoras a sus métodos de enseñanza, planificaciones, y evaluación. Debido a que las finalidades del área de educación para el trabajo datan de año 1988, también se deben implementar charlas de actualización e innovación de estrategias y nuevas finalidades del Área, así como también que los docentes realmente conozcan el modelo de Desarrollo Endógeno y lo adecuen a su clase.

Los hallazgos de la investigación demuestran que se requiere que el desempeño del docente cumpla un mejor y eficiente rol como facilitador, planificador, investigador y evaluador y esto se logra con un proceso continuo de evaluación del desempeño del docente para así, si se observan fallas, se les brinde a los educadores jornadas, actividades formativas y de seguimiento por parte de dirección, formación docente, departamento de evaluación y la coordinación de Educación para el Trabajo

## **5.2 Recomendaciones**

Recomendación 1: Se requiere, por parte del equipo directivo de la institución, realizar un diagnóstico integral del desempeño pedagógico de los docentes en cada uno de los lapsos, y así mejorar cualquier particularidad presente en la práctica educativa. Igualmente, se recomienda muy enfáticamente que los docentes consideren mejorar su formación académica por medio de cursos de perfeccionamiento o adquisición de nuevos conocimientos necesarios para la educación para el trabajo.

Recomendación 2: Incentivar la asistencia del profesorado a jornadas de formación docente que contribuyan a mejorar los aspectos pedagógicos y didácticos el área de desarrollo endógeno, en función de la educación para el trabajo. Es necesario que se revise constantemente por parte del equipo directivo y de coordinación de Educación

Para el Trabajo el cumplimiento de las actividades educativas plasmadas en la planificación de los docentes en las asignaturas del área. De igual forma, se recomienda que el grupo de docentes de Educación para el Trabajo investiguen los preceptos del modelo desarrollo endógeno y los pongan en práctica en sus clases y así potenciar un verdadero aprendizaje significativo.

Recomendación 3: El grupo de docentes de Área de Educación para el Trabajo deben estar abiertos a realizar cambios para mejorar sus prácticas educativas, así como también participar más activamente el mejorar su desempeño docente asistiendo a una serie de talleres propuestos por esta investigación, donde los profesores del área conocerán más profundamente sobre métodos de enseñanza, desarrollo endógeno, evaluación y como aplicarlos a su clase.

Otras recomendaciones formuladas son las siguientes:

- La coordinación del Área de educación para el trabajo debe tratar de conocer en detalle sobre la realidad actual, referida al desempeño pedagógico de los docentes que pertenecen a dicha coordinación.
- Es necesario promover la participación de los directivos del plantel y la coordinación de formación permanente en la evaluación de los docentes para que sea más holística.
- Promover en los docentes el uso de las Tecnologías de la Información y la Comunicación (Tics) y redes sociales como recurso didáctico para la enseñanza.

## **CAPITULO VI**

### **La Propuesta**

#### **Introducción**

En este capítulo se describen los aspectos pertinentes a la propuesta resultante del trabajo de investigación realizado. En ella se explican las consideraciones a ser tomadas en cuenta para iniciar los cambios y motivarlos a mejorar el desempeño pedagógico del docente, de esta forma cumplir de forma adecuada sus funciones en la institución educativa objeto de estudio.

#### **6.1 Planteamiento del Problema**

El proceso de evaluación del desempeño docente se ha descrito como la mejor forma de lograr cambios significativos en la praxis pedagógica del docente y de la calidad educativa. En muchas ocasiones los resultados obtenidos de las evaluaciones del desempeño del docente han dejado entrever una triste realidad. Al respecto Ramos (1998), expresa que el trabajo del profesor dentro del aula es pobre y repetitivo contribuyendo al continuo deterioro de la educación, estimulando el ausentismo escolar y denigrando al docente pues usa muy pocas estrategias que permitan mejorar el proceso de enseñanza y aprendizaje.

En la actualidad existen un sin número de planes, estrategias y metodologías para mejorar la calidad de la enseñanza. Sin embargo, no habrá un cambio educativo significativo si los actores principales, los docentes no se comprometen en hacerlo posible. Pese a que existan diferentes programas métodos y estrategias, si el profesorado no asume el compromiso de mejorar sus funciones docentes y comprometerse en alcanzar las metas que permitan la formación de un ciudadano integral que responda a los retos de la sociedad moderna.

En atención a todo esto, hay que asumir que para transformar la praxis pedagógica del docente, se requiere un cambio de las metodologías de enseñanza, estrategias

didácticas y evaluativas. Pero no se trata solamente de mejorar el cómo se da una clase o el tiempo que el docente comparte con sus estudiantes, se necesita de un docente que sienta el deseo de mejorar constante su labor, se puede decir que un docente motivado busca las estrategias necesarias y suficientes para generar un clima óptimo dentro del proceso de enseñanza y aprendizaje, y a su vez se siente bien en el desempeño de sus funciones.

En síntesis, para lograr una excelente educación y por ende un mejor educando, requiere de un proceso de mejoramiento del desempeño pedagógico del profesorado que labora en un área tan vital como lo es la Educación para el trabajo, que no solo garantice el desarrollo de las competencias inherentes al ejercicio de la profesión, sino que también considere los enfoques de sostenibilidad y preservación del ambiente y Desarrollo Endógeno. A tal razón surge la presente propuesta, como una opción de mejoramiento no solo de la labor de los docentes de Liceo Nacional Luis López Méndez, sino de cualquier otra institución escolar, cuya evaluación del desempeño exalte la necesidad de cambio pedagógico.

## **6.2 Objetivo General.**

El propósito de esta propuesta es suministrarle al personal docente del área de educación para el trabajo fundamentada en el desarrollo endógeno del Liceo Nacional “Luis López Méndez” estrategias metodológicas y didácticas que contribuyan a elevar la calidad del desempeño en el aula.

### **6.2.1 Objetivos Específicos.**

- Conceptualizar los diferentes conceptos básicos y estrategias didácticas para la enseñanza aprendizaje aplicables al Área de educación para el Trabajo fundamentada en el desarrollo endógeno.
- Sensibilizar al personal directivo y de la coordinación de educación para el trabajo la necesidad de fomentar la participación de los docentes en cursos de capacitación y mejoramiento profesional.

- Diseñar estrategias didácticas que permitan al docente favorecer la enseñanza de las diferentes asignaturas de Educación para el Trabajo.
- Diseñar estrategias gerenciales que contribuyan a fortalecer la participación, motivación y autoestima de los docentes.

### **6.3 Justificación**

La Evaluación del desempeño del docente cada día cobra más importancia para los procesos de fortalecimiento y mejora de los centros educativos y de la calidad de la educación prestada por los mismos, al respecto Stufflebeam y Shinkfield (citados por Casanova en 1993) señalan que "...el propósito más importante de la evaluación no es demostrar, sino perfeccionar..." (p. 179), y esto solo será así, si de la evaluación se genera una propuesta que permita un cambio en la actuación del profesorado en pro de alcanzar tal perfeccionamiento

Es por lo anterior, que de los resultados obtenidos en la investigación surge la propuesta planteada la cual pretende orientar y organizar de una manera más innovadora, las diferentes acciones académicas para satisfacer las necesidades surgidas para mejorar el desempeño pedagógico del docente. Cabe destacar, que la enseñanza requiere de un profesor con manejo e innovación de estrategias metodológicas y didácticas que se adopten diferentes estilos de aprendizaje de los estudiantes

En cuanto a la importancia, se puede decir que la presente propuesta pedagógica es relevante porque sirve de guía metodológica para la planificación de un proceso de enseñanza y aprendizaje más acorde con las premisas del Desarrollo Endógeno y Educación para el Trabajo. Esto significará una mejor actuación del docente dentro del aula, una práctica educativa realmente enfocada en lograr que cada uno de sus estudiantes adquiera los conocimientos necesarios para alcanzar mejores condiciones de vida.

De la misma forma, las directrices propuestas en el plan de acción propician la motivación al trabajo, y oportunidades de crecimiento académico dentro del mismo centro escolar. Todo esto, permite que exista un cambio o mejora no solo de las actividades propias del desempeño pedagógico, sino de la propia actitud del profesor

hacia su labor y disminuir los niveles de apatía y desinterés que se ven muchas veces en el cuerpo docente.

Finalmente, la propuesta contribuiría a generar cambios en la formación profesional y personal del cuerpo de docentes, por cuanto el mismo conocerá de manera profunda todas aquellas acciones académicas que le permitirán mejorar la calidad académica impartida en las aulas y por ende mejorar su desempeño en todas la facetas del docente.

#### **6.4 Bases Teóricas**

En primer lugar cabe destacar que, en toda investigación y para este caso propuesta, debe existir un basamento teórico que le de sustento y validez al objeto de estudio propuesto por el investigador. Según Tamayo (2007), son las bases teóricas las que ayudan a precisar y a organizar los elementos contenidos en la descripción del problema, de tal forma que puedan ser manejados y convertidos en acciones concretas. Es decir que, las bases teóricas permiten delimitar el problema conectándolo con la teoría para generar conocimiento científico útil. En consecuencia, a continuación se va a hacer referencia a algunos aspectos conceptuales con el propósito de darle solidez a esta propuesta de plan de acción.

En primer lugar, entre los elementos importantes para el mejoramiento del desempeño pedagógico del docente se encuentran los referentes al uso más adecuado de las estrategias didácticas. Según Cammaroto (1999, citado por Sánchez 2010), las estrategias didácticas suponen un proceso de enseñanza-aprendizaje, con o sin el docente, porque la instrucción se lleva a cabo con el uso de los medios instruccionales o las relaciones interpersonales, logrando que el alumno alcance ciertas competencias previamente definidas a partir de conductas iniciales.

Al entender que la estrategia didáctica es el conjunto de procedimientos, apoyados en técnicas de enseñanza, que tienen por objeto llevar a buen término la acción pedagógica del docente, se necesita guiar al profesorado como procedimientos didácticos y metodológicos pueden llevar a efecto los propósitos planeados para cada asignatura y mejorar por ende la práctica docente. En definitiva, las estrategias didácticas son importantes para lograr un proceso de enseñanza-aprendizaje exitoso,

pues no solo orienta al docente, sino también al estudiante en la construcción de nuevos conocimientos.

Por otro lado el reforzamiento del conocimiento de la normativa legal que rige la educación venezolana permite que el docente tenga una clara idea de cuál es su perfil y cuáles son las mejores acciones a tomar para cumplir con tal. Cabe destacar, que el perfil del docente venezolano y debe ser su rol y las funciones que debe desempeñar, se encuentran en la Normativa de Educación Básica (1987), la Resolución 1 (1986). En este sentido se describen las características que debe tener un docente para el ejercicio de sus funciones:

- Capaces de propiciar la innovación y el desarrollo educativo y de participar consciente y cualitativamente en la elaboración de diseños pedagógicos.
- Preparados para comprender e interpretar los procesos de enseñanza y de aprendizaje.
- Con dominio teórico y práctico de los saberes básicos de las áreas del conocimiento.
- Con un saber vivencial de los procesos de desarrollo y aprendizaje del sujeto, de su acción educadora.
- Conocedor de la realidad educativa y de sus relaciones con factores sociales, económicos, políticos y culturales del país, la región o la comunidad en la cual se desempeñan.
- Conscientes de sus responsabilidades en el análisis y la solución de los problemas que afecten el funcionamiento de la Institución y la comunidad donde presten sus servicios.
- Con una actitud crítica, positiva y abierta a las posibilidades de cambio y superación permanente, espíritu de servicio, sólidos principios éticos, poseedores de características y actitudes personales que permitan interpretar y desempeñar su rol en la comunidad y ser verdaderos ejemplos de educación ciudadana.

En pro del que profesional docente tomes las medidas necesarias para poder desempeñar sus funciones adecuadas se requiere que conozca de forma clara y

profunda las normativas que rigen no solo su ejercicio docente sino también todos los fundamentos teóricos en los que se basa la educación para el trabajo fundamentada en el desarrollo endógeno.

En lo que se refiere a las actitudes, afectividad, motivación, autoestima del docente y como influyen su desempeño. Se observa que muchas veces desempeño docente y los resultados que surgen de su evaluación, se centran en identificar las necesidades de capacitación y desarrollo, señalar las habilidades y destrezas del docente son las más adecuadas. No obstante, no se toma en consideración al docente como un ente integral de la institución educativa y que este tiene diferentes sentimientos y emociones que pueden repercutir positiva o negativamente en su motivación a desempeñar mejor sus funciones. En tal sentido, Prieto (citado por UPEL 2002), establece:

El docente debe tener cualidades personales por cuanto: el proceso educativo, en el que se forma una gran parte de la personalidad del individuo. Requiere de una dirección de la cual se encarga el maestro. El maestro es una persona con tendencias y aspiraciones, deseos y satisfacciones. Estas cualidades intrínsecas de su personalidad condicionan su acción. (p. 45)

Lo que quiere decir que dichas cualidades están ligadas estrechamente con el desempeño del profesional docente y con la motivación del mismo por mejorar su praxis, entre más motivados estén los docentes mejor será su desempeño Mildroux (1998) lo expresa de esta manera: "... un individuo motivado es un ser que consigue y logra todos sus propósitos". (p. 51). Entonces, para su práctica educativa, el docente debe estar rodeado de aspectos motivacionales que faciliten su actuación y fomenten un mejor aprendizaje en los estudiantes.

Igualmente, es perentorio también mencionar que en múltiples ocasiones la aparición de ciertas actitudes y emociones en cualquier faceta de la vida del docente pudiesen repercutir de manera negativa en el desempeño laboral, por lo que es importante considerar la capacidad de reconocer los sentimientos en sí mismo y en otros, siendo hábil para manejarlos al trabajar con otros, si dejar que impacten en el accionar de los individuos (Goleman 1995).

Otro de los elementos en los que se requiere cambio para mejorar las funciones propias de la labor docente, se refiere a la evaluación de los aprendizajes. El docente dentro de sus múltiples funciones le corresponde asumir la de evaluador, como lo señala Salinas (Citado por Aquino, 2002), a través de la cual indica que “valorar, justipreciar significa pensar sobre lo que se debe y se puede hacer” (p. 34). Lo cual no es tarea fácil pues requiere de una serie de competencias técnicas, pedagógicas y cognitivas para que sea un proceso justo y democrática; y esta función evaluadora también sirve como indicador de cómo es la actuación del profesorado.

Es por esta razón, que cobra gran relevancia la habilidad y conocimiento del docente en cuanto al uso y aplicación de la evaluación, a través del manejo de diferentes estrategias metodológicas e instrumentos, que permiten atender verdaderamente las necesidades de cada educando y del medio que lo rodea. Según la concepción de Díaz y Hernández (2002) si el debería basar su desempeño “bajo un esquema de superación constante” (p.32), es decir; mantenerse actualizado con atención a las transformaciones y nuevos conocimientos de la teoría de la enseñanza- aprendizaje, y así aplicar estrategias evaluativas adecuadas que estimule el potencial de sus estudiantes.

En resumen, es tarea elemental, que el docente realice con regularidad revisión de las estrategias, recursos e instrumentos de enseñanza, además el docente debería integrarse en grupos de trabajo interdisciplinarios con el apoyo del personal del centro educativo para compartir experiencias, dificultades y confrontar los diferentes puntos de vista, a través del análisis para reflexionar sobre temas que surjan de las actividades educativas, en particular sobre su desempeño pedagógico en el aula.

## **6.5 Estrategias Metodológicas**

### **6.5.1 Identificación del plan**

Plan de acción y mejoramiento de estrategias didácticas y motivacionales para los profesores de educación media en el área de Educación para el Trabajo en el Liceo Nacional “Luis López Méndez”, ubicado en Tárriba, Municipio Cárdenas del Estado Táchira para promover el buen desempeño pedagógico del docente.

### 6.5.2 Operacionalización del plan

El presente plan se llevara a cabo por medio de dos ciclos de talleres dirigidos a los docentes y personal directivo del área de educación para el trabajo. El primer ciclo de (3) talleres tendrá una duración de (10) horas académicas durante las (3) primeras semanas del año escolar los días miércoles y jueves. El segundo ciclo de (3) talleres tendrá una duración de (4) horas académicas al mes, los días de dichos talleres serán seleccionados por el coordinador del área de educación para el trabajo en previo acuerdo con los docentes.

### 6.5.3 Primer ciclo de talleres

**Primer Taller:** La educación para el trabajo y el currículo Bolivariano (10 horas Semanales)

Objetivo específico	Competencias a lograr	Actividades	Recursos
<p>Propiciar el análisis de las finalidades educativas del Área de educación para el trabajo y su fundamentación con el modelo de desarrollo endógeno</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Dominio teórico de conceptos, objetivo y metodología sobre la educación para el trabajo y el desarrollo endógeno aplicado a la educación</li> <li>• Dominio teórico-práctico de los Métodos de elaboración de proyectos socio productivos</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Por medio de una presentación de power point afianzar en los docentes los conocimientos básicos sobre el modelo económico de desarrollo Endógeno y la Educación para el Trabajo</li> <li>• Organizar en grupos de trabajo para analizar una guía fotocopiada de la elaboración de proyectos socio productivos</li> <li>• Elaborar un ejemplo corto de un proyecto socio productivo aplicable en la institución</li> </ul>	<p><b>Humanos</b></p> <p>Docentes y Directivos del liceo Nacional “Luis López Méndez”</p> <p><b>Materiales</b></p> <p>Lecturas sobre el desarrollo endógeno material fotocopiado Laptop, video beam</p>

**Segundo Taller:** Métodos y técnicas de evaluación del desempeño docente a través de la supervisión. (10 horas Semanales)

Objetivo específico	Competencias a lograr	Actividades	Recursos
<p>Analizar la importancia del uso de instrumentos de evaluación del desempeño docente.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Dominio teórico de desempeño institucional, desempeño del docente, evaluación educativa.</li> <li>• Entendimiento de las Funciones de la evaluación, los modelos evaluativos</li> <li>• Reflexión crítica de la importancia de funciones pedagógicas del desempeño docente</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Por medio de una lluvia de ideas se indagaran los conocimientos previos que posee el docente sobre la temática</li> <li>• Por medio de una presentación de power point se les dará a conocer los modelos de evaluación del Desempeño, funciones, finalidades</li> <li>• Organizar los grupos de trabajo para hacer discusión guiada sobre los criterios de evaluación del desempeño docente</li> <li>• En grupos los docentes elaboraran un pequeño análisis sobre la importancia de la evaluación de su desempeño pedagógico</li> </ul>	<p><b>Humanos</b></p> <p>Docentes y Directivos del liceo Nacional “Luis López Méndez”</p> <p><b>Materiales</b></p> <p>Material fotocopiado Laptop, video beam</p>

**Tercer Taller:** Reforzamiento del conocimiento de las estrategias didácticas en los docentes de la asignatura de Educación para el Trabajo. **(10 horas Semanales)**

Objetivo específico	Competencias a lograr	Actividades	Recursos
<p>Definir las estrategias didácticas aplicables por profesores del área de educación para el trabajo</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Dominio teórico de los diferentes Estrategias de enseñanza y aprendizaje</li> <li>• Dominio teórico-práctico de los Métodos de planificación, y pautas institucionales para la elaboración de planificación educativa en el área de Educación para el Trabajo</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Por medio de una presentación de power point afianzar en los docentes lo conocimientos básicos de las estrategias didácticas y el proceso de enseñanza aprendizaje</li> <li>• Organizar en grupos de trabajo para analizar una guía fotocopiada de la clasificación de las estrategias didácticas</li> <li>• Elaborar una exposición corta con las estrategias más resaltantes del material</li> </ul>	<p><b>Humanos</b></p> <p>Docentes y Directivos del liceo Nacional “Luis López Méndez”.</p> <p><b>Materiales</b></p> <p>Lecturas sobre estrategias didácticas material fotocopiado Laptop, video beam.</p>

#### 6.5.4 Segundo Ciclo de Talleres.

##### Cuarto Taller: Intervención Motivacional (4 horas semanales)

Objetivo específico	Competencias a lograr	Actividades	Recursos
Analizar la aplicación de técnicas motivacionales y su efecto sobre el desempeño docente	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Dominio teórico de las técnicas y dinámicas motivacionales, Teoría de la motivación de Maslow. Inteligencia emocional</li> <li>• Practicar las diferentes dinámicas motivacionales aplicadas a los estudiantes</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Organizar en grupos de trabajo para analizar una guía fotocopiada sobre la motivación y dinámicas motivacionales</li> <li>• Por parejas diseñar una estrategia motivacional para ser aplicada en el aula</li> </ul>	<p><b>Humanos</b> Docentes y Directivos del liceo Nacional “Luis López Méndez”.</p> <p><b>Materiales</b> Material fotocopiado Laptop, video beam.</p>

www.bdigital.ula.ve

##### Quinto Taller: Capacitación y Mejoramiento Profesional. (4) horas mensuales.

Objetivo específico	Competencias a lograr	Actividades	Recursos
Estudiar las opciones de capacitación y mejoramiento profesional que ofrecen las principales casas de estudio para los docentes del área de educación para el trabajo	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Conocer las diferentes opciones académicas para la capacitación del profesorado en el área de Educación para el Trabajo</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Exposición en power point sobre los diferentes curso y programa de capacitación.</li> <li>• En grupo se analizará las opciones más adecuadas para los docentes y las diferentes acciones que se deben tomar.</li> <li>• Ensayo individual sobre el porqué de la importancia de la actualización profesional.</li> </ul>	<p><b>Humanos</b> Docentes del liceo Nacional “Luis López Méndez”.</p> <p><b>Materiales</b> Material fotocopiado Laptop, video beam.</p>

**Sexto Taller:** Las Estrategias evaluativas, el Rendimiento Académico y su relación con el desempeño docente. (4) horas mensuales.

Objetivo específico	Competencias a lograr	Actividades	Recursos
<p>Reforzar el conocimiento de las estrategias evaluativas adecuadas y justas para las asignaturas prácticas del área de educación para el trabajo.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Dominio teórico de los tipos de evaluación, técnicas de evaluación, diseño de instrumentos.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Por medio de una presentación de power point afianzar en los docentes los conocimientos sobre los tipos de evaluación, técnicas de evaluación, diseño de instrumentos, nuevas resoluciones emanadas por el MPPE, y pautas de la coordinación de evaluación de la institución.</li> <li>• Organización en grupos de trabajo para discutir la evaluación en el área de educación para el trabajo, para posteriormente realizar un debate con los demás grupos.</li> <li>• Los docentes diseñaran por pareja un instrumento de evaluación siguiendo las pautas dictadas por la coordinación de evaluación.</li> </ul>	<p><b>Humanos</b> Docentes del liceo Nacional “Luis López Méndez”.</p> <p><b>Materiales</b> Material fotocopiado Laptop, video beam.</p>

## **6.6 Estrategia de Evaluación**

**Nombre:** Jornada de Evaluación de Efectividad del Plan de acción

**Duración:** (8) horas académicas

**Objetivo:** Determinar el nivel de efectividad del plan de acción realizado por el personal docente y directivo, (3) meses después.

**Lugar:** Auditorio o salón de usos múltiples de la institución educativa.

### **6.6.1 Justificación de la Evaluación**

La evaluación es un proceso constante de la vida humana que permite no solo conocer que tanto se conoce sobre determinado tema o asunto, sino también sirve de ayuda para mejorar la calidad de los procesos. La evaluación en el caso de esta propuesta de investigación busca principalmente obtener información sobre la efectividad de las actividades diseñadas para mejorar el desempeño pedagógico de los docentes, esta información permitirá una reflexión multidireccional, y garantizará la toma de decisiones más reflexiva, que permitan a futuro solventar y mejorar cualquier deficiencia que se haya presentado en el transcurso de la aplicación de la propuesta pedagógica.

En el mismo orden de ideas, Ribeiro (2000) plantea que la “evaluación está dirigida a mejorar el desempeño de todos los actores”. (p. 56) esto quiere decir que existe una necesidad de reflexionar acerca de la propuesta pedagógica y producir opinión crítica que contribuya a una mejor calidad de las actividades y por ende una mejor calidad de tantos los docentes que dictaran los talleres, así como del contenido programático que se verá en ellos.

En cuanto a cómo se realizara la evaluación de la propuesta, esta será llevada a cabo por medio de un instrumento de evaluación como lo es una escala de estimación en donde se evaluara, la relevancia del contenido, el dominio de los temas por partes de los evaluadores y cada una de las temáticas de cada taller por medio de hojas de trabajo, además, el instrumento será de corte anónimo, que promueva una respuesta real y honesta por parte de los docente participantes en el ciclo de talleres. En cuanto a la evaluación posterior al ciclo de talleres esta se realizara con otro escala de estimación

dirigida a docentes y estudiantes, la cual permitirá conocer si aquellos saberes dados en el ciclo de talleres fueron efectivos para mejorar el desempeño pedagógico del docente del Área de Educación para el Trabajo.

### **6.7 Descripción de las Actividades**

Las actividades del primer ciclo de talleres se realizaron con una asistencia de 100% de los docentes del área de educación para el trabajo, y otros docentes de distintas especialidades que manifestaron su disposición de realizar dichos talleres.

Dichas actividades fueron realizadas dentro de los espacios de las aulas de la institución, se realizaron en relativo orden, con una participación activa en la realización de todas las dinámicas y hojas de trabajo propuesta para cada taller. Las informaciones y temáticas planteadas en cada taller logran generar la información necesaria para el cuerpo directivo y docente para la toma de decisiones en cuanto a la práctica docente, la reorientación de las actividades con el fin de exaltar la calidad del servicio que la institución presta a la comunidad.

[www.bdigital.ula.ve](http://www.bdigital.ula.ve)

## REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

- AMARISTA, M. Y C. DE NAVARRO, M. (2001). **Planificación Instruccional. Ediciones de la Universidad Ezequiel Zamora.** Colección Docente Universitario.
- ANIJIVICH, R. Y MORA, S. (2010). **Estrategias de enseñanza: Otra mirada al quehacer en el aula.** (1ªed.). Buenos Aires. Aique Grupo Editor. S.A.
- ARIAS, F. (2006). **El proyecto de investigación; Introducción a la metodología científica** (5 ed.). Caracas: Episteme.
- BACALAO, A. (2005). **Explicación de enfoques estadísticos para la predicción del rendimiento laboral de los docentes.** Revista de Investigación. Universidad Autónoma de México, Distrito Federal.
- BERNARD, J. (2006). **Estrategia para evaluar el desempeño de los docentes de la I y II etapa de educación básica.** Trabajo de Grado de Maestría no Publicado. Universidad Nacional Abierta, Valencia.
- BLANCO, O. (2002). **Instrumentos de Evaluación y Medición de los Aprendizajes.** Caracas. Panapo
- BOUDE, F. (2011). **Desarrollo de competencias genéricas y específicas en educación superior a través de una estrategia didáctica medida por TIC.** Tesis Doctoral. Madrid.
- CAMILLONI, A. CELMAN, S. & ENTRE OTROS. (1998). **Evaluación de los aprendizajes en el debate didáctico contemporáneo.** Buenos Aires: Paidós.
- CASANOVA, L. (2000). **La Evaluación en la dinámica del Aula.** Caracas.
- CHIAVENATO, I. (2000). **Introducción a la teoría general de la administración.** (5ª. ed.).México: McGraw Hill Internacional S.A.
- CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA BOLIVARIANA DE VENEZUELA. (1999). Gaceta oficial N° 5453. Extraordinario. Marzo 24, 2000
- CURRÍCULO NACIONAL BOLIVARIANO. (2007). Subsistema de Educación Bolivariana Caracas. Venezuela.
- DÍAZ, F. Y HERNÁNDEZ, G. (2002). **Estrategias docentes para un aprendizaje significativo: Una interpretación constructivista.** México: McGraw Hill.

- ESTEVE, J. (1994). **El malestar docente**. Barcelona: Editorial Piadós.
- FLORES, F. (2008). **Las Competencias Que Los Profesores De Educación Básica Movilizan En Su Desempeño Profesional Docente** .Madrid, 2008
- GARCÍA, S. (2004). **La validez y la confiabilidad en la evaluación del aprendizaje desde la perspectiva hermenéutica**. Candidus.
- GARCÍA, C (2005). **El Cuestionario. Recomendaciones Metodológicas para el diseño de un cuestionario**. México. Limusa SA
- GIMÉNEZ, L. (2006). **La Acción Gerencial del Docente en el Rendimiento Estudiantil en la Primera y Segunda Etapa de la Educación Básica**. Trabajo de grado no publicado. Universidad Pedagógica Experimental Libertador. Barquisimeto, Lara.
- GOLEMAN, D. (1995). **Inteligencia emocional**. Estados Unidos. Editorial Batam
- GUEDEZ, V. (2002). **Educadores y empresarios socios para asegurar el vínculo educación-trabajo. Discursos y ponencias. Tomo II**. Venezuela. Editorial Laboratorio Educativo.
- HERNÁNDEZ, R. (2002). **La formación permanente del profesorado desde los centros educativos un enfoque que vincula teoría y práctica**. Universidad de los Andes: Ediciones del rectorado. San Cristóbal.
- HURTADO. I. Y TORO, C. (2001). **Paradigmas y Métodos de Investigación**. Valencia, Venezuela: Episteme Consultores Asociados.
- HURTADO. I. Y TORO, C. (2002). **Paradigmas y Métodos de Investigación**. Valencia, Venezuela: Episteme Consultores Asociados Sánchez.
- LEY ORGÁNICA DE EDUCACIÓN (2009). Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela Gaceta Extraordinaria N° 5.929 Agosto 2009.
- LEY ORGÁNICA DE EDUCACIÓN. (2009). Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela N° 2635. Extraordinario. Caracas.
- MALDONADO, A. (2003). **Modelo para evaluar el desempeño del docente de aula en el nivel de educación básica III etapa. Caso de estudio: Escuela Básica "Vicente Dávila"**. Trabajo de grado de especialización no publicado, Universidad Pedagógica Experimental Libertador. Táchira.
- MANUAL DEL DOCENTE (1987). Diseño Curricular para la Tercera Etapa de Educación Básica. Caracas. Venezuela.

- MARTÍNEZ, M. (2002). **La Investigación cualitativa etnográfica en educación.** Manual teórico práctico. Caracas: Texto
- MONEDERO, J. (1998). **Bases teóricas de la evaluación Educativa.** Granada. España: ALJIBE
- MONTENEGRO, I. (2003) **Evaluación del desempeño docente: fundamentos, modelos e instrumentos.** Cooperativa Editorial Magisterio, Bogotá
- PALELLA, S. Y MARTINS, F. (2006). **Metodología de la investigación cuantitativa.** (2ª ed.). Caracas: Editorial FEDUPEL.
- PÉREZ, K. (1999). **La Evaluación Cualitativa.** Colombia: Mesa Redonda Martínez.
- PÉREZ, C. (2008). **El desempeño docente y su efectividad en la enseñanza del eje transversal valores.** Trabajo de Grado no Publicado. Universidad de Carabobo. Valencia.
- PRATO, J. (2000). **Evaluación de los aprendizajes.** Trabajo no publicado Especialización en Teoría, Métodos y Técnicas de Investigación Social Módulo seis.
- RAMÍREZ, M. (2002). **Origen y conceptualización de las estrategias educativas.** EMS, FAR, Cuba.
- RAMOS, M (1999) **Teorías para educar en valores: Kohlberg, Vygotski, Bandura, Maslow y otros.** Revista Ciencias de la Educación
- RIBEIRO L. (2000). **La Comunicación Eficaz.** España. Ediciones Urano
- REQUEIJO, D. Y LUGO, A. (2005). **Administración Escolar.** Editorial Biósfera. Caracas, Venezuela.
- ROBBINS, S. (2000). **Comportamiento organizacional. Teoría y práctica.** Séptima Edición. Editorial Prentice Hall Hispanoamericana. México
- ROBBINS, S. Y DECENZO, D. (2002). **Supervisión.** Editorial Pearson Prentice Hall. Quinta Edición. México.
- RODRÍGUEZ, J. (2010) **Evaluación del desempeño del docente de la unidad educativa** Revista Icono14 [en línea] 1 de Julio de 2010, N° Año 8, Vol.
- SABINO, C. (2000). **El proceso de investigación. Una introducción teórica práctica.** Caracas: Panapo
- SANCHEZ, A. (2009). **Estrategias Didácticas para el Aprendizaje de los Contenidos de Trigonometría empleando las Tics.** Revista Electrónica de

Tecnología Educativa. Número 31. (Fecha de consulta 14/09/2014).  
<http://edutec.rediris.es/revelec2/revelec31/>

SANTOS, M. (2005). **La evaluación un proceso de dialogo comprensión y mejora**. 3a reimpression Madrid: Aljive

SELENER, J. (1992). **Participatory action research and social change: approaches and critique**. UMI. Dissertation service. Ann Arbor. Manuscrito no publicado. Michigan .United States

SMITH Y RAGAN (1999). **Diseño instruccional**. (2da. Ed.) New Jersey: Merrill Prentice Hall.

TAYLOR, M. (1998). **El Proceso de la Investigación Científica**. 3era. Edición. México. Editorial Limusa-Noriega Editores.

TORRES, D. (2005). **Efectividad de la Evaluación del docente**. Trabajo para optar por el titulo de Magíster en gerencia. Universidad Rafael Beloso Chacín. Zulia.

UNESCO (1998) Declaración mundial sobre la educación superior en el siglo XXI: visión y acción. Conferencia Mundial sobre la Educación Superior. Paris.

UNIVERSIDAD NACIONAL ABIERTA (UNA, 2002). Fundamentos de la Educación. Caracas: Autor.

VALDEZ, H. (2000). **Evaluación del desempeño docente**. Candidus: Cuadernos monográficos, 3 (3), 158-183.

VALDÉS, J. (2006) Nuevos Paradigmas de la Educación. Disponible en línea en [monografias.com/trabajos57/paradigmas-educación/paradigmas-educacion.shtml](http://monografias.com/trabajos57/paradigmas-educación/paradigmas-educacion.shtml), última consulta mayo 2010.

WEISS, C. (2001). **Investigación Evaluativa**. (6ta Reimpresión). México: Trillas

**ANEXOS**

[www.bdigital.ula.ve](http://www.bdigital.ula.ve)



**UNIVERSIDAD DE LOS ANDES  
CONSEJO DE ESTUDIOS DE POSTGRADO  
NÚCLEO UNIVERSITARIO DEL TÁCHIRA  
“DR. PEDRO RINCÓN GUTIERREZ”  
MAESTRÍA EN EVALUACIÓN EDUCATIVA**

**EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO PEDAGÓGICO DEL DOCENTE EN EL  
ÁREA EDUCACIÓN PARA EL TRABAJO FUNDAMENTADA EN EL  
DESARROLLO ENDOGENO EN EL NIVEL MEDIA GENERAL**

**(INSTRUMENTO DOCENTES)**

**Autor:** Lisette Y. Moreno Vivas  
**Tutor:** Dr. José Armando Santiago.

San Cristóbal, Diciembre 2014



**UNIVERSIDAD DE LOS ANDES  
CONSEJO DE ESTUDIOS DE POSTGRADO  
NÚCLEO UNIVERSITARIO DEL TÁCHIRA  
“DR. PEDRO RINCÓN GUTIERREZ”  
MAESTRÍA EN EVALUACIÓN EDUCATIVA**

Estimado Docente:

El instrumento que se presenta tiene el propósito de evaluar el desempeño pedagógico de los docentes del desempeño pedagógico del docente en el área educación para el trabajo fundamentada en el desarrollo endógeno en el nivel media general.

En tal sentido, se requiere de su valiosa colaboración mediante la objetividad de las respuestas señaladas por Ud., lo cual permitirá un mayor acercamiento a la realidad educativa que presenta la institución.

Por ello, se le estima dar respuesta a todas y cada una de las interrogantes formuladas en el instrumento.

**INSTRUCCIONES:**

1. Favor lea con detenimiento cada interrogante y responda de acuerdo con su experiencia como educador (a).
2. No deje preguntas sin responder.
3. En caso de dudas, consulte a la investigadora.
4. La información es confidencial, por tanto, no escriba su nombre

## **Parte I FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN DOCENTE**

Instrucciones: Favor lea con detenimiento cada interrogante y responda de acuerdo con su experiencia como educador (a).

- 1.1. Desde su perspectiva personal, ¿Es necesario contar con experiencia docente para ejercer eficazmente la enseñanza en el Área de Formación para el Trabajo?
  
- 1.2. ¿Por qué es interesante realizar programas de actualización y mejoramiento profesional en el Área de Formación para el Trabajo?

## **Parte II ÉTICA DOCENTE**

Instrucciones: Favor lea con detenimiento cada interrogante y responda de acuerdo con su experiencia como educador (a).

- 2.1. Desde su punto de vista, ¿Por qué el docente del Área de Formación para el Trabajo debe orientar la enseñanza hacia la conciencia crítica de sus estudiantes?

www.bdigital.ula.ve

- 2.2. ¿Por qué el docente del Área de Formación para el Trabajo debe ser justo e imparcial al realizar la evaluación de sus estudiantes?

## **Parte II PLANIFICACIÓN**

Instrucciones: Favor lea con detenimiento cada interrogante y responda de acuerdo con su experiencia como educador (a).

- 3.1 ¿Por qué el docente del Área de Formación para el Trabajo debe planificar sus actividades académicas, en cuanto a los contenidos, estrategias y evaluaciones que desarrollara en el aula?

- 3.2 Desde su perspectiva, ¿Qué otros aspectos se deben considerar para planificar la evaluación de las labores del área de Formación para el Trabajo?

#### **Parte IV METODOLOGÍA Y RECURSOS DIDÁCTICOS**

Instrucciones: Favor lea con detenimiento cada interrogante y responda de acuerdo con su experiencia como educador (a).

4.1. Desde su experiencia, ¿cómo se puede mejorar la enseñanza del área de Formación para el Trabajo?

4.2. Desde su experiencia, ¿Qué cambios introduciría Usted para mejorar los procesos de enseñanza y de aprendizaje del área de Formación para el Trabajo?

#### **Parte V. EVALUACIÓN**

Instrucciones: Favor lea con detenimiento cada interrogante y responda de acuerdo con su experiencia como educador (a).

5.1. ¿Cuál es su opinión sobre la evaluación que se aplica en el área de la formación para el trabajo?

5.2. ¿Qué aspectos considera esenciales para asegurar una evaluación acorde con los objetivos del área de Formación para el Trabajo?

5.3. Desde su experiencia, ¿Qué cambios podrían mejorar la evaluación del área de Formación para el trabajo?

#### **6.1. DESARROLLO ENDÓGENO**

Instrucciones: Favor lea con detenimiento cada interrogante y responda de acuerdo con su experiencia como educador (a).

6.1. Desde su experiencia, ¿Se está capacitando a los estudiantes para contribuir con el desarrollo endógeno?

6.2 ¿Piensa Usted que la evaluación que Usted realiza, ayuda a los estudiantes a entender la importancia del desarrollo endógeno?

Finalmente, le agradezco su colaboración.