



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



**EVALUACION DEL DESEMPEÑO DOCENTE EN LA IMPLEMENTACION  
DE ESTRATEGIAS DE ENSEÑANZA Y APRENDIZAJE EN LA UNIDAD  
EDUCATIVA HILDA NÚÑEZ DE HENRIQUEZ SAN JOAQUIN.**

**Autora: Licda. Arelis. C. Arguinzones B.  
C.I. 15.656.643  
Tutor: Néstor J., Avilán  
C.I. 11.166.016**

Bárbula, Julio de 2014



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



**VEREDICTO**

Nosotros, Miembros del jurado designado para evaluar el Trabajo de Grado titulado: **Evaluación del Desempeño Docente en la implementación de Estrategias de Enseñanza y Aprendizaje** presentado por el(la) ciudadano(a), **Arelis Carolina Arguinzones**, titular de la cédula de identidad **V-15.656.643** para optar al título de **Magister en Gerencia Avanzada en Educación**, estimamos que el mismo reúne los requisitos para ser considerado como:\_\_\_\_\_

**JURADO EVALUADOR**

<b>NOMBRE Y APELLIDO</b>	<b>CÉDULA</b>	<b>FIRMA</b>
<b>Profa.: Nerys Olivares</b>	_____	_____
<b>Profa. Irma franco</b>	_____	_____
<b>Prof. Raúl Herrero</b>	_____	_____

**Bárbula, julio de 2014**

## **DEDICATORIA**

*A Dios Todopoderoso, por ser mí guía, mi padre celestial, y bendecirme con su amor infinito, gracias señor por estar a mi lado en todo momento de mi vida.*

*A mi hija Diana Gómez, por ser mi amor incondicional, y mi fuente de inspiración para mejorar cada día.*

*A mis padres, por su amor incondicional, sus consejos y gran apoyo en mis estudios, Sin ustedes hoy no sería lo que soy Los amo.*

*A mi madre, por estar siempre a mi lado junto con sus oraciones para que todo me salga bien, sembrando en mi deseo de superación y logro de mis metas. Te Amo Mami.*

*A mi padre, por estar pendiente, de la superación en mis estudió, orientándome con su actitud positiva ante las adversidades. Te amo papi.*

*A mi esposo Alfonso Gómez, por estar siempre a mi lado en todo momento apoyándome y ayudándome para alcanzar mis metas, Te amo.*

*A mi hermana Liliana y Juan Carlos, por estar pendiente de mi carrera profesional mostrando gratitud por los éxitos alcanzados.*

*A mi familia Arguinzones Bolívar que en todo momento demostraron estar atento en mejorar mi carrera profesional en la docencia.*

*A la familia Gómez apoyando mis estudios en todo momento, sintiendo gratitud ante mí meta alcanzada.*

*A todos ustedes los quiero.  
Este logro es nuestro  
Gracias.  
Arelis Arguinzones*

## **AGRADECIMIENTO**

*A la ilustre Universidad de Carabobo por permitirme cursar mis estudios de maestría en tan honorable institución.*

*A la Unidad Educativa Hilda Núñez de Henríquez por permitirme realizar el estudio de la investigación planteada.*

*A la profesora Dra. Marlene Talavera, quien fue un gran apoyo como docente guía en la asignatura seminario de investigación, empleando sus conocimientos necesarios para desarrollar la tesis, pero aun más mostrando su actitud positiva, serena y crítica en todo momento de nuestro estudio de maestría.*

*Al profesor Mg. Nestor Avilan, quien fue de gran ayuda como tutor, de mi trabajo de grado, demostrando su paciencia e interés por entregar a tiempo todo mis capítulo de tesis.*

*A mis amigos Francis, Annya, Ada, Ricardo, Jesús, Iris, Samar Jorbriana y Geraldin por estar siempre a mi lado ayudándome en todo lo necesario para graduarnos, con su actitud positiva para realizar las actividades, permitiéndome seguir esforzándome cada vez más para lograr mis metas.*

## ÍNDICE

DEDICATORIA.....	iV
AGRADECIMIENTO.....	V
INDICE.....	Vi
INDICE DE CUADROS.....	iX
INDICE DE GRAFICOS.....	X
RESUME.....	Xi
ABSTRACT.....	Xii
INTRODUCCIÓN.....	1

### CAPÍTULOS

#### I. EL PROBLEMA

Planteamiento del Problema.....	5
Objetivos de la Investigación.....	12
Objetivos Específicos.....	12
Justificación de la Investigación.....	12

#### II. MARCO TEÓRICO

Marco Teórico.....	15
Antecedentes de la Investigación.....	16
Bases Teóricas.....	17
Desempeño Docente.....	17
Modelo integral del desarrollo profesional.....	19
Identidad.....	20
Liderazgo.....	20
Autonomía.....	23
Habilidades Pedagógicas.....	23
Estrategias.....	24
Estrategias de Enseñanza.....	26
Aprendizaje.....	29

Perfil del Educador.....	30
Tipos de Perfil.....	31
Perfil Personal.....	31
Perfil Profesional.....	34
Modelo de Stufflebean.....	38
Fundamentación Teórica.....	39
Jerarquía de las necesidades de Maslow.....	40
Teoría del Constructivismo de Jean Peaget.....	42
Bases Legales.....	44
Artículo 104 de la C.R.B.V.....	44
Artículo 35 de la L.O.E.....	45
Artículo 39 de la L.O.E.....	45
Tabla de Especificaciones.....	47
<b>III. MARCO METODOLÓGICO</b>	
Tipo y Diseño de la Investigación.....	
Población y Muestra.....	50
Técnica Instrumento de Recolección de Datos.....	52
Validez.....	53
Confiabilidad.....	54
Análisis de los resultados de la aplicación del instrumento.....	56
<b>IV. ANÁLISIS Y PRESENTACIÓN DE LOS RESULTADOS</b>	
Análisis e interpretación de los datos.....	57
Conclusiones y recomendaciones.....	86
Referencias Bibliográficas.....	92

ANEXOS.....	00
A-Instrumento	
B-Validación de Instrumento	
C-Calculo de Confiabilidad	

## INDICE DE CUADROS

CUADRO N° 1 Identidad -Habilidades Pedagógicas.....	58
CUADRO N° 2 Liderazgo - Autonomía.....	61
CUADRO N° 3 Innovador-Prospectiva.....	63
CUADRO N° 4 Flexible-Critica.....	66
CUADRO N° 5 Creativo-Optimista.....	68
CUADRO N° 6 Reflexivo –Critico-Comunicativo.....	71
CUADRO N° 7 Participativo-Responsable.....	74
CUADRO N ° 8 Facilitador de Aprendizaje.....	76
CUADRO N ° 9 Orientador –Evaluador.....	79
CUADRO N ° 10 Planificador –Evaluador.....	81
CUADRO N ° 11 Promotor Social.....	84

## INDICE DE GRÁFICOS

GRÁFICO N° 1 Levantamiento de grafico de los ítems N° 1 y 4.....	58
GRÁFICO N° 2 Levantamiento de grafico de los ítems N° 2 y 3.....	61
GRÁFICO N° 3 Levantamiento de grafico de los ítems N° 5 y 8.....	63
GRÁFICO N° 4 Levantamiento de grafico de los ítems 6 y 7.....	66
GRÁFICO N° 5 Levantamiento de grafico de los ítems N° 9 y 10.....	68
GRÁFICO N° 6 Levantamiento de grafico de los ítems N° 11 y 12.....	71
GRÁFICO N°7 Levantamiento de grafico de los ítems N° 13 y 14.....	74
GRÁFICO N° 8 Levantamiento de grafico de los ítems N° 15 y 16.....	76
GRÁFICO N° 9 Levantamiento de grafico de los ítems N° 17 y 20.....	79
GRÁFICO N° 10 Levantamiento de grafico de los ítems N° 18 y 19.....	81
GRÁFICO N° 11 Levantamiento de grafico de los ítems N° 21 y 22.....	84



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



***EVALUACION DEL DESEMPEÑO DOCENTE EN LA IMPLEMENTACION  
DE ESTRATEGIAS DE ENSEÑANZA Y APRENDIZAJE.***

**Autora: Licda. Arelis arguinzones**

**Tutor: Msc. Nestor Avilan**

**Año: Julio 2014**

**RESUMEN**

El desempeño docente en la actualidad ha despertado el interés en conocer qué factores son clave para la mejora de los aprendizajes y cómo elevar la calidad del entorno educativo. Así mismo, el profesor es un agente de cambio, su tarea no es sólo transmitir información, sino realizar un proceso de enseñanza que genere aprendizajes de forma significativa y contextualizada para lograr mayor rendimiento académico y el desarrollo integral del estudiante. Por tanto el propósito de la investigación es evaluar el desempeño docente en la implementación de estrategias enseñanza y aprendizaje en la Unidad Educativa Hilda Núñez de Henríquez. La misma se abordó de forma evaluativa con un diseño de campo, que permitió conocer la problemática real del perfil del docente como facilitador de aprendizaje. Con una población de 110 estudiantes y una muestra del 30 por ciento, representado en 33 estudiantes. Así mismo, la recolección de datos se obtuvo a través de un cuestionario de preguntas cerradas, con alternativas de respuesta: siempre, algunas veces, nunca. El mismo indico la validez de juicios de expertos. Su confiabilidad se cálculo a través de la aplicación del coeficiente Alfa de Cronbach arrojando una confiabilidad de 0,84. Los datos fueron analizados de forma porcentual, representados en tablas y gráficos estadístico, de acuerdo a las dimensiones e indicadores de la tabla de especificaciones. Los resultados obtenidos en la evaluación del desempeño docente a través de su perfil personal y profesional, presentan debilidades en procedimientos metodológicos repetitivos en la enseñanza, observando poca creatividad, liderazgo, y habilidades pedagógicas en el aula.

**Descriptores:** Desempeño Docente, Estrategias de enseñanza, Perfil del educador.

**Línea de investigación:** Procesos Gerenciales



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



***EVALUACION DEL DESEMPEÑO DOCENTE EN LA IMPLEMENTACION  
DE ESTRATEGIAS DE ENSEÑANZA Y APRENDIZAJE.***

**Autora: Licda. Arelis arguinzones**

**Tutor: Msc. Nestor Avilan**

**Año: Julio 2014**

**ABSTRACT**

Teacher performance today has sparked interest in knowing what factors are the key to the improvement of learning and how to improve the quality of the educational environment. Also, the teacher is an agent of change, their task is not only conveying information, but to make a teaching process that generates learning significantly and contextualized for a greater academic achievement and also, the development of the students. This forces the teachers to improve their pedagogical praxis. Therefore, the purpose of the research is to evaluate teachers performance in implementing teaching and learning strategies in the Hilda Núñez Henríquez Education Unit. It was addressed descriptively with a field design, which allowed knowing the real problems of the teacher's profile as facilitator of learning. With a population of 110 students and a sample of 30 percent, that is represented by 33 students, and it is based on Stufflebean assessment model of making and planning structural decision. Also, the data collection was obtained through a questionnaire of closed questions with response alternatives: always, sometimes, never. It indicated the validity of expert judgment. Its reliability was calculated by applying the Cronbach Alpha and it throw out a 0.84 of reliability. Data were analyzed in percentage terms, represented in tables and statistical charts, according to dimensions and indicators of the Specifications table. The results obtained in the evaluation of teacher performance through their personal and professional profile, repetitive show weaknesses in methodological procedures in teaching, observing little creativity, leadership and teaching skills in the classroom.

**Descriptors:** Teaching Performance, Teaching Strategies, educator Profile.

## INTRODUCCIÓN

La Evaluación de Desempeño docente es un proceso que contribuye al mejoramiento de las instituciones educativas, a través del desarrollo profesional de los responsables de su gestión. Puesto que establece un pilar fundamental para la verificación de los logros en el proceso de enseñar y aprender, ya que la recolección de datos orienta los juicios de valor, a la implementación de la clase en los estudiantes.

En tal sentido Valdez (2000), afirma que la evaluación del desempeño docente, es “una actividad de análisis, compromiso y formación del profesorado, que valora y estima, la práctica, proyección, desarrollo en las actividades y profesionalismo del docente” (pág. 67)

De acuerdo a lo anterior, se puede decir que la evaluación, orienta la actividad educativa y determina el comportamiento de los sujetos, no sólo por los resultados que pueda ofrecer sino porque ella preestablece que es lo deseable, qué es lo valioso, qué es lo que debe ser, a través de una conciencia ética y moral para realizar auto y coevaluación, en los docentes, en un proceso de reflexión y análisis de los propios desempeño.

Desde esta perspectiva, la necesidad de los planteles educativos en nuestra sociedad busca mejorar el desempeño laboral del docente los cuales son quienes tienen responsabilidad en los procesos educativos. La investigación plantea, evaluar el perfil personal y profesional de los educadores.

Así mismo el perfil personal y profesional del docente representan un conjunto de acciones, que demuestra la capacidad de conocimiento, en su

práctica pedagógica constituye el éxito de la organización y mayor crecimiento de desarrollo social enmarcados en valores éticos de sus estudiantes.

Sin embargo, es importante destacar que el término evaluación de desempeño en el ámbito educativo en nuestra sociedad, suele ser de poco control y seguimiento del mismo, enfatizado en este caso que en la III etapa de media general se emplea de forma subjetiva, rígida, su análisis crea descontento, apatía en la personas evaluada, puesto que los criterios o perfil no son definidos, actualizados y orientado a una realidad cambiante.

Es por ello que, la evaluación del docente, no debe verse como un acto fiscalizador, sino como una forma de fomentar o favorecer su perfeccionamiento ya que a medida que se proponga un sistema de metas alcanzables y mejoramiento surgen oportunidades de desarrollo profesional, donde se sentirán estimulados a tratar de alcanzarlas y motivados para mejorar los conocimientos y capacidades en relación a sí mismo.

En este sentido, no es nada fácil determinar con precisión qué se quiere evaluar, por un lado, es difícil establecer un consenso respecto al perfil del maestro eficaz. Por otro, se reconoce que el acto de enseñar, es sumamente complejo, intervienen muchos más factores que la sola acción del docente. De allí que se considere un aporte interesante los criterios evaluativo que se debe tener en cuenta para la valoración del desempeño docente, de esta opción se propone tener presente:

-Es indispensable estar seguro que se evaluará, considerando efectivamente un juicio de valor aceptable, ya que el efecto cultural de lo realmente evaluado será siempre más poderoso y determinante.

-Es necesario la creación de instrumentos evaluativos realmente objetivos y actualizados, que permitan ser la herramienta de aporte cuantificable de los juicios emitidos.

-Es importante que se evalúe desde aquello que se ha asumido como social y universalmente deseable, como el debe ser y valioso para cada sujeto enfocado en sus capacidades y habilidades de enseñanza en el aula.

-Es oportuno educar al sujeto evaluado bajo una perspectiva de mejora profesional, de formación, crecimiento académico, y no como juicio discriminante.

De lo expuesto, anterior se concibe la evaluación del desempeño docente como un proceso de formación, a la vez de construcción de conocimientos a partir de sus acciones, con el objetivo de provocar cambios en ellos, desde las consideraciones axiológicas de lo deseable, lo valioso y el deber ser del educador.

En atención a los aspectos señalados, la investigación se hace referencia de carácter evaluativo. Donde se elaboró un instrumento que los estudiantes emplearon juicio de valor hacia sus docentes de manera general y confidencial.

Esta investigación está organizada en cuatro capítulos, siendo:

-Capítulo I corresponde Planteamiento del Problema, el Objetivo General y los objetivos específicos, seguidos por la justificación de la investigación.

-Capítulo II corresponde al Marco Teórico donde están los antecedentes, bases teóricas, (vertidas en un cuadro de tabla de especificaciones), fundamentación teóricas, así como las bases legales de la investigación.

- Capítulo III referido al Marco Metodológico, enmarcado todo lo correspondiente al diseño de la investigación, población, muestra, validez y confiabilidad del instrumento.

-Capítulo IV está referido al Análisis e Interpretación de datos, éste obtenido través del instrumento aplicado para luego ser tratados con herramientas tecnológicas, tabla de Excel, de manera que pueda arrojar la estadística de las cuales se expone las conclusiones y recomendaciones.

Finalmente, se presenta la Bibliografía que hace referencia a los textos utilizados como apoyo y sustento, de este proyecto, como también los anexos que muestra la técnica utilizada para la recolección de datos en este caso el cuestionario, la confiabilidad del instrumento aplicado por la formula la de Alfa de Cronbach utilizando barras combinados con dos ítems para su interpretación.

## CAPÍTULO I

### EL PROBLEMA

#### Planteamiento del Problema

Una de las actuales preocupaciones en la primera década del siglo XXI de los sistemas educativos de América y Europa es desarrollar sistemas de carrera y evaluación de su desempeño docente que contribuyan al desarrollo profesional de los maestros, a la mejora de la calidad de la enseñanza. Sin embargo, Irana, B.(2012), más allá de esa común preocupación, las decisiones adoptadas en cada país han sido radicalmente diferentes en su planteamiento y desarrollo, de tal manera que es posible afirmar que hay más diferencias que similitudes, en la carrera, por ello la evaluación del desempeño docente está en los diversos sistemas educativos.

Ante esa preocupación, la educación a nivel mundial ha presentado transformaciones desde los ámbitos políticos, económicos y sociales. Estos cambios son acelerados, frecuentemente generadores de transacciones opuestas, los cuales requieren de nuevas formas de enseñanza que faciliten no sólo la conducción de las ideas y de las acciones que se lleven a cabo, sino también de la credibilidad de intenciones y confianza que los docentes representan para el proceso enseñanza aprendizaje en las organizaciones educativas.

Estos cambios apresurados en el mundo, fomentados principalmente por avances tecnológicos y sociales, llevan a un mayor nivel de competencia a lo interno de las organizaciones, generando inquietud de enfrentar los retos. Por ello, se ha mostrado el perfil evolucionado de diversas estrategias

de enseñanza como lo plantea Frida, D. y Barriga, A. (2002), que permite, al docente revisar los enfoque de la educación adaptados a las necesidades de los estudiantes considerando su contexto, de manera que conjuntamente puedan dar respuesta a los evolución social suscitado.

Así mismo, los docentes son los garantes de organizar y suministrar en las instituciones educativas, nuevos contenidos, estrategias u objetivos que respondan a la necesidad de la realidad, enfocados en temas vanguardista y productivo para el campo laboral de sus estudiantes.

Desde esta perspectiva Tejada, R. (2006), plantea sobre el tema que;

“El docente es un profesional que debe poseer dominio de un saber específico y complejo, que comprende los procesos en que está inserto, que decide con niveles de autonomía sobre contenidos, métodos y técnicas, que elabora estrategias de enseñanza de acuerdo a la heterogeneidad de los alumnos, organizando contextos de aprendizaje, interviniendo de distintas maneras para favorecer procesos de construcción de conocimientos desde las necesidades particulares de cada uno de sus estudiantes”.(pág. 15).

De acuerdo a lo planteado, la labor del docente a nivel educativo es un compromiso fundamental en una realidad cambiante, su finalidad es la formación del individuo para que asuma la transformación que demanda la sociedad, capacitarlo en la organización social, la participación política y consolidación de los valores democráticos necesarios para avanzar en el proceso de cambio. Así, se promueve a la persona como protagonista de su propia historia, en las que sus decisiones se tomen en colectivo, en donde, los valores de justicia, igualdad, libertad, participación y cooperación, sean fundamentos para su formación integral, logrando que los docentes aborden los conflictos interpersonales, comunicativo, planificación y de valores, que suelen ser cotidiano en las instituciones educativas. Lo cual representa un obstáculo para alcanzar las metas.

Así mismo, Tejada, R. (2006), hace referencia a la “forma o manera en la que los empleados realizan de un perfil eficiente sus funciones en la organización, con el fin de alcanzar las metas propuestas” (pág.215).

De tal manera, se puede notar que el desempeño laboral, se desarrolla en todos los ámbitos de trabajo, en este caso a nivel educativo, y se aplica en los procedimientos como los docentes realizan su método eficiente, funciones, acciones y comportamientos relevantes para los objetivos de la organización.

De acuerdo a lo anterior, el desempeño laboral del docente está enmarcado en el cumplimiento de sus actividades, en sus deberes como profesionales de la docencia a través de la Ley Orgánica de Educación, ley explícita que establece las funciones a cumplir como valor de formadores para las generaciones emergentes en Venezuela del siglo XXI, es la legislación por la cual se debe orientar la labor docente en el tema educativo; en una perspectiva humanista social, orientada hacia el desarrollo humano y la formación del ser social, lo que implica garantizar la universalización de los derechos fundamentales.

Al mismo tiempo, el Sistema Educativo Venezolano es necesario que realice una revisión diagnóstica de la importancia de las evaluaciones de los docentes en prácticas de enseñanza, en la III etapa de educación, para así mejorar la calidad de la acción educativa, puesto que el alcance y control de las evaluaciones de desempeño docentes se enfatiza a nivel básica, desatendiendo el nivel de Media General, en la aplicación de instrumentos evaluativos que aporten juicios de valor hacia la enseñanza de los estudiantes. Por tanto, el seguimiento y control académico debe representar una prioridad Nacional porque es el medio para llegar a la modernización y al desarrollo del país, donde el Estado será competente en la medida en que

sus recursos humanos estén formados y capacitados para emprender nuevas herramientas de actividades educativas.

En este sentido, Pérez, A y Carrazquel, B (1996), expresan que “el nivel de Educación pretende promover una educación de calidad que supone el aprendizaje de las áreas básicas, la formación de conocimientos genéricos más que especializados, la formación para el trabajo y de los valores entre otros aspectos, donde se brinde una educación que propicie ambientes con situaciones concretas que faciliten la cooperación como elemento social, que favorezca el desarrollo moral y la capacidad de colocarse en el lugar del otro; donde se aprovechen los errores para generar conflictos socio-cognitivos , el uso de diversas herramientas mediadoras que faciliten el pensamiento lógico y crítico, en síntesis, es una educación del alumno para la vida democrática que el país requiere” (pág. 134).

De acuerdo a lo ante expuesto, hay que asumir que para transformar la implementación de las clases, se requiere un cambio muy importante en las estrategias de enseñanzas y aprendizaje, motivadoras, innovadoras, crítica y reflexiva de los contenidos programáticos, para ello la evaluación de desempeño docente cumple como medio de diagnóstico, para proponer soluciones ante las dificultades que presenten los docentes en su contexto laboral, esta evaluación permitirá que sean formadores, objetivos y orientadores del proceso de enseñanza. Ya que es evidente que el actor principal del proceso de aprendizaje es el estudiante, pero su actividad requiere de un experto y un medio ambiente estimulante que sólo el docente le puede ofrecer, donde muchas veces se niegan al cambio de nuevas estrategias.

Al respecto, las estrategias de enseñanza y aprendizaje, que se plantea introducir en las prácticas pedagógicas en la actualidad, deben partir en organizar los contenidos para facilitar la temática de aprender. Así mismo

Díaz, F. y Hernández, G. (2001), “define que toda estrategia transita por una fase de obtención de información puede tener carácter diagnóstico, una fase de evolución, además como su nombre lo indica, debe tener un margen para ir redirigiendo las acciones”. (pág. 46).

De acuerdo a lo anterior, las estrategias de enseñanza, deberían ser revisadas y evaluada constantemente para que exista la autocrítica constructiva de acuerdo a los criterios pautados para emitir juicios de valor del desempeño del docente en el aula.

Así mismo, es importante buscar medir a través de los logros y objetivos institucionales, el éxito de las estrategias de enseñanza, teniendo en cuenta elementos planteado en esta investigación, en el modelo integral del desarrollo profesional: Identidad, liderazgo, autonomía, habilidades pedagógicas en el aula. En tal sentido los educadores como facilitador de aprendizaje deben conocer los intereses a través de diferencias individuales de los estudiantes, observar, orientar el contexto familiar, comunitario, y social del educando de modo que pueda emplear actividades académicas hacia una enseñanza significativa.

Al respecto, se hace énfasis en realizar evaluación del desempeño docente, en las instituciones educativa. Ya que la evaluación según Beltran, M (2009), “es un proceso sistemático de indagación y comprensión de la realidad educativa que pretende la emisión de un juicio de valor sobre la misma, orientado a la toma de decisiones” (pág. 25). Y al tratarse de la docencia, la evaluación puede concebirse también como un recurso para consolidar el reconocimiento social sobre su importancia estratégica en los procesos de formación.

Desde esta perspectiva se hace necesario evaluar la problemática de la Unidad Educativa Hilda Núñez de Henríquez ubicado en el municipio San Joaquín, a través de la evidencia observada del poco compromiso del desempeño docente en dicho plantel, ya que a menudo el proceso de estrategias de enseñanzas en los métodos y técnicas del aprendizaje, relacionada con dimensión innovadora, crítica, reflexiva y orientadora se ha dejado a un lado sin darle importancia lo trascendental que puede significar en la metas y logros de sus estudiantes.

De este modo, se observa en el plantel, la rutina académica que imparten los docentes en las horas de clase llevando una repetitivas técnicas de estudio, donde la planificación de aprendizaje presenta debilidades en la forma de enseñar y desarrollar el contenido, produciendo en ellos aburrimiento, o desmotivación a cumplir con sus asignaciones, además que su participación en sus actividades se encuentra limitadas bajo una planificación delimitada, donde solo se emplea en el aula, de hecho los estudiantes sienten apatía en realizar, las actividades extra curricular, puesto que es común que exista el extenuar aquellas propuesta que el aprendiz pueda realizar libremente, sin tomar en cuenta la opiniones de los mismo y su capacidad de mejorar la creatividad del aprendizaje en la temáticas impartidas, por su parte, los docentes se encuentran inmersos en el papel más importante como facilitadores de conocimiento, donde su perfil personal y profesional muestra debilidades académicas, sin darle respuesta asertiva ante una población de estudiantes con expectativas de aprender.

En tal sentido, evaluar el desempeño docente ante las estrategias procedimentales competentes en la institución, debe emitir juicio de valor ante los errores académicos que se puedan estar cometiendo en el aula.

Bajo estas perspectiva la evaluación del desempeño docente debe ser enfocada bajo aspecto objetivo para generar una nueva cultura pedagógica de calidad, a partir de análisis compartido entre los diferentes actores que participan en el proceso educativo, dicha evaluación tiene como finalidad sugerir un mejor desempeño del educador, para fortalecer la estrategia de enseñanza y aprendizajes, donde los aspecto relevantes a evaluar estará comprendido en el perfil personal y profesional del docente.

En este marco de referencia se hace necesario indagar sobre: las diversas estrategias enseñanza aplicadas por el docente, control y valoración de sus métodos pedagógico. Ya que la institución aun no implementa la evaluación de desempeño al personal. En tal sentido se hace importante hacer interrogantes tales como:

¿Cuáles son los factores que han determinado la ausencia de modelos de evaluación del desempeño docente en la Unidad Educativa Hilda Núñez de Henríquez?

¿Cuenta el plantel Unidad Educativa Hilda Núñez de Henríquez con un modelo de evaluación para mejorar las estrategias de enseñanza y aprendizaje?

¿Cómo influiría una evaluación de desempeño docente en el proceso de transformación en las estrategias enseñanza y aprendizaje?

**Objetivo General.**

Evaluar el desempeño docente en la implementación de las estrategias de enseñanza y aprendizaje en la Unidad Educativa Hilda Núñez de Henríquez del Municipio San Joaquín Estado Carabobo.

**Objetivos Específicos.**

Diagnosticar el desempeño docente de acuerdo a la percepción de los estudiantes en la implementación de estrategias enseñanza en la Unidad Educativa Hilda Núñez de Henríquez del Municipio San Joaquín Estado Carabobo.

Identificar las estrategias de enseñanzas implementadas por el docente en la Unidad Educativa Hilda Núñez de Henríquez del Municipio San Joaquín Estado- Carabobo.

Describir el perfil personal y profesional de los docentes en la implementación de estrategias de enseñanza y aprendizaje en la Unidad Educativa Hilda Núñez de Henríquez del Municipio San Joaquín Estado- Carabobo.

**Justificación de la Investigación.**

La educación constituye la estructura social de los seres humanos, por tanto sus acciones, metas y propósitos, tienen que ser evaluado para mejorar criterios, lo cual es un compromiso que se traduce en un proceso significativo en el desempeño tanto de los estudiantes y muy especialmente a los docentes de aula, ya que son ellos quienes tienen la labor de brindar el aprendizaje adecuado a sus estudiantes.

Es por ello que, que en esta investigación la temática evaluación de desempeño docente en el aula, tema de importancia, debido a los alcances

que se lleva de carácter subjetivo, donde se atribuyen algunos juicios por el personal directivo, supervisores y coordinadores en el entorno escolar. Se ha implementado instrumentos de evaluación subjetiva que pueden ser interpretados de muchas maneras, tanto para discriminar como para beneficiar el desempeño docente.

Por otra parte, el motivo de estudio de la temática evaluación de desempeño docente, es que no siempre está definida la finalidad de la evaluación, lo cual trae como consecuencia dudas, inseguridad e incluso temor a los resultados que se puedan arrojar la aplicación del instrumento, ya que representa una práctica nueva, que necesita sistematización, flexibilidad, valides y objetividad.

Por tal motivo, este estudio permitirá a los docentes de aula en la Unidad Educativa Hilda Núñez de Henríquez ubicado en el Municipio San Joaquín, evaluar las capacidades estratégicas de enseñanzas en el aula, a través de los procedimientos de métodos y técnicas que utiliza en los contenidos para el aprendizaje de los estudiantes, las cuales han sido desatendida en la práctica repetitiva desde el punto de vista procedimental de la clase, por lo cual hay poca motivación, creatividad e incentivo de conocimientos relevantes en sus educandos, razón por lo cual el diagnostico permitirá enfocar las debilidades de los objetivos institucionales. Es por ello que es importante mencionar, en la medida que se proponga un instrumento de evaluación y control de metas alcanzables para el mejoramiento docente, estos se sentirán estimulados a tratar de alcanzar los conocimientos en desarrollo del perfil personal y profesional será exitoso con el contexto de la escuela y la comunidad.

En tal sentido, el profesor evaluado conocerá las exigencias y el comportamiento en el desarrollo de las funciones, en la aplicación de mejores técnicas de enseñanza. A su vez, conocerá las expectativas de los

estudiantes tienen en relación al desempeño, sabrá cuáles son las habilidades y deficiencias en la implementación de los contenidos planificados a través de proyectos de aprendizaje implementados en el entorno escolar.

De allí adquiere condiciones de autocrítica, basado en variables y factores de evaluación, donde la subjetividad esta fuera de lugar. El plantel debe asumir el compromiso de proponer medidas orientadas a mejorar el desempeño de los docentes. Y generar un cambio significativo en el perfil profesional al explicar la evaluación optimizara el desarrollo del desempeño en el sistema educativo, y así crear el compromiso que adquiere a ser docente, despertando la creatividad, reflexión crítica y promotor social, donde se refleja la oportunidad de progreso, hacia la calidad de su trabajo y mejoramiento de las relaciones interpersonales e intrapersonales en el campo laboral.

## CAPITULO II

### MARCO TEÓRICO

#### **Antecedentes**

En revisión a diversas investigaciones relacionada con este estudio se logró conseguir, aportes de otros conocimientos con el tema, que sirve como marco teórico para la evaluación del desempeño docente en la Unidad Educativa Hilda Núñez de Henríquez, para comparar los diferentes puntos de vista de los autores:

Al respecto, Gudiño. (2012), en su trabajo de maestría presentado en la Universidad de Carabobo, titulado Desempeño del Gerente de aula como facilitador en el proceso de aprendizaje en la Unidad Educativa "Urimare" del Estado Carabobo, de la I etapa Educación Básica, abordó metodológicamente de forma descriptiva a través de un diseño de campo, que permitió conocer la problemática del rol del docente como facilitador de aprendizaje, donde concluye los docentes cumplen con el desempeño laboral en cuanto sus funciones de planificación dirección y control, sin embargo no efectúan eficazmente el proceso gerencial a nivel de aula a explorar e indagar nuevas técnicas de estudio que facilite la trasmisión de conocimiento a sus educandos y revisar sistemáticamente su desempeño académico.

Considerando lo anterior, la investigación tiene relación con el estudio del tema ya que uno de los criterios a evaluar en el desempeño docente es la planificación y su ejecución, de manera que se hace importante revisar permanentemente los procedimientos que se ejecutarán dentro del aula, para el empleo de nuevos conocimientos didácticos en el éxito de un aprendizaje significativo para los estudiantes.

Así mismo, Olondro. (2011), En su trabajo de maestría titulado Evaluación del Desempeño de los Gerentes de Aula para la Optimización del Aprendizaje, tuvo como objetivo evaluar la acción gerencial del docente en el aula en el cumplimiento de sus roles y funciones administrativa, de la I etapa de Educación Básica, del Colegio María Luisa Escobar ubicado en la urbanización Guaparo, Estado Carabobo, cuyo diseño de campo, se enmarcó en un tipo de investigación descriptiva evaluativa no experimental. Observó que los docentes no realizan diagnóstico grupal al iniciar el año escolar y hay poca colaboración entre compañeros de trabajo, por lo cual se sugirió la incentivación del trabajo en los equipos docentes, a través de talleres de crecimiento personal.

De acuerdo a lo expresado anteriormente, la investigación tiene relación con el trabajo que se realiza ya que se puede inferir que si existen fallas en el desempeño se encuentran caracterizada en la poca eficiencia del docente en sus acciones, generalmente las debilidades se verán reflejada en rendimiento escolar y convivencia de los estudiantes en el plantel.

De igual manera, Molina. (2011), En su trabajo de maestría El Gerente de Aula como Promotor de Estrategias basadas en Valores para el Aprendizaje de los Estudiantes de la Unidad Educativa Estatal Profesor Balbino Bolívar de la I etapa de Educación Básica, se apoyado en una investigación de campo, y los resultados de su estudio fue una deficiencia de estrategias metodológicas basadas en valores hacia los docentes y también la necesidad de diseñar estrategias basadas en valores para los estudiantes.

De acuerdo a lo planteado en la investigación, se observa que tiene relación con el estudio puesto que los valores son el eje fundamental y parte de las capacidades personal de los educadores en las instituciones educativas, esta estarán enmarcada en su perfil personal donde armoniza el

convivir de los estudiantes, ya que a través de las orientaciones, motivación de principios éticos y morales las relaciones interpersonales mejoraran en el plantel.

Por otra parte, Rodríguez. (2008), en su trabajo de maestría titulado Evaluación del Desempeño Gerencial del Director Educativo en el Municipio Escolar 6.1 de Estado Carabobo. Cuyo esquema corresponde a un diseño de campo tipo descriptivo y son insertas en líneas de investigación de Proceso Gerenciales. Sus conclusiones es que la evaluación del desempeño gerencial del directivo educativo debe ser objetiva para los cambios de paradigma y para dirigir la organización educativa, de forma que permita adquirir conocimientos necesarios a fin de lograr una gerencia eficaz desde las diferentes perspectivas.

La presente investigación se relaciona con el estudio puesto que toma importancia objetiva de dirigir la organización educativa, a través de la evaluación de los docentes en el aula, lo cual permite mejorar debilidades y tomar herramientas necesarias para ser más eficaz en el desempeño de su labor.

## **Bases Teóricas**

### **Desempeño Docente**

El desempeño docente implica las labores que cotidianamente tiene que cumplir el docente en un aula con sus estudiantes para el logro del desarrollo integral y así evitar la improvisación durante su gestión en el aula de clases, para que el mismo seá optimo en función de las acciones de formación, actualización y superación profesional. Las habilidades pedagógicas del docente en el marco curricular, se describe como un modelo y un líder, ya que es el facilitador principal del proceso de mejoramiento de la calidad educativa, sin duda en todo proceso educativo

quien representa la mayor responsabilidad de compromiso de su labor son los educadores.

Así mismo Chiavento, I (1999), refiere que el desempeño indica la eficiencia y la eficacia del personal que trabaja en una organización define el desempeño como: “Es el resultado de su comportamiento frente al contenido, de su cargo, sus atribuciones, sus tareas, actividades o “inactividades” depende de un proceso de mediación o regulación con él y la organización donde labora. La organización está colocada como el medio donde el individuo satisface o no sus necesidades, que dependerá de su motivación en la tarea, su dedicación al trabajo, su productividad Eficiencia o Eficacia.”(pág. 38)

En relación a lo anterior, se interpreta que en las organizaciones educativas los docentes deben desempeñarse con actuación que muestre su disposición y compromiso al ser facilitador de enseñanza a fin de cumplir con eficacia el ejercicio de su labor, para darle respuesta a los desafíos de una sociedad constantemente cambiante que presenta en la actualidad desorientación de valores en casa, y por lo cual necesita tener un cambio significativo en el proceso de aprendizaje.

Al respecto, para emitir juicios de valor en el desempeño laboral, se plantea el Modelo integral del desarrollo del profesional docente por el autor: Gonzales, J. (2003) el cual propone un modelo integrador que trata de ligar las dimensiones del docente clave para poder explicar el desarrollo profesional. Donde, el desarrollo profesional, en su evolución, interacciona con el desarrollo psicológico intervienen lo (personal, moral y conceptual) del profesor como adulto y con el desarrollo de la carrera. Por cuanto inciden en la capacitación personal y profesional.

En tal sentido, el modelo integral del desarrollo profesional del docente, se caracteriza con impulso personal y profesional, que activa su

aplicación de estrategias de enseñanza más eficaz, en el aula, demostrando su actuación de compromiso al ejercicio de su profesión través de:

### **Desarrollo de la carrera docente.**

La formación docente es un proceso continuo de elección interna de cada persona, su búsqueda de mejorar se encuentra permanentemente demandada por los cambios y avances que se operan en las diferentes esferas de la humanidad, la cultura, la política, las tecnologías, el conocimiento científico. La decisión de asumir la carrera docente constituye en nuestra sociedad, responder a las nuevas necesidades del entorno educativo, atendiendo a la complejidad de la tarea de enseñanza y de mediación cultural que realizan en sus diferentes dimensiones política, sociocultural y pedagógica. Es por ello que en el impulso profesional se encuentra:

Identidad. La identidad profesional que se inicia en la formación inicial del docente y se prolonga durante todo su ejercicio profesional. Esa identidad no surge automáticamente como resultado de un título profesional, por el contrario, es preciso construirla. Y esto requiere de un proceso individual y colectivo de naturaleza compleja, dinámica que lleva a la configuración de representación subjetiva acerca de la profesión docente. La temática de la identidad docente refiere a cómo los docentes viven subjetivamente su trabajo con los factores de satisfacción e insatisfacción. También guarda relación con la diversidad de las identidades profesionales.

Según Marcelo, C. y Vaillant, D (2009), “una identidad profesional constituye una construcción social más o menos estable según el período y que surge tanto de un legado histórico como de una transacción. Se trata por un lado de la identidad que resulta del sistema de relaciones entre partícipes de un mismo sistema de acción; por otro lado, de un proceso histórico de transmisión entre generaciones, de reconocimiento institucional y de

interiorización individual de las condiciones sociales que organizan cada biografía.”(pág.107)

De acuerdo a lo anterior, la identidad de los docentes forma parte de su identificación social y se concibe como la “definición de sí mismo”. Pero esa identidad comporta una especificidad referida al campo de actividad docente que es común a los miembros del grupo profesional docente y les permite reconocerse y ser reconocidos en una relación de identificación o diferenciación con otros profesionales, de manera que se sienta con orgullo de ser parte fundamental en cumplir con el proceso enseñanza y aprendizaje de las personas de la sociedad donde se desenvuelve.

### **Desarrollo de Habilidades del Profesor.**

El docente es la persona que desempeña la misión compleja de estimular orientar y dirigir, con habilidades en el proceso enseñanza aprendizaje. Educado es quien es capaz de dedicarse a su labor con empeño despertar el interés de los estudiantes y guiarlo hacia el éxito de su formación. A través de planear, ejecutar, evaluar practicas significativas en el aula, como lo son el liderazgo y todo aquello que se le denomina conjunto de acciones para gestionar y solucionar problemas laboral en sus prácticas pedagógicas.

Liderazgo. Es un proceso importante de la gerencia sobre todo en la actividades educativas ya que forma parte de guiar y orientar los métodos de enseñanza, a fin de ejercer las funciones de un docente líder, capaz de solucionar desafíos y problemas que continuamente se presenta en las organizaciones educativas, combinado los recursos materiales, humanos y comunitario en el cumplimiento de los objetivos institucionales.

De acuerdo a lo anterior, el liderazgo “Agüera, E. (2004). “Es la capacidad que tiene el individuo para mediar positivamente a los logros de la organización, donde su compromiso y dedicación se observa a través de las precesión de amor, interés, y motivación hacia la satisfacción de sus metas particulares y grupales”. (pág.48)

De igual manera, el liderazgo educativo consiste en la visión de ayudar a los docentes en reconocer los más profundos sentimientos y motivaciones, para que miren en su interior en busca de su propia auto-conciencia. Ello hace surgir un profesor un líder, con amor y preparación hace que el proceso educativo se convierta en una actividad dinámica transformante.

Así mismo, el autor Gómez, K (2007), el docente como líder en el aula afirma El liderazgo implica dirigir, influir y motivar a los miembros de un grupo para que realicen tareas fundamentales.

De tal manera que el docente como líder propone cambios relevantes para un mejor aprendizaje en aula, demostrando toma de decisiones y autonomía para desarrollar nuevos pensamientos autocrítico, de los estudiantes de manera que transforma la realidad en solución a los posibles contratiempos de su praxis pedagógica.

#### Liderazgo aplicado en el aula

La imagen del docente en el aula es común imaginarse aquel maestro que ha dejado una huella en la trayectoria académica, que se ha formado como un modelo a seguir. Pero lamentablemente a veces la práctica docente opone mucho de ese pensamiento.

Es por ello que se pasa por alto que al elegir ser docente se debe tomar en cuenta:

a) La personalidad y con especial atención cómo expresamos nuestros sentimientos e ideas.

b) La estructura del grupo a que imparte clases, dado que no es aconsejable aplicar tácticas democráticas allí donde existe una tradición autoritaria, por lo menos durante el periodo inicial de la relación líder-grupo. Recordando que cada grupo es diferente porque sus características y necesidades lo son.

c) Tener presente la tarea docente que se tiene entre manos, se encuentra inmersa en la medida que la realización de la misma requiera o no de aceptación.

**Habilidades pedagógicas del docente.** El profesional de la educación, en el ejercicio de su profesión despliega múltiples acciones en su actividad pedagógica en los diferentes contextos de actuación, lo cual exige de una adecuada formación académica, laboral e investigativa, que se sintetiza en las habilidades profesionales como núcleo esencial para un desempeño competente y así cumplir con las tareas del encargo social en la preparación de las generaciones acorde con las necesidades de la sociedad.

Así mismo, Según Nuris R. (2003), en su fundamentos psicológicos y pedagógicos y gnoseológico de las habilidades profesional, "las habilidades profesionales pedagógicas, constituyen el dominio de acciones pedagógicas psíquicas y prácticas que regulan racionalmente la actividad formadora del maestro, que tienen como base los conocimientos asimilados profunda y conscientemente sobre la educación, la enseñanza y la instrucción". (pág. 38)

De tal manera que la importancia de habilidades docentes en adquirir destrezas facilite el proceso de enseñanza y aprendizaje, a través del conocimiento de la materia, su capacidad de organización dentro de una

planificación enmarcada en contenidos interesantes e innovadores para los estudiantes.

### **Desarrollo Psicológico del docente.**

El docente es un profesional cuya práctica cotidiana está llena de incógnitas que no se responden con fórmulas preconcebidas y que le exigen la estructuración de sus conocimientos, autonomía y valores para resolver diariamente la problemática que se le presenta en el espacio educativo. En otras palabras, la reflexión acerca de su quehacer en el aula permite que el aprendizaje, sus acciones serán exitosa a través de la facultad de resolver conflictos de manera formal decisiones concretas y adquiera un significado que asegure su trascendencia social.

Autonomía. La autonomía docente es un tema a debatir porque es importante definir si es la parte técnica del trabajo lo que necesita mayor autonomía o es la orientación ideológica que conlleva la pérdida de control y sentido sobre el trabajo realizado. Es una visión desde adentro, que conlleve replantearse la situación autónoma o no del desarrollo del trabajo del educador.

Según Rojas. M. (2003), "La autonomía es la síntesis que determina el comportamiento en diferentes situaciones escolares, familiares o sociales a lo largo de la vida... y posibilita que el individuo tome decisiones para que resuelva de forma activa los requerimientos y las exigencias con que se encuentra, basándose en el análisis de la realidad con factores que la determinan". (pág. 15).

De acuerdo a lo anterior, la autonomía representa la acción del docente con su entorno en este caso escolar, la capacidad de buscar ideas que resuelvan los posibles conflictos cotidianos dentro del aula, tales como; discusiones, malos entendidos y falta de responsabilidad por parte de los

estudiantes, de manera que las medidas tomadas para resolver los problemas sean eficaz en el momento requerido.

### **Estrategia.**

La estrategia es un conjunto de acciones que son planificadas de manera tal que contribuyan a lograr un fin u objetivo que no se ha determinado previamente. Las estrategias son utilizadas en todos los ámbitos continuamente el ser humano, está pensando estrategias para fines cotidianos, por ejemplo cuando utilizamos tal método de estudio o cuando afronta un examen con apuntes de muchas hojas.

En tal sentido, Pérez, R (2009), plantea que la estrategia, es un conjunto de conocimiento que evoluciona a lo largo del tiempo, un saber que debemos ver más como un proceso que como un objeto y al que necesariamente hay que aproximarse para contribuir a los logros de las metas propuestas.

De acuerdo a lo anterior, la estrategia es la principal herramienta de toma de decisiones para planificar y ejecutar una acción, que a su vez debería mejora con el tiempo para lograr éxitos en los objetivos de la institución.

Así mismo, el docente tiene a disposición un conjunto de métodos y técnicas para seleccionar aquellas que considere más efectiva. De esta manera, en el proceso de enseñanza y aprendizaje, es importante dar una definición de ambos procedimientos estratégicos del docente.

Considerando lo anterior, Carderera, M. (1995), plantea que el método “es el camino, el modo de enseñar y aprender”(pág. 23).

De acuerdo a lo anterior, en la investigación se refiere a los procedimientos generales de los principios lógicos, que involucra la verificación del aprendizaje de los contenidos planificados por el docente, a través de método deductivo, inductivo, analítico y comparativo. Lo cual conlleva a revisar en las estrategias de enseñanza, cuales son las debilidades cotidianas que se presenta en su forma de aplicar la clase.

De igual manera, Carderera, M. (1995), también explica que la técnica “es un procedimiento que se adopta para orientar las actividades del docente y del alumno, durante el proceso enseñanza y aprendizaje” (pág. 27).

Al respecto, en el presente estudio las técnicas, son los procedimientos generales didácticos que ayudan a realizar el aprendizaje que se persigue con el método, donde se plantea través de: juegos didácticos, dramatización, seminario, lluvias de ideas, debate dirigido entre otros, y por el cual los docentes han perdido el interés de innovar en su planificación de proyectos de aprendizaje.

Relacionando lo anterior entre métodos y técnicas de enseñanza, en la investigación, pretender enfocar que los docentes deben mejorar sus procedimientos de dar la clase, a través de su proyección cambiante y prospectiva del entorno, revisando su autoconocimiento, autocrítica del perfil profesional.

## **Estrategias de enseñanzas**

Las estrategias de enseñanza son los diferentes métodos y técnicas que se planifican de acuerdo a las necesidades de los estudiantes lo cual va dirigido a hacer efectivo el proceso enseñanza aprendizaje. El docente como mediador del aprendizaje debe conocer los intereses y diferencias individuales de los estudiantes, así como conocer los estímulos del contexto: Familiares, comunitarios, educativos. Por ello se enfatiza en una enseñanza de formación académica de valores, disciplina cognitiva y procedimental. Es a través de las estrategias de enseñanzas empleada por el docente se permite consolidar un aprendizaje pedagógico.

Frida, D y Barriga, A. (2002), plantea que son los procedimientos que el docente debe utilizar de modo inteligente y adaptativo, con el fin de ayudar a los alumnos a construir su actividad adecuadamente para poder lograr los objetivos de aprendizaje que se le propongan.

De este modo, las estrategias son condiciones para que el estudiante desarrolle sus capacidades en torno a los procesos de aprendizaje y la importancia de la capacidad mediador del docente para desarrollar tales metas. Cabe destacar, que en el desarrollo de las estrategias de enseñanza, existen dimensiones profesionales que permiten mejorar el proceso de aprendizaje.

**Dimensión Innovadora:** La escuela como espacio organizativo con rasgos propios, constituye un contexto cultural que puede ejercer alguna influencia sobre los procesos de innovación. Para cambiar y poder mejorar hay que tener una idea clara de lo que se es (diagnóstico), de lo que se tiene (potencia) y de lo que se quiere (proyecto).Cualquier innovación en la escuela será acomodada, adaptada y redefinida a la realidad característica de cada escuela. No existe cambio por decreto. La escuela no funciona como una organización burocrática donde la neutralidad de valores y metas está

garantizada, o donde exista un claro consenso sobre qué ha de hacerse para lograr determinados propósitos.

Así mismo, Frida, D y Barriga, A (2002), plantea “la innovación prevé la capacidad innovadora del maestro y favorece su flexibilidad y originalidad”. (pág. 73)

De tal manera que se puede decir el cambio educativo es un proceso de lucha con las múltiples realidades de las personas que participan en la puesta en práctica del mismo. Es el docente quien interpreta el cambio, lo clarifica personalmente, toma decisiones sobre el mismo y lo convierte en enseñanza.

**Dimensión Flexible** Frida, D y Barriga, A (2002), plantea que se debe permitir la entrada de nueva información, proveniente de la sociedad, la cultura y la ciencia para actualizar de manera general los contenidos del currículo de acuerdo con los acontecimientos científicos, culturales y educativos del contexto social.”(pág. 84)

De acuerdo a lo anterior, la escuela debe enseñar una nueva fundamentación moral como solución a los problemas sociales. Adquirir la autonomía educativa y trabajar por proyectos flexibles que relacionen los contenidos con la realidad y estén sujetos a una evaluación continua. La escuela como órgano social, para adecuarse a las nuevas exigencias de la sociedad post-moderna, debe asumir el reto colaborando con la familia y la comunidad.

**Dimensión Crítica:** Los proyectos de aula, especifica la practica pedagógica para convertirla en efectiva y asegurar el aprendizaje con desarrollo en un grupo particular de alumnos, de acuerdo a las características de su cultura en la comunidad de la cual es integrante. Tal

como lo plantea Frida, D y Barriga, A. (2002), el proyecto didáctico es una acción abierta al futuro y por lo tanto debe estar sujeto a la revisión crítica constante.

Considerando lo anterior, esta dimensión representa la autocrítica de acción simbólica y significativa para el docente, sustentado en teorías, estrategias y metodología, donde pueden existir errores cotidianos del desempeño didáctico.

**Dimensión Prospectiva:** Es importante destacar que las actividades de aprendizaje se deben basar en el razonamiento y en la transferencia de lo aprendido a situaciones nueva. Es por ello que Frida, D y Barriga, A. (2002), afirma que la proyección de estudiante parte del hecho de que el alumno deberá poner en práctica lo que aprende en un momento determinado.

Es por ello que la dimensión prospectiva va a estimular y favorecer el desarrollo de la agilidad mental, la creación, la inventiva; provocar la participación del estudiante, el contacto directo con las fuentes de información, la elaboración de conclusiones personales y grupales; contribuir al desarrollo de habilidades para resolver problemas; razonar, analizar, resumir, generalizar, etc. Todas actividades valiosas si tiende a reducir la pasividad y a transformar el estudiante en artífice de su propio aprendizaje.

**Dimensión Orientadora:** Esta dimensión del docente ha sido trasformada, ya que las perspectivas actuales son diferentes, hoy en día se promueve una educación activa y participativa, donde las necesidades particulares de los alumnos se toman en cuenta, el docente sirve como facilitador, guía y acompañante del estudiante durante su proceso de aprendizaje, a su vez cumple su desempeño de formador del desarrollo intelectual de los estudiantes, sino también de garantizar la protección, el

cuidado y el aprendizaje de los valores que contribuirán con los vínculos para una sana convivencia en la sociedad actual.

Así mismo, Frida, D y Barriga, A. (2002), considera “la orientación como parte sustancial de la educación, ya que el estudiante necesita los conocimientos intelectuales. Pero también orientar su trabajo de forma que aproveche al máximo sus posibilidades de desarrollo personal mediante los aprendizajes que se le ofrece”. (pág. 95)

Es importante mencionar, que toda forma de enseñar se vale de estrategias, de enseñanza la cual busca mejorar aquellas actividades que se llevan a cabo con miras a la exploración de aprendizaje de un tema. Este aprendizaje será empleado para los estudiantes, y de enseñanza para los docentes. Donde las dimensiones serán una guía de avance para lograr las metas, a su vez que la institución debe programar instrucción específica y un perfeccionamiento de las técnicas a utilizar a la hora de impartir la clase.

### **Aprendizaje.**

El aprendizaje es fundamental para que se pueda desarrollar el intelecto y adquirir información que será muy útil para desenvolverse en el entorno. Este implica adquirir una nueva conducta y al mismo tiempo dejar de lado la que se tiene previamente, por tanto refleja un cambio permanente en el comportamiento el cual absorbe conocimientos o habilidades a través de la experiencia.

Por tanto, Giroma, C. y Guardia, L. (2005) plantean que, “El aprendizaje puede definirse como un proceso mediante el cual las personas modifican sus estructuras de conocimiento con tema en concreto lo amplía o lo cambian y eventualmente cambian sus actitudes de comportamientos. Es decir lo que conocen previamente queda modificado al aprender cosas

nuevas y reestructurar los conocimientos propios para dar cavidad a los nuevos.”(pág. 28)

De acuerdo a lo planteado, el aprendizaje es el proceso a través del cual se adquieren o modifican habilidades, destrezas, conocimientos, conductas o valores como resultado del estudio, la experiencia, la instrucción, el razonamiento y la observación. Este proceso puede ser analizado desde distintas perspectivas, por lo que existen distintas presunciones de la enseñanza

Así mismo, el aprendizaje dice entonces que son las actividades que realizan los seres humanos para conseguir el logro de los objetivos que se pretenden; es una actividad individual que se desarrolla en un contexto social, cultural y educativo y se lleva a cabo mediante un proceso de interiorización en donde cada estudiante concilia nuevos conocimientos.

### **Perfil del educador**

El perfil del educador se traduce en componentes académicos que han de desarrollarse a través de un proceso de formación sistemática dentro de una institución educativa. Está conformado por una orientación programática o instrumental representada por la capacidad para desempeñar un oficio determinado y por una orientación humanística social o la capacidad para interpretar la sociedad; todas estas orientaciones deben ser logradas a través de la acción académica.

De acuerdo a esto Cerpa, I. (1992), El Perfil del Educador se define “como una visión humanística, socio-científica y tecnológica que un estudiante debe tener e incorporar al egresar de un nivel educativo, asimismo se debe integrar los alcances de los ejes transversales, las intenciones educativas globales de las áreas académicas y las capacidades

cognitivas intelectuales, cognitivas-motrices y cognitivas- afectivas a objeto de alcanzar una formación integral del educando”

De tal manera, que el docente sea facilitador de oportunidades que propicia experiencias metodológicas que estimulan la actividad de los estudiantes para responder a los propósitos de la educación”.

### **Tipos de perfil.**

El educador del siglo XXI, debería tener la disposición de desarrollar un currículo sustentado en valores. Los cambios recurrentes representan una esperanza para la recuperación moral de nuestra sociedad, cuyo desarrollo eficiente en las aulas de clase depende en gran medida de la formación del educador. El educador debe asumir un componente axiológico capaz de forjar personalidades autónomas que estén en condiciones de respetar a los demás y ejercer sus propios derechos.

### **Perfil Personal.**

Según Carrillo, E. (2000), Son aquellas características y actitudes personales que le son indispensables para el ejercicio de la docencia, el educador es clave del proceso educativo, a quien le corresponde crear el ambiente social en el cual se debe producir y consolidar el aprendizaje formal.

De tal manera visto así, el educador debe legitimar en los procesos de enseñanza y aprendizaje, el patrimonio cultural y los recursos ambientales, valores universales socialmente aceptados por la humanidad, como parte importante del componente ético que fortalece el espíritu y desarrolla la conciencia. Dentro del perfil personal encontramos sus principios fundamentales:

- **Creatividad en el docente:** Unas de las principales riquezas de las organizaciones son los individuos creadores, es necesario enfatizar que se puede mejorar y desarrollar del personal, si se administra con creatividad las cinco etapas subyacentes al proceso creativo; preparación, concentración, incubación inspiración y la iluminación estas etapas indican los elementos o condiciones que debe prevalecer en su entorno social.

Así mismo Aldape, T. (2008), el maestro en la actualidad, no debe conformarse con el simple hecho de dar clase informativa sino explorar, la manera creativa para que el alumno capte entienda y aplique el conocimiento que se le ofrece.

De acuerdo a lo anterior, el docente, debe aprovechar los elementos existentes para solucionar la problemática de su escuela y de su comunidad, generando nuevas alternativas para dar soluciones efectivas a problemas.

- **Optimista:** El optimismo y la esperanza, son factores críticos para cualquier profesión. Es por ello Gonzales, S. (2010), plantea que el docente, debe manifestar confianza en sí mismo, como ente capaz de su propia realización y creer en la educación como medio para lograrlo, siempre en actitud positiva, constructiva frente a realidades adversas considerando el resultado de cada tarea como base del mejoramiento continuo de su actuación.

En relación a lo antes expuesto, el optimismo representa en los docentes su aporte positivo ante las adversidades o dificultades que en el día a día pueda presentar demostrando actitud, emprendedora y llena de esperanza para dar respuesta efectiva a los conflictos.

- **Reflexivo y crítico:** Contreras, J. (2001) plantea la idea del profesional reflexivo y crítico, “se trata justamente de dar cuenta en la forma que los profesionales se enfrenta a aquellas situaciones que no fueron

resuelta, sobre la enseñanza ya que se caracteriza por situaciones inciertas, inestables singulares y en las que hay confitos de valor” (pág.76)

Al respecto, existe relación entre el conocimiento, reflexionar y la acción. Los docentes se deben apoyar en valorar los logros determinados si los objetivos planteados se han logrado y en qué medida fueron realizadas así como auto evaluarse en forma permanente de sus labores.

- **Comunicativo:** Viera, H. (2007), El docente comunicativo, es el principio asertivo para conciliar las relaciones interpersonales y así mantener relaciones armoniosas con los alumnos y comunidad en general, expresando sus ideas con claridad, atendiendo planteamientos además de generar diálogos como alternativas de solución.(pág49)

De acuerdo a lo anterior, la comunicación es la base de toda relación interpersonales por tanto es premisa del docente abrir un dialogo asertivo, respetuoso y participativo para emprender debates de ideas constructivas en su proceso de enseñanza.

- **Participativo:** Delgado, K. (2007), “Existe un docente participativo, considerando primordialmente, los intereses y necesidades de sus estudiantes, logrando que sus actividades pedagógicas influya significativamente sobre el proceso de modificación del comportamiento de sus estudiantes” (pag23).

De tal manera que los docentes deben ser agente de promotor de cambios, capaz de intervenir en la toma de decisiones durante el proceso de su propio aprendizaje y de incorporar a la comunidad al proceso enseñanza y aprendizaje.

- **Responsable:** El autor Mora, L. (2006), plantea el docente debe ser responsable, de conocer sus deberes y cumplir con sus obligaciones,

manteniendo una actitud positiva hacia el cumplimiento de sus funciones además de ser puntual y organizado. (pág.70).

Así mismo, la imagen de un docente responsable logra los objetivos planteados por las instituciones educativas, ya que su cumplimiento y dedicación mostrara los éxitos ya que inspira la responsabilidad hacia sus estudiantes.

### **Perfil Profesional.**

Integra las tareas que el educador cumple actualmente o en el futuro, las aprende desde el inicio de su carrera y las refuerza con la práctica diaria. Se corresponde con los roles siguientes:

**Facilitador del aprendizaje:** Esta función, se considera como la capacidad para mediar en el desarrollo del proceso de enseñanza, entre los objetivos propuestos en los diferentes programas y el logro de los mismos en los alumnos. Dentro de esta perspectiva, Izarra, D y Lopez, M (2003), afirman lo siguiente: “El educador debe contribuir con el desarrollo cognitivo de sus estudiantes, ampliando cada día el campo del saber, diseñando estrategias apropiadas, estimulando la lectura y desarrollando el pensamiento lógico.”(p. 146).

Es por ello que el profesor propone herramientas y situaciones didácticas, para favorecer la construcción personal de los procesos de pensamiento, el interés y el gusto de cada estudiante hacia los contenidos de forma creativa y didáctica para lograr el éxito de los objetivos de la asignatura que imparte.

**Orientador:** La función de orientador, se comprende como una dimensión importante que conforma el perfil del desempeño docente ideal, se asume como esa capacidad vocacional y especial, que en primer lugar apunta hacia el conocimiento de sí mismo de cada educador, donde hace

posible establecer relaciones de comunicación eficaz con todos los miembros de la comunidad educativa, principalmente con los alumnos.

Así mismo, las características particulares de los estudiantes es establecer acciones concretas, para favorecer el crecimiento académico y personal de todos los participantes en el proceso educativo. Ramos, M. (1999), afirma lo siguiente: “Educar, requiere guiar, conducir, pero conducir desde dentro de la persona, desarrollando su moral autónoma, ayudando a formar actitudes que hagan de cada ser humano, la persona adecuada para vivir en sociedad y hacer de esa sociedad un lugar para vivir felizmente”. (pág. 48)

Todo esto se puede lograr a partir de desarrollo de procesos educativos adecuados. Las orientaciones debe hacerse en las corrientes del momento, sino también, debe adecuarse a la persona que se tiene que educar. Estas razones traen como consecuencia la necesidad de formarse teóricamente para luego poder aplicar en la práctica, los conocimientos adquiridos, pues bien se dice popularmente que nadie da lo que no tiene.

**Planificador y administrador:** Por aplicar conocimientos y habilidades básicas en la administración educativa para participar eficientemente en la organización y funcionamiento de las instituciones, planificando actividades para detectar necesidades de la institución, de la comunidad o de los estudiantes, utilizando para ellos los recursos que ofrece la comunidad.

Dentro de este marco de ideas, Graterol, Ch (2001), hace el siguiente comentario: “El docente logrará sus objetivos, una vez que planifique las actividades que va a realizar. Lo cual es necesario que el proyecte con antelación las actividades, que se perfeccione, estimule y trabaje cooperativamente a fin de que su acción sea más flexible para que se desarrolle eficientemente”. (pág. 27).

De este modo, la planificación es concebida como un proceso real y posible; por esto, es recomendable planificar actividades que no puedan ser culminadas satisfactoriamente, para evitar sentimientos de culpa o frustraciones existenciales en los estudiantes. Visto de esta forma, la planificación debe partir, del programa de la asignatura, de su contenido y método de evaluación, con la finalidad de optimizar los logros de los objetivos, y favorecer el crecimiento personal de todos los involucrados en el proceso educativo.

**Investigador:** La función de investigador es la fuente de la que debe nutrirse todo educador. En efecto, la investigación es una de las dimensiones fundamentales del desempeño docente, se define como un conjunto de indicadores de actitudes intelectuales, creativas, innovadoras, que fomentan el hábito vital y necesario de la investigación constante, como forma de ser y de hacer del educador.

En tal sentido Peroza,W. (2000), señala: El docente debe poseer, para el desempeño de este perfil, conocimientos, habilidades, destrezas, actitudes y valores que le permitan conocer la realidad socio-educativa e incorporarse efectiva y permanentemente a la investigación.

Evidentemente, la función de investigador es una actitud de desarrollo de todo educador. Ya que su interés y fuerza de trabajo constante, mejoraran la capacidad de superar metas propuesta general y específica de su entorno en este caso la institución dando aporte esencial para perfeccionar las debilidades que existan a nivel curricular, personal y físico del plantel.

**Evaluador:** De acuerdo a lo planteado por Mariela, F. (2014), desempeño docente en educación superior, afirman: en el proceso enseñanza - aprendizaje se requiere que el docente conozca, emita juicios de valor cuantitativo a las teorías modernas del aprendizaje y evaluación.

En relación a lo anterior, el docente evaluador es el dinamizador del proceso, genera la discusión, señala la importancia de la participación en el mismo, informa sobre las necesidades, dirige en consenso, registra acuerdos y sugerencias a utilizar en la enseñanza.

**Promotor Social:** por conocer, dirigir en el área de influencia de la comunidad, los movimientos socio, culturales, científicos, deportivos y políticos además de aplicar técnicas de desarrollo comunal facilitando la participación y el logro de los objetivos de la educación, estimulando su comprensión de las manifestaciones socio –culturales tanto regionales, nacionales como universales.

El arte del educador es un proceso de acción reflexión acción, de convertirse los educadores en investigadores. El autor Eilyn, A. (2012) el docente como promotor social, enfoca lo siguiente:

- Aprender A Desaprender: En la vida lo permanente es el cambio y esto puede generar un conflicto entre “lo nuevo y lo viejo”, por lo tanto, es necesario revisar ese cambio y tener una percepción distinta de la realidad.
- Aprender A Escuchar: Es un proceso activo distinto a oír, que se aprende y del cual depende una respuesta eficaz.
- Aprender A Cultivar La Interioridad: Cada uno tiene que replantearse la rutina diaria como un espejo que nos refleja inquietudes, deseos, miedos, cualidades personales en pro del desarrollo personal y colectivo.
- Aprender A Ser Creativo: Desprendernos de estilos de aprendizaje habituales para aproximarnos a las nuevas situaciones con una nueva óptica y dar respuestas creativas.

- Enseñar A Convivir: Necesitamos que las escuelas sean comunidades verdaderamente democráticas, semilleros e imagen de la sociedad que queremos.

Considerando lo anterior, para el estudio el aprender a manejar esta característica en función de promotor social para los docentes, representa la acción de estimular y mantener la interacción que existe entre los estudiantes, comunidad, sus ideas serán incentivos de nuevas actividades en el plantel, demostrando su capacidad de gestión como líder en su entorno educativo.

### **Modelo de Evaluación Curricular de Stufflebean (1987)**

La evaluación es un proceso de identificar, obtener y proporcionar información útil y descriptiva acerca del valor y el merito de las metas la planificación, la realización y el impacto de un objeto determinado, con el fin de servir de guía para la toma de decisiones, solucionar problemas de responsabilidad y promover la comprensión de los fenómenos implicados.

El modelo Stufflebeam es conocido como CIPP (contexto, insumo, proceso y producto y se caracteriza por estar orientado a la toma de decisiones, de planificación, estructurales, de implementación, de retro comunicación Así, la evaluación se estructura en función de las decisiones que se deben tomar. Este modelo organiza el proceso de la implementación según cuatro dimensiones y sus correlaciones:

- Evaluación de contexto; sirve para tomar decisiones para establecer la planeación, objetivos, medios relevantes las necesidades destacadas, y metas curriculares e función del contexto social. Esta referida a las necesidades y o problemas, oportunidades sociales para transformar en metas y objetivos.
- Evaluación de entrada o insumo, Permite estructurar, todo el proceso y sistema de decisiones para establecer el diseño curricular uso de

recurso especificación, de procedimiento, requerimientos personales y presupuesto.

- Evaluación de Proceso; Se refiere al análisis de aspectos tales como las formas de interacción en la relación del proceso enseñanza aprendizaje, uso de materiales didácticos, del funcionamiento de la organización y la relación con los factores que los rodean.
- Evaluación de producto; Sirve para la evaluación es analizar la definición operacional de los objetivos criterios asociados con los objetivos de la actitud posteriormente se compara estas medidas de criterio con normas determinadas y finalmente se establece una interpretación racional.

Así mismo, este modelo permitirá aportar ideas a la investigación a través de estructura evaluativa ante la temática de desempeño del docente en las estrategias de enseñanza y aprendizaje mantiene un criterio a medir desde su conformación como ente educativo hasta aplicación de estrategias en el aula, y así poder corregir debilidades, donde se emiten juicios sobre la calidad del objeto evaluado en este caso los docentes de la institución. Describe la institución como estructura física, donde se integra los proyectos de aula, en función a las necesidades del plantel, tomando en cuenta líneas gubernamental e institucional, con presupuestos administrativos determinados, o planificados con autogestión escolar, que aportas los recursos financieros para desarrollar metas colectivas del plantel.

### **Fundamentación Teóricas**

Las bases teóricas implican un desarrollo amplio de los conceptos que conforma el punto de vista o enfoque adaptado, para sustentar o explicar el problema planteado. Arias, (2006)

## **Jerarquía de las Necesidades de Maslow A. (1970- 1980) La psicología Humanística**

La jerarquía de las necesidades de Maslow, trasciende hacia un punto de motivación que se encuentra constituida en un esquema orientador y útil para el desempeño docente ya que toda organización educativa requiere de la satisfacción de las necesidades de sus empleados, las cuales se vienen dando a través de la autoconfianza, capacidad, suficiencia y ser útil para la sociedad.

Pero la frustración de estas necesidades, puede producir sentimientos de inferioridad y debilidad ante su labor. Ramos (2006), destaca que “La motivación constituye las necesidades de autorrealización, es decir la tendencia que tiene el individuo de hacer realidad lo que él es en potencia”. En tal sentido que las personas auto realizado no depende del mundo real, ni de otras personas para sus satisfacciones principales, depende de sus propias potencialidades y recursos latentes para su desarrollo.

**-Necesidades básicas:** Constituye el nivel más bajo de todas las necesidades, pero son de vital importancia, este nivel están las necesidades de alimentación (hambre y sed), sueños, reposo (cansancio), abrigo, (fríos o calor) el deseo sexual etc....Las necesidades fisiológicas están correspondientes con la supervivencia del individuo. Son las más indispensables de todas las necesidades, cuando una de esta no se logra, ella rige el comportamiento.

**-Necesidades de Seguridad:** Constituye el segundo nivel de las necesidades humanas. Incluye búsqueda de seguridad, estabilidad protección contra la amenaza o la privación, escape del peligro. Surge en el comportamiento cuando las necesidades fisiológicas están relativamente satisfechas. El organismo actúa como un organismo de búsqueda de protección cuando el individuo es dominado por las necesidades de

seguridad, que funciona como elementos organizadores casi exclusivos del comportamiento.

**-Necesidades sociales:** Surge en el comportamiento cuando las necesidades primarias (fisiológicas y de seguridad) se encuentran relativamente satisfechas. Se destaca las necesidades de asociación, participación a adaptación por los compañeros, intercambios amistosos de afecto y amor. Cuando estas no son suficientemente satisfechas, el individuo se vuelve hostil con las personas que lo rodea. Por tanto la frustración de la necesidad de falta de amor y afecto refleja la falta de adaptación y la soledad.

**-Necesidades de Autoestima:** Estas necesidades están relacionadas con la manera como el individuo se ve y se evalúa a sí mismo. Comprende la auto percepción, la autoconfianza, la necesidad de aprobación social, el respeto, el estatus, el prestigio y la consideración. Incluye también la confianza, la autonomía y la independencia. La satisfacción de las necesidades de autoestima conduce sentimientos de autoconfianza, valor, fuerza. Prestigio, poder, capacidad y utilidad. Su frustración puede traer sentimientos de inferioridad, debilidad dependencia y desanimo.

**-Necesidades de Autorrealización:** Son las más elevadas, y está en la cima de la jerarquía. Son las necesidades del individuo de realizar su propio potencial y auto desarrollarse continuamente. Esta tendencia se manifiesta en el deseo de ser más de lo que es, y llegar a ser todo lo que se puede ser. Es decir que cuando un nivel inferior de sus necesidades está satisfecho, o es debidamente tener en cuenta, surge el comportamiento del nivel inmediato más elevado.

De acuerdo a lo anterior la teoría de Maslow, se relaciona con la investigación puesto que se puntualiza las necesidades que todo ser humano presenta en la vida y que por supuesto los docentes se encuentran

incluidos, a través de satisfacción de las preocupaciones, siendo la conducta de los educadores un conjunto de todo un ser integral lleno de nivel de autosatisfacción emocional, física, y profesional. A medida que estas necesidades sean logradas se encontrara un personal docente con mayor motivación a realizar las actividades en la institución.

### **Teorías del Constructivismo de Jean Piaget (1980) en el ámbito educativo.**

El constructivismo en el ámbito educativo propone un paradigma en donde el proceso de enseñanza y aprendizaje se lleva a cabo como proceso dinámico, participativo e interactivo del sujeto, de modo que el conocimiento sea una auténtica construcción operada por el sujeto cognoscente.

En tal sentido Coll, C. y Martin, E. (1999), plantea el constructivismo sostiene que el aprendizaje es básicamente dinámico. Una persona que aprende algo nuevo, lo incorpora a sus experiencias previas y a sus propias estructuras mentales. Cada nueva información es depositada en una red de conocimientos y experiencias que existen previamente en el sujeto, como resultado podemos decir que el aprendizaje no es ni pasivo ni objetivo, por el contrario es un proceso subjetivo que cada persona va modificando constantemente a la luz de sus experiencias". (pág. 16).

Por tal razón, el aprendizaje desde el punto de vista constructivista, a nivel educativo destaca que cada estudiante posee su forma de adquirir el conocimiento y que solo a través de sus acciones se ve reflejado lo aprendido, a través de diversas de los procedimientos de la enseñanza.

## **Ideas fundamentales de la concepción constructivista**

Así mismo, Coll, C y Martin, E. (1999), La concepción constructivista del aprendizaje y de la enseñanza se organiza en torno a tres ideas fundamentales (pág.22)

El alumno es el responsable último de su propio proceso de aprendizaje. Es él quien construye el conocimiento y nadie puede sustituirle en esa tarea. La importancia prestada a la actividad del alumno no debe interpretarse en el sentido de un acto de descubrimiento o de invención sino en el sentido de que es él quien aprende y, si él no lo hace, nadie, ni siquiera el facilitador, puede hacerlo en su lugar. La enseñanza está totalmente mediatizada por la actividad mental constructiva del alumno. El alumno no es sólo activo cuando manipula, explora, descubre o inventa, sino también cuando lee o escucha las explicaciones del facilitador.

La actividad mental constructiva del alumno se aplica a contenidos que ya poseen un grado considerable de elaboración, es decir, que es el resultado de un cierto proceso de construcción a nivel social

El hecho de que la actividad constructiva del alumno se aplique a unos contenidos de aprendizaje preexistente condiciona el papel que está llamado a desempeñar el facilitador. Su función no puede limitarse únicamente a crear las condiciones óptimas para que el alumno despliegue una actividad mental constructiva rica y diversa; el facilitador ha de intentar, además, orientar esta actividad con el fin de que la construcción del alumno se acerque de forma progresiva a lo que significan y representan los contenidos como saberes culturales.

Considerando lo anterior, la concepción constructivista de esta teoría en la investigación define el aprendizaje que obtiene los estudiante a través

de su propio razonamiento e interpretación del conocimiento, es por ello que el docente representa la figura importante en esta concepción porque es el facilitador y promotor de construcción de ideas significativas.

### **Bases Legales**

A continuación se presentan en las leyes y reglamentos los cuales, en un conjunto de sus artículos, expresan un contenido relacionado al tema que se desarrolla en esta investigación, es así como la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela de año (2000) establece:

Artículo 104 La educación estará a cargo de personas de reconocida moralidad y de comprobada idoneidad académica. El Estado estimulará su actualización permanente y le garantizará la estabilidad en el ejercicio de la carrera docente, bien sea pública o privada, atendiendo esta constitución y a la ley, en un régimen de trabajo y nivel de vida acorde con su elevada misión. El ingreso, promoción y permanencia en el sistema educativo, será establecido por ley y responderá a criterios de evaluación de meritos, sin injerencia partidista o de otra naturaleza académica.

El artículo muestra relación con la investigación ya que expresa, que la decisión de emprender la carrera docente debe poseer una formación personal en valores así como formación académica adecuada, de tal manera que lo considere y sea apto para el cargo en la educación de los estudiantes, estas personas debe estar en constante actualización en el desarrollo curricular, puesto que la evaluación de sus meritos responderá a lo establecido en la presente ley.

Por otro lado la Ley Orgánica de Educación, del año (2009) expresa:

## Formación permanente

Artículo 35. La formación permanente es un proceso integral continuo que mediante políticas, planes, programas y proyectos, actualiza y mejora el nivel de conocimientos y desempeño de los y las responsables y los y las corresponsables en la formación de ciudadanos y ciudadanas. La formación permanente deberá garantizar el fortalecimiento de una sociedad crítica, reflexiva y participativa en el desarrollo y transformación social que exige el país.

Este artículo hace reflexión de la importancia del desarrollo permanente de los estudiantes para alcanzar un aprendizaje que conduzca al individuo como sujeto de participación, autocrítico, racional y comprometido con los valores personales y de Estado en la sociedad donde se desenvuelve.

Artículo 39 El Estado a través de los subsistemas de educación básica y de educación universitaria diseña, dirige, administra y supervisa la política de formación permanente para los y las responsables y los y las corresponsables de la administración educativa y para la comunidad educativa, con el fin de lograr la formación integral como ser social para la construcción de la nueva ciudadanía, promueve los valores fundamentales consagrados en la Constitución de la República y desarrolla potencialidades y aptitudes para aprender, propicia la reconstrucción e innovación del conocimiento, de los saberes y de la experiencia, fomenta la actualización, el mejoramiento, el desarrollo personal y profesional de los ciudadanos y las ciudadanas, fortalece las familias y propicia la participación de las comunidades organizadas en la planificación y ejecución de programas sociales para el desarrollo local.

Con respecto a este artículo se lleva el seguimiento y control de un proceso permanente a los corresponsables y responsables en el ámbito de la enseñanza, dirigida a facilitar la construcción del desarrollo de potencialidades en valores, conocimientos, experiencia e innovación de sus programas de estudio y así formar al ciudadano integro, crítico y reflexivo en la sociedad.



Objetivos Específicos	Dimensiones	Definición Conceptual	Indicadores	Ítems
<p>Diagnosticar el desempeño docente a través de la percepción de los estudiantes la implementación de estrategias de enseñanzas en la Unidad Educativa Hilda Núñez de Henríquez</p>	<p>Desempeño Docente</p>	<p>Es el resultado de su comportamiento frente al contenido, de su cargo sus atribuciones, sus tareas, actividades o “inactividades” depende de un proceso de mediación o regulación con él y la organización donde labora. La organización está colocada como el medio donde el individuo satisface o no sus necesidades, que dependerá su motivación en la tarea, su dedicación al trabajo, su productividad Eficiencia o Eficacia.”</p>	<p>Identidad Liderazgo Autonomía Habilidades pedagógicas.</p>	<p>1 2 3 4</p>

Tabla de Especificaciones

**Objetivo General:** Evaluar el desempeño docente en la implementación de estrategias de enseñanza y aprendizaje.

Objetivos Específicos	Dimensiones	Definición Conceptual	Indicadores	Ítems
Identificar las estrategias de enseñanza implementadas por el docente en la Unidad Educativa Hilda Núñez de Henríquez del Municipio San Joaquín Estado- Carabobo.	Estrategias	Son los procedimientos que el docente debe utilizar de modo inteligente y adaptativo, esto con el fin de ayudar a los alumnos a construir su actividad adecuadamente, y así, poder lograr los objetivos de aprendizaje que se le propongan”.	Innovador  Flexible  Critica  Prospectiva	5  6  7  8

Objetivos Específicos	Dimensiones	Definición Conceptual	Indicadores	Ítems
-----------------------	-------------	-----------------------	-------------	-------

<p>Describir el perfil personal y profesional de los docentes en la implementación de estrategias de enseñanza y aprendizaje en la Unidad Educativa Hilda Núñez de Henríquez del Municipio San Joaquín Estado- Carabobo.</p>	<p>Personal</p>	<p>Son aquellas características y actitudes personales que le son indispensables para el ejercicio de la docencia.</p>	<p>Creativo. 9  Optimista 10  Reflexivo-critico 11  Comunicativo 12  Participativo 13  Responsable 14</p>
	<p>Profesional</p>	<p>Integra las tareas que el educador cumple actualmente o en el futuro, las aprende desde el inicio de su carrera y las refuerza con la práctica diaria.</p>	<p>Facilitador de aprendizaje. 15-16  Orientador 17  Planificador 18  Evaluador 19-20  Promotor social 21-22</p>

## **CAPITULO III**

### **MARCO METODOLÓGICO**

El marco metodológico establece una parte esencial para el desarrollo de una investigación, puesto que plantea una metodología y procedimientos ordenados que se sigue para encontrar los hallazgos o resultados hacia los cuales están enmarcados el interés de estudio, es por ello que Balestrini (2006), dice:

“El marco metodológico está referido al momento que alude al conjunto de procedimientos lógicos, tecno-operacionales implícitos en todo proceso de investigación, con el objeto de ponerlos de manifiesto y sistematizarlos, a propósito de permitir descubrir y analizar los supuestos estudio y de reconstruir los datos, a partir de los conceptos teóricos convencionalmente operacionalizados” (p125)

Considerando lo anterior, el propósito del marco metodológico es la de establecer lo formulado de la investigación, es decir plantear cuales son los métodos que serán utilizados para la investigación, tomando en cuenta aspectos relevantes para descubrir y describir el objeto de estudio tales como tipo de investigación, diseño de la investigación , la población y muestra, por tanto es sumamente importante acotar que solo a través de los diversos instrumentos de recolección de datos se representará el análisis objetivo y confiable de los resultados obtenidos.

#### **Tipo de Investigación**

La presente investigación, tiene como propósito evaluar el desempeño docente en la implementación de estrategias de enseñanza basada en el

perfil personal y profesional de su labor, en el sistema de educación Media General del Municipio San Joaquín, en la Unidad Educativa Hilda Núñez de Henríquez

De acuerdo al objeto de estudio, corresponde a una investigación descriptiva -evaluativa. Tal como lo plantea Hernández, R. y Baptista, P (2010), “los estudios descriptivos-evaluativo buscan especificar las propiedades importantes de personas, grupos, comunidades y cualquier otro fenómeno que sea sometido a análisis” (p302).

De la misma manera la investigación es evaluativa por que mide una serie de variedades que se van describiendo de acuerdo al objetivo planteado, con ello se pretende recolectar evidencias válidas y confiables que permitan precisar a través de qué medida se determinan las actividades y acciones que producen ciertos resultados o efectos previamente definidos.

### **Diseño de la Investigación**

La presente se encuentra planteada en un diseño de campo, a través del diagnóstico y con un diseño documental se registrará el análisis y la interpretación de las bases teóricas y legales que sustentan el estudio. De igual manera se apoya en un diseño transaccional para señalar el momento en que se recolectan los datos.

A respecto cabe destacar que Arias, F. (2006), define la instigación de campo de la siguiente manera “Es aquella que consiste en la recolección de datos directamente de los sujetos investigados, o de la realidad donde ocurre los hechos (datos primarios), sin manipular o controlar variable alguna, es decir el investigador obtiene la información pero no altera las condiciones existente. De allí su carácter de investigación no experimental.”(p31).

Es también relevante destacar, que la temporalidad de la investigación se ajusta a un diseño transaccional, ya que solo será empleado en un lapso de tiempo establecido, tal como lo plantea Hernández, R. y Baptista, P (2010), que “estos estudios se recolectan datos en un solo momento y en un tiempo único, por lo tanto, la información obtenida es válida solo para el periodo en que fue recolectada, ya que, tanto las características como las opiniones pueden variar con el tiempo” (p32)

## **Población y Muestra.**

### **Población.**

La población de acuerdo a lo expresado por Arias, F (2006), es un conjunto de finito e infinito de elementos con características comunes para los cuales serán extensivas las conclusiones de la investigación, esta queda delimitada por el problema y por los objetivos de estudios. (p18)

La población del presente estudio será considera finita y estará conformada por 110 estudiantes, que conforma el plantel Hilda Núñez de Henríquez del Municipio San Joaquín, Estado Carabobo.

### **Muestra**

La muestra es un subconjunto representativo de un universo o población. La muestra de este estudio será del 30 por ciento, que son 33 estudiantes de cuarto año de educación media general, porcentaje significativo en base la población y de lo cual según el criterio señalado por Hernández, R y Baptista, P (2010), establecen que es “en esencia, un subgrupo de la población. Es por ello, que es un subconjunto de elementos que pertenecen a ese conjunto definido en sus características al que llamamos población” (pág. 32)

## **Técnicas de Recolección de Datos.**

Una vez obtenidos los indicadores de los elementos teóricos y definido el diseño de la investigación, es necesario definir las técnicas de recolección de datos para construir instrumentos que permita obtenerlos de la realidad. La técnica de recolección de datos según Arias (2006), Se entenderá por técnica, el procedimiento o forma particular de obtener datos o información”

En este caso la recolección de los datos se solicitará permiso a la Directora del plantel, explicando a su vez los objetivos de la investigación y la aplicación de un instrumento evaluativo.

Así mismo, los instrumentos de recolección de datos acumulan datos precisos de la investigación, según Sierra (2004), “Los instrumentos de recolección de datos son recursos metodológicos que materializan la obtención de datos” (p27). En este sentido, para la recolección de datos se utilizara la técnica de la encuesta y como instrumento un cuestionario.

De la misma manera, Arias (2006), define la encuesta como “una técnica que pretende obtener información que suministra un grupo o muestra de sujetos acerca de si mismo o en relación con un tema en particular” (p36)

Mientras tanto, el cuestionario es el medio de obtener la información deseada para el estudio, por ello Veliz (2005), define cuestionario como “... un medio de comunicación escrito básico entre el encuestador y el encuestado, facilita traducir los objetivos y las variables de la investigación a través de una serie de preguntas previamente preparadas susceptibles de analizarse con relación al problema estudiado” (p80). En este sentido, el cuestionario, para este estudio, estará planteado con Ítems de preguntas cerradas con tres alternativas de respuesta, siendo estas: siempre, a veces, nunca.

## **Validez del Instrumento y Confiabilidad**

Estos procesos serán aplicados en el desarrollo de la investigación, con la finalidad de evaluar el instrumento de recolección de datos que se utilizara para el acopio y recolección de la información necesaria en la ejecución de esta investigación.

De esta manera la validez, de acuerdo a lo expresado por Hernández y Baptista (2010), se refiere “La validez de un instrumento se basa en que el mismo, tiene la capacidad de medir la realidad de lo estudiado.”(pág. 45). Entre los criterio de validación se realiza la verificación de los siguientes tipos de validez, sugeridos por el mismo autor.

**-Validez de Experto:** Así mismo; Hernández, R y Baptista, P (2006), define “... el grado en que aparentemente un instrumento de medición mide la variable en cuestión de acuerdo a las voces de expertos calificados” (p284). En este sentido, el instrumento del presente estudio se someterá al juicio de tres expertos en el área de la gerencia y de la investigación.

### **Confiabilidad.**

La confiabilidad es otra característica inherente a los instrumentos de recolección de datos y de acuerdo a Hernández y Baptista (2010), consiste en “el grado de uniformidad con la que un instrumento recoge la información pertinente al estudio”, y sostiene que la confiabilidad implica cualidades de estabilidad, consistencia y exactitud en el instrumento destinado a la recolección de datos. Seguidamente después de obtener la opinión de los expertos, se aplico la prueba piloto a 12 sujetos de la población, con la misma característica de esta, pero que no forma parte de la muestra con el fin de medir la confiabilidad del instrumento.

Una vez obtenido los resultados de la prueba piloto se calculo la confiabilidad del instrumento utilizando el coeficiente de Alfa de Cronbach. Donde el coeficiente tiene un valor entre cero y (1) representa el máximo de la confiabilidad. En este sentido la fórmula utilizada fue la siguiente;

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

Donde:

$\alpha$ : *Coeficiente Alfa de Cronbah*

$N$ : *número de ítems*

$\sum S_i^2$ : *sumatoria de las varianzas de los ítems*

$S_T^2$ : *varianza total de la sumatoria de los ítems*

$$\alpha = \frac{22}{22 - 1} * \left[ 1 - \frac{\sum S_i^2}{S_T^2} \right]$$

$$\alpha = \frac{22}{21} * \left[ 1 - \frac{8,16}{42,02} \right]$$

$$\alpha = 1,05 * [1 - 0,194]$$

$$\alpha = 0,$$

84

## **Análisis e interpretación de los datos.**

Son los compendios útiles para organizar, describir, y analizar los datos recogidos con el instrumento de investigación. El análisis de datos encierra dos procedimientos, la organización de los datos y la descripción y análisis de los datos.

A respecto Hernández y Baptista (2010) expresa, “la recolección de datos mediante cuestionarios, entrevista, escalas de actitudes, observación, grupos de enfoque u otros medios o métodos deben analizarse para responder a las preguntas de investigación y probar o reprobando hipótesis.

Así mismo, la interpretación de los datos será distribuida por dimensión, con gráficos tipo barra que especifica, porcentajes de los resultados obtenidos, de acuerdo a cada ítem de los encuestados.

## **CAPITULO IV**

### **Análisis e interpretación de los resultados.**

El presente capítulo hace referencia a la presentación de los resultados del instrumento aplicado a fin de realizar el análisis de la evaluación desempeño del docente en la aplicación de las estrategias enseñanza aprendizaje de la Unidad Educativa Hilda Núñez de Henríquez, asimismo describe el análisis e interpretación de los resultados en función de los objetivos formulados comparando los resultados con el basamento teórico.

Para efectos del análisis de los resultados se aplicó la estadística, descriptiva, adaptando la frecuencia absolutas y porcentajes en función de las alternativas de respuestas, considerando las dimensiones e indicadores previamente formulados. Así mismo, la interpretación de los datos de mayor relevancia en cada uno de los ítems. Los resultados se alcanzaron a través del programa Excel del Windows Linux y se complementa con gráficos adecuados al tipo de dato procesado.

Es importante, señalar que la información suministrada por los estudiantes, sujetos muestrales de esta investigación se relacionará por contraste con el basamento teórico investigado, para optimizar el proceso enseñanza y aprendizaje de los estudiantes, así como también se plantea las recomendaciones dadas por el investigador, como función única de mejorar el adecuado desempeño personal y profesional de los docentes.

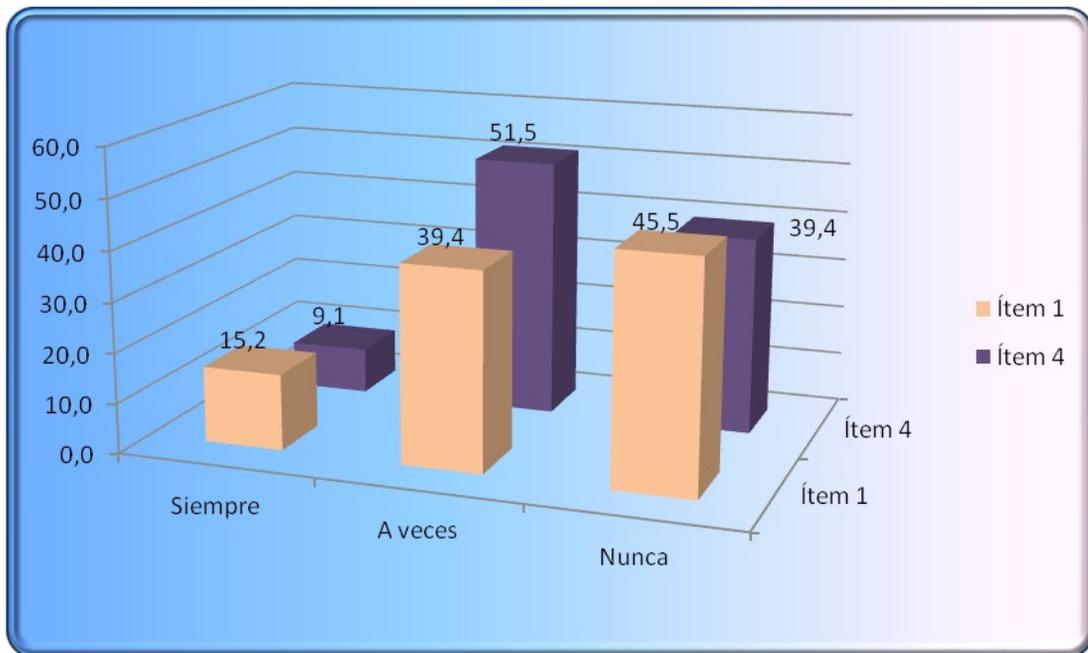
**Cuadro N° 1**

**Dimensión: Desempeño Docente**

**Indicadores: Identidad-Habilidades Pedagógicas.**

N°	Ítems	Siempre		A veces		Nunca	
		F	%	f	%	f	%
1	Se sienten identificados, contentos y orgullosos de su carrera profesional.	5	15,2	13	39,4	15	45,5
4	Emplean dominio de acciones pedagógicas: conocimiento, disposición y seguridad al impartir la clase.	3	9,1	17	51,5	13	39,4

**Gráfico N° 1**



**Arguinzones( 2014)**

## Interpretación Cuadro N° 1

En relación con la dimensión desempeño docente a través de la percepción de los estudiantes en la implementación de estrategias de enseñanza, bajo el indicador identidad, a través del ítem N° 1 ¿Se sienten identificados, contentos y orgullosos de su carrera profesional? El 45,5 por ciento, contesto que nunca, 39,4 por ciento a veces y 15,2 por ciento siempre.

De tal manera que se pudo observar, que los encuestados opinan que los docentes no se sienten identificados con su profesión, mientras que un grupo menor pero no menos importante opina que a veces los docentes se sienten identificados con su profesión , y un bajo porcentaje siempre se sienten identificados.

Así mismo, según Marcelo, C y Vaillant,D (2009), “La identidad de los docentes forma parte de su identificación social y se concibe como” la “definición de sí mismo”. Pero esa identidad comporta una especificidad referida al campo de actividad docente que es común a los miembros del “grupo profesional docente” les permite reconocerse y ser reconocidos en diferenciación con otros profesionales, de manera que se sienta con orgullo de ser parte fundamental en cumplir con el proceso enseñanza- aprendizaje. (pág.107)

Igualmente se procedió a la interpretación del ítem N° 4, ¿Emplean dominio de acciones pedagógicas: conocimiento, disposición y seguridad al impartir clase? Los encuestados respondieron 51,5 por ciento a veces, 39,4 por ciento nunca y 9,1 por ciento siempre.

De estas evidencias, se pudo determinar que existe alto porcentaje de docentes que emplean dominio de acciones pedagógicas, conocimiento,

disposición al impartir la clase, un porcentaje menor para la alternativa nunca y la alternativa siempre.

Con la intención de reforzar la información suministrada por los estudiantes, existes estudios que la participación en clase es importante como habilidades pedagógicas del docente tal como lo afirma, Nuris R. (2003), "las habilidades profesionales pedagógicas, constituyen el dominio de acciones pedagógicas psíquicas y prácticas que regulan racionalmente la actividad formadora del maestro, que tienen como base los conocimientos asimilados profunda y conscientemente sobre la educación, la enseñanza y la instrucción.".(pág. 38)

De allí la importancia de habilidades docente en adquirir destreza que facilite su proceso enseñanza aprendizaje. Como: Habilidades sociales de comunicación (sentirse cercano).Habilidades de comunicación (entender lo que dice y como lo dice). Conocimiento de la materia (percibir que "sabe mucho", demuestra seguridad en el estudiante).Capacidad de organización y gestión (percibir que el curso está organizado y existe planificación).Capacidad para centrar el interés de los estudiantes (se siente interesado por los contenidos).

Relacionando los ítems 1-4 se aprecia el alto porcentaje en docentes que no se sienten identificados con su profesión, sin embargo si se encuentran preparados a través de habilidades pedagógicas, para impartir la clase con conocimiento, disposición y seguridad en la misma, razón por la cual se sugiere reforzar la motivación personal docentes.

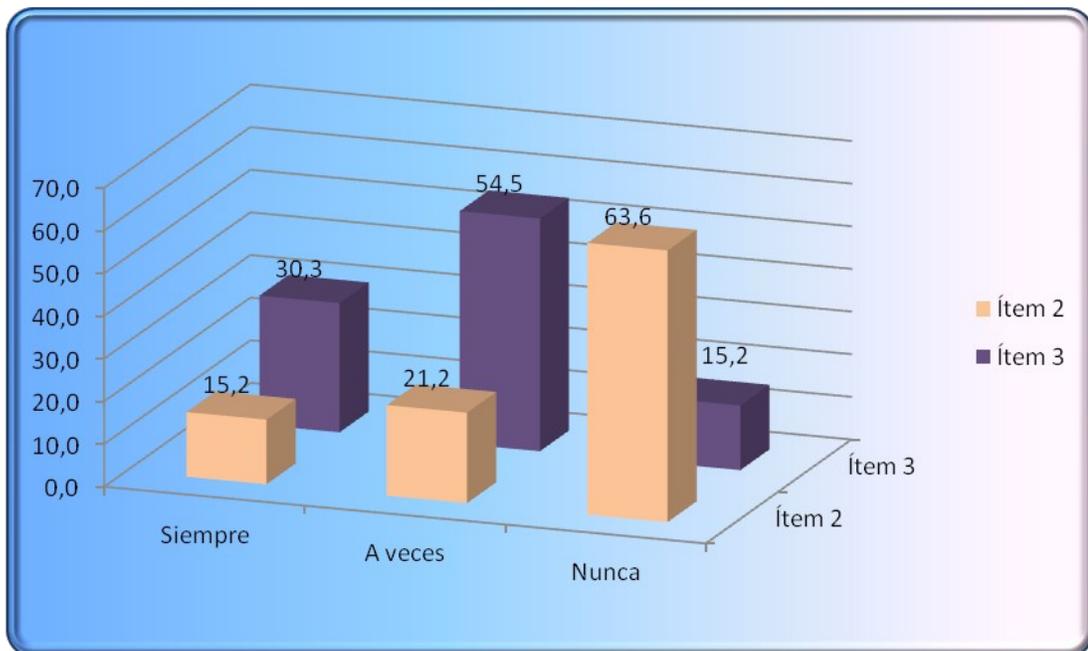
**Cuadro N° 2**

**Dimensión: Desempeño Docente**

**Indicadores: Liderazgo-Autonomía**

N°	Ítems	Siempre		A veces		Nunca	
		F	%	f	%	f	%
2	Son líderes con el grupo de estudiantes al que le imparte la clase.	5	15,2	7	21,2	21	63,6
3	Actúan de manera autónoma ante las diversas situaciones que se le presentan en el aula.	10	30,3	18	54,5	5	15,2

**Gráfico N° 2**



**Arguinzones (2014)**

## Interpretación Cuadro N° 2

Con relación al ítem N° 2 el indicador liderazgo, ¿Son líderes con el grupo de estudiantes al que imparte clase? Los encuestados contestaron 63,6 por ciento nunca, 21,1 por ciento a veces, y 15,2 por ciento siempre.

Se evidenció que existe un alto porcentaje de docentes que no son líder con el grupo de clase, y poco porcentaje en la alternativa a veces y siempre. Así mismo; “Agüera, E (2004). “Es la capacidad que tiene el individuo para mediar positivamente a los logros de la organización, donde su compromiso y dedicación se observa a través de la precesión de amor, motivación hacia la satisfacción de sus metas particulares y grupales”. (pág. 48).

De igual manera, se procedió la interpretación del ítem N° 3 ¿Actúan de manera autónoma ante las diversas situaciones que se le presenta en el aula? Donde se observo 54,5 por ciento a veces, 30,3 por ciento siempre y 15,2 nunca. Se aprecia un alto porcentaje en la alternativa a veces, es decir los docentes si actúan de manera autónoma ante las situaciones que se le presenta en el aula, y un bajo porcentaje en la alternativa siempre y nunca.

De acuerdo a lo anterior los docentes, según Rojas. M. (2003), “La autonomía es la síntesis que determina el comportamiento en diferentes situaciones escolares, familiares o sociales a lo largo de la vida... y posibilita que el individuo tome decisiones y resuelva de forma activa los requerimientos con que se encuentra, basándose en el análisis de la realidad y de los factores que la determinan”. (pág. 34).Relacionando los ítems 2-3 se pudo observar que los docentes no son líderes con el grupo al que le imparte clase, sin embargo existe un alto porcentaje de autonomía para resolver las posibles situaciones que se le presente en clase, por consiguiente debe existir liderazgo en clase para lograr mejores rendimientos pedagógicos.

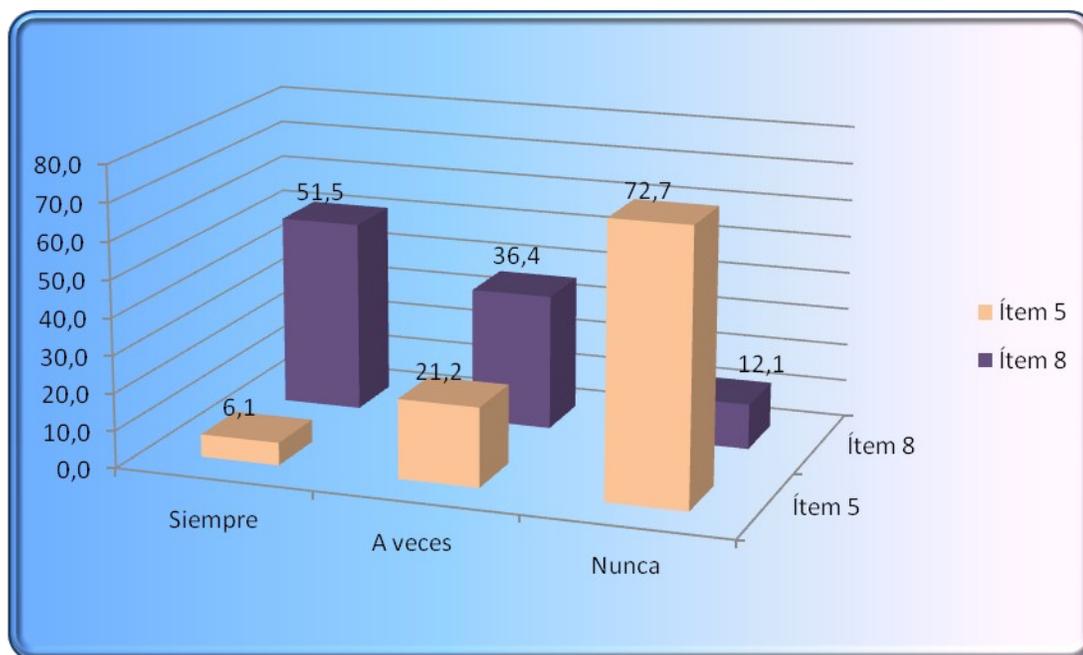
**Cuadro N° 3**

**Dimensión: Estrategias de enseñanza**

**Indicadores: Innovador- Prospectiva**

N°	Ítems	Siempre		A veces		Nunca	
		F	%	f	%	f	%
5	Desarrollan clases innovadoras para el aprendizaje.	2	6,1	7	21,2	24	72,7
8	Aplican los conocimientos pedagógicos a través de ejemplos de la vida cotidiana para su aprendizaje integral.	17	51,5	12	36,4	4	12,1

**Gráfico N° 3**



**Arguinzones (2014)**

### Interpretación Cuadro N° 3

De acuerdo con la dimensión estrategias de enseñanza, el indicador; innovador el ítem N° 5, ¿Desarrollan clases innovadoras para el aprendizaje? Los encuestados respondieron 72,7 por ciento nunca, 21, 2 por ciento a veces y un 6,1 por ciento siempre.

Al respecto se evidencio, un porcentaje alto en la alternativa nunca, donde no aplican clases innovadoras para el aprendizaje, y bajo porcentaje en aplicación de clases innovadoras para el aprendizaje.

Así mismo, Frida, D. y Barriga, A (2002), plantea que son los procedimientos que el docente debe utilizar de modo inteligente y adaptativo, esto con el fin de ayudar a los alumnos a construir su actividad adecuadamente, y así, poder lograr los objetivos de aprendizaje que se le propongan, donde la capacidad innovadora del maestro favorece su flexibilidad y originalidad. ”

Del mismo modo, se observó que el ítem N° 8, ¿Aplican los conocimientos pedagógicos a través de ejemplos de la vida cotidiana para el aprendizaje integral de los estudiantes? Los resultados fueron los siguientes: 51,5 por ciento siempre, 36,4 por ciento a veces y 12,1 por ciento nunca.

De tal manera que se observo un alto porcentaje en la alternativa siempre, es decir los docentes si aplican los conocimientos pedagógicos a través de ejemplos de la vida cotidiana para el aprendizaje integral de los estudiantes, y poco porcentaje en la alternativa a veces y nunca.

Atendiendo a lo anterior Frida, D. y Barriga, A (2002), plantea que la respectividad “parte del hecho de que el alumno deberá poner en práctica lo que aprende en un momento determinado”.

De acuerdo a lo planteado, es el proceso a través del cual se adquieren o modifican habilidades, destrezas, conocimientos, conductas o valores como resultado del estudio, la experiencia, la instrucción, el razonamiento y la observación. Este proceso puede ser analizado desde distintas perspectivas, por lo que existen distintas presunciones de la enseñanza.

Relacionando los ítems 5-8, se aprecia que los docentes no aplican clases innovadoras en clase, pero si aplican sus conocimientos pedagógicos a través de ejemplos para lograr el aprendizaje integral de sus estudiantes, de modo que se enfatiza la importancia de ser innovadores en las estrategias de enseñanza para mejores resultados académicos.

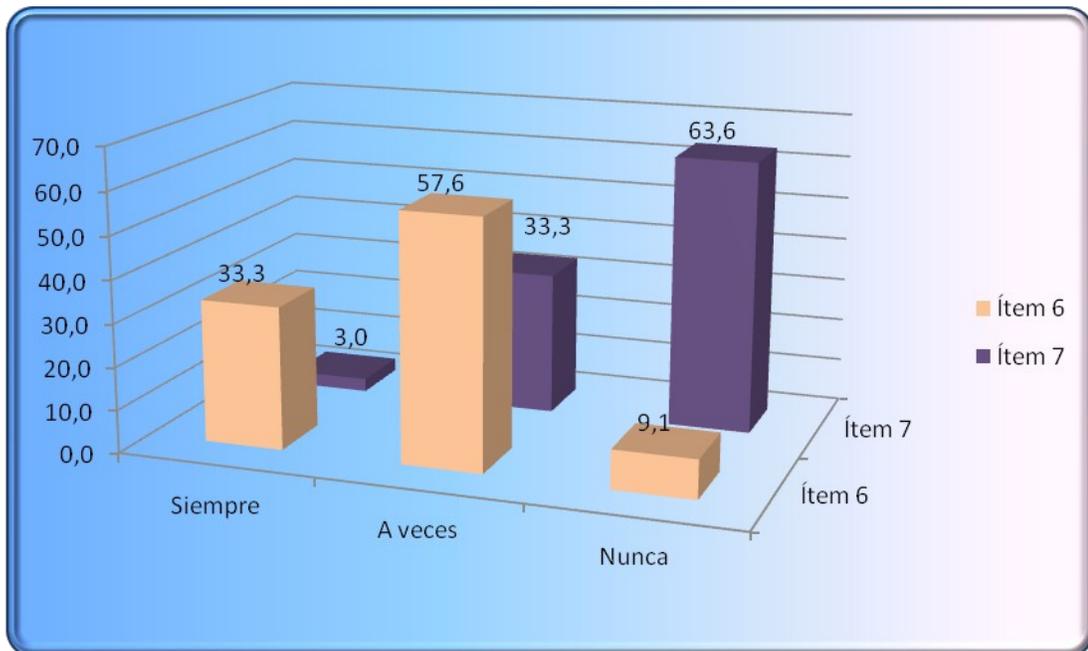
**Cuadro N° 4**

**Dimensión: Estrategias de enseñanza**

**Indicadores: Flexible-Critica**

N°	Ítems	Siempre		A veces		Nunca	
		f	%	f	%	f	%
6	Son flexibles en la aplicación de evaluación de contenidos.	11	33,3	19	57,6	3	9,1
7	Emplean el analisis de la clase en el proceso enseñanza.	1	3,0	11	33,3	21	63,6

**Gráfico N° 4**



**Arguinzones (2014)**

#### **Interpretación Cuadro N° 4**

La dimensión estrategias de enseñanza, ítem N° 6 ¿Son flexibles en la aplicación de la evaluación de contenidos? Los encuestados contestaron 57,6 por ciento a veces, 33,3 por ciento siempre, y 9,1 por ciento nunca. Se aprecia un porcentaje alto en la alternativa a veces, por lo que se observa flexibilidad por parte de los docentes en los contenidos de evaluación.

Así mismo, Frida, D y Barriga, A (2002) plantea; que la flexibilidad permite la entrada de nueva información, proveniente de la sociedad, la cultura y la ciencia para actualizar de manera general los contenidos del currículo de acuerdo con los acontecimientos científicos, culturales y educativos del contexto social.

En el ítem N° 7 ¿Emplea el análisis de la clase en el proceso enseñanza? Contestaron 63,6 por ciento nunca, 33,3 por ciento a veces, y 3,0 por ciento siempre. Se refleja alta tendencia en la alternativa nunca, es decir los docentes pocas veces aplican la retroalimentación de la clase.

Del mismo modo, Frida, D y Barriga, A (2002), afirma que la crítica es tener en cuenta que un proyecto didáctico es una acción abierta al futuro y, por lo tanto debe estar sujeto a la revisión crítica constante.

De acuerdo con lo anterior, relacionando los ítems 6 – 7 se evidencian que los docentes son flexibles en la aplicación de evaluación de contenidos, mas sin embargo no realizan analisis de la clase después que imparte sus contenidos planificados.

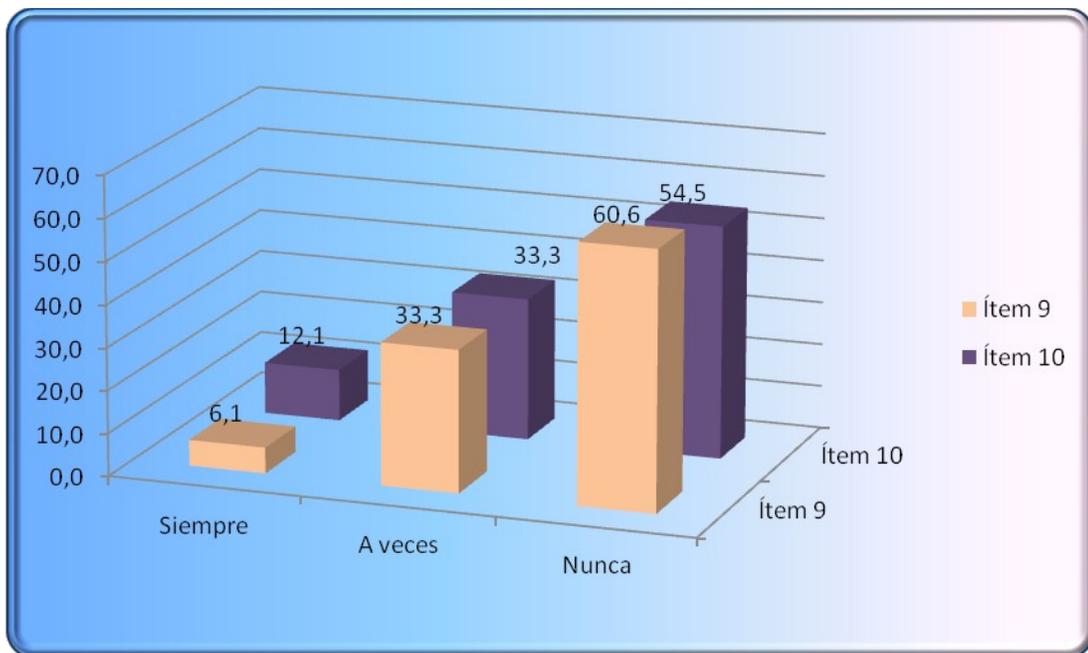
**Cuadro N° 5**

**Dimensión: Perfil Personal**

**Indicadores: Creativo-Optimista.**

N°	Ítems	Siempre		A veces		Nunca	
		F	%	f	%	f	%
9	Estimulan la creatividad en clase.	2	6,1	11	33,3	20	60,6
10	Muestra actitud positiva para alcanzar las metas pedagógicas.	4	12,1	11	33,3	18	54,5

**Gráfico N° 5**



**Arguinzones (2014)**

### Interpretación Cuadro N° 5

En la dimensión perfil personal del docente, se pudo observar que el ítem N° 9 ¿Estimula la creatividad en clase? Los encuestados contestaron 60,6 por ciento nunca, 33,3 por ciento a veces, y 6,1 por ciento siempre. Lo cual se aprecia un alto porcentaje en la alternativa nunca, demostrando poca aplicación de creatividad de los docentes para los estudiantes.

Así mismo Aldape, T (2008), el maestro en la actualidad, debe dar clase informativa sino explorar, la manera creativa para que el alumno capte entienda y aplique el conocimiento que se le ofrece. Por tanto el docente, reside en aprovechar los elementos existentes para solucionar la problemática de su escuela y de su comunidad, generando nuevas alternativas para dar soluciones efectivas a problemas de aprendizaje y estimulando la creatividad de los estudiantes. (pág. 74)

Igualmente en el ítem N° 10 ¿Muestra actitud positiva para alcanzar las metas pedagógicas? Los encuestados contestaron 54,5 por ciento nunca, 33,3 por ciento a veces, y 12,1 por ciento siempre, se observa mayor porcentaje en la alternativa nunca, lo que demuestra poca actitud positiva por parte de los docentes a realizar las metas trazadas.

En esta perspectiva, el optimismo y la esperanza, son factores críticos para cualquier profesión y la enseñanza no es la excepción. Es por ello Gonzales, S. (2010) plantea que el docente, debe manifestar confianza en sí mismo, como ente capaz de su propia realización y creer en la educación como medio para lograrlo, siempre en actitud positiva y constructiva frente a realidades adversas considerando el resultado de cada tarea como base del mejoramiento continuo de su actuación. (pág.286)

Relacionando los ítems 9-10, se aprecia porcentaje muy alto en la alternativa nunca de ambas preguntas es decir, los docentes no aplican la creatividad en clase, y no muestran actitud positiva para realizar las actividades pedagógicas en el plantel.

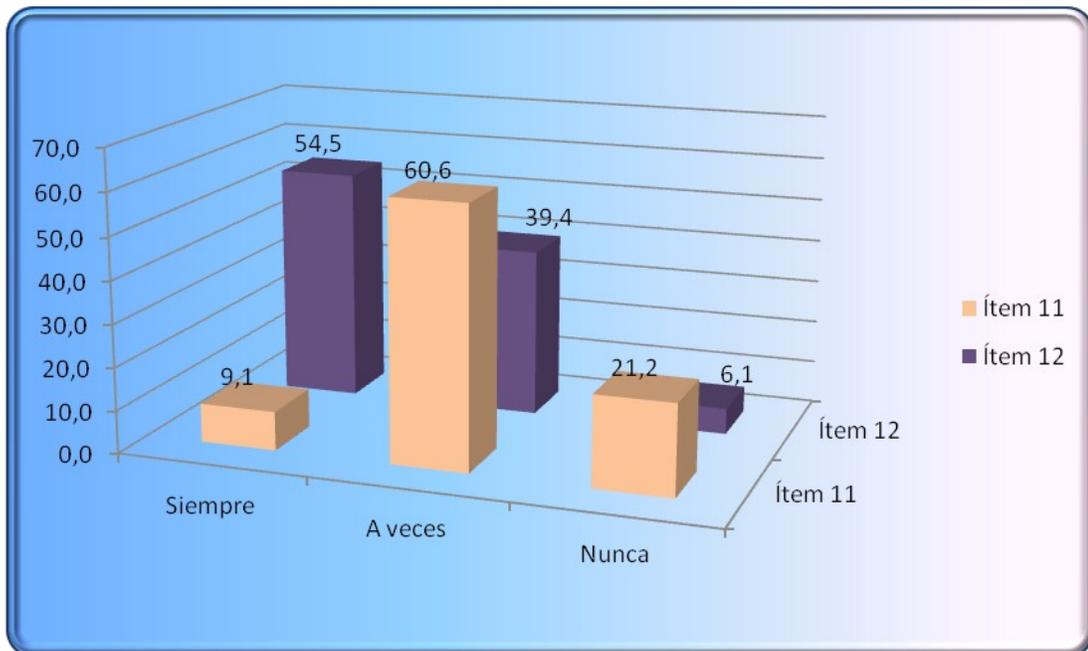
**Cuadro N° 6**

**Dimensión: Perfil Personal**

**Indicadores: Reflexivo-critico-Comunicativo**

N°	Ítems	Siempre		A veces		Nunca	
		f	%	f	%	f	%
11	Sugieren organización para mejorar las actividades pedagógicas.	3	9,1	20	60,6	7	21,2
12	Se comunica con lenguaje natural, expresando sus ideas con claridad.	18	54,5	13	39,4	2	6,1

**Gráfico N° 6**



**Arguinzones( 2014)**

## Interpretación Cuadro N° 6

De acuerdo al perfil personal de docente, el indicador N° 11, ¿Sugieren organización para mejorar las actividades pedagógicas? Los encuestados contestaron 60,6 por ciento a veces, 21,2 por ciento nunca, y 9,1 por ciento siempre, se observa mayor porcentaje en la alternativa a veces, es decir los docentes si sugieren recomendaciones pedagógicas a sus estudiantes.

Al respecto; Contreras J. (2001) plantea la idea del profesional reflexivo y crítico, se trata justamente de dar cuenta en la forma que los profesionales se enfrenta a aquellas situaciones que no fueron resuelta, sobre la enseñanza ya que se caracteriza por situaciones inciertas, inestables singulares en las que hay confitos de valor. Para ello hay que recordar que hay similitudes entre el “conocimiento y la acción” y “la reflexión en la acción.” Los docentes se apoyan en valorar los logros determinando si los objetivos planteados se han logrado en qué medida fueron realizadas así como auto evaluarse en forma permanente de sus labores. (pág.76)

Así mismo la interpretación del ítem N° 12, ¿Se comunica con lenguaje natural expresando sus ideas con claridad? Los encuestados contestaron 54,5 por ciento siempre, 39,4 por ciento a veces, y 6,1 por ciento nunca. Se aprecia que existe un alto porcentaje en la alternativa siempre es decir existe buena comunicación por parte de los docentes del lenguaje expresado para sus estudiantes.

Así mismo, Viera H (2007), El docente comunicativo, es el principio asertivo para conciliar las relaciones interpersonales y así mantener relaciones armoniosas con los alumnos y comunidad en general, expresando

sus ideas con claridad, atendiendo planteamientos además de generar diálogos como alternativas de solución.( pág49)

Relacionando los ítems 11-12 se observa que existe buena comunicación de expresión verbal de los docentes para con los estudiantes mas sin embargo existe alta tendencia de organización pedagógica a los estudiantes pero no es constante, se enfatiza mejorar ser insistente en mantener recomendaciones pedagógicas a sus estudiantes.

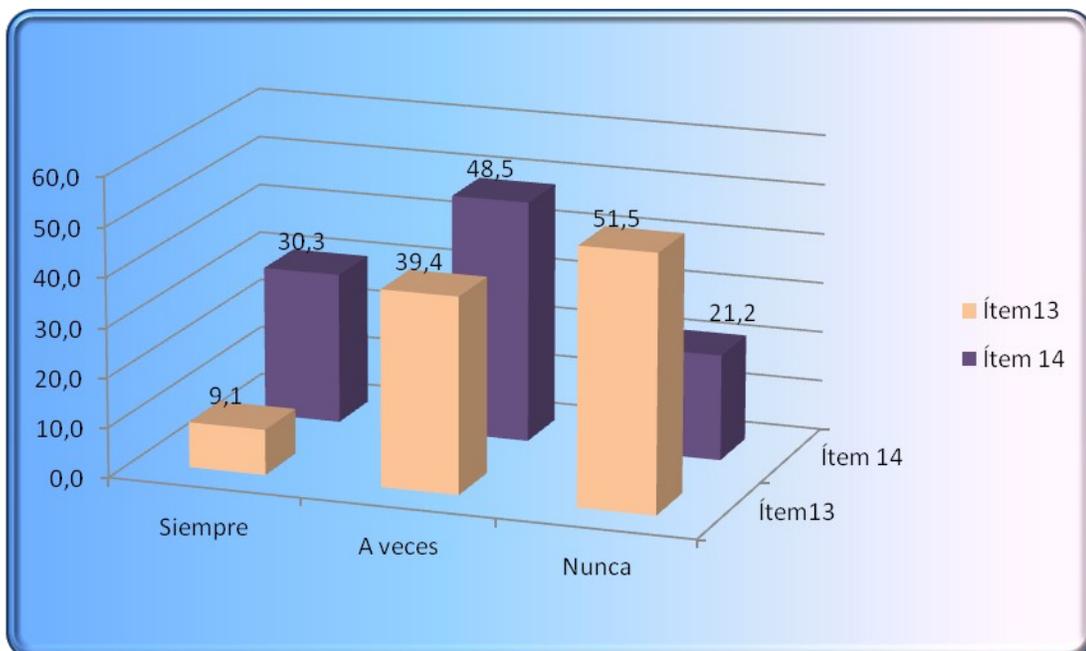
**Cuadro N° 7**

**Dimensión: Perfil Personal**

**Indicadores: Participativo- Responsable**

N°	Ítems	Siempre		A veces		Nunca	
		f	%	f	%	f	%
13	Participan en las actividades académicas, culturales y deportivas del plantel.	3	9,1	13	39,4	17	51,5
14	Son responsables y organizados en su jornada de clase.	10	30,3	16	48,5	7	21,2

**Gráfico N° 7**



**Arguinzones (2014)**

### **Interpretación Cuadro N° 7**

En la dimensión perfil personal del docente, el indicador participativo, el ítem N° 13, ¿Participan en las actividades académicas, culturales y deportivas del plantel? Los encuestados contestaron 51,1 por ciento nunca, 39,4 por ciento a veces, 9,1 por ciento siempre. Se observa un porcentaje alto en la alternativa nunca, es decir poca participación de los docentes en las actividades académicas, culturales y deportivas del plantel. Al respecto, Delgado, K. (2007) Existe un docente participativo, considerando primordialmente, los intereses y necesidades de sus estudiantes, logrando que sus actividades pedagógicas influya significativamente sobre el proceso de modificación del comportamiento de sus estudiantes, demostrando, ser agente de promotor de cambios, capaz de intervenir en la toma de decisiones durante el proceso de su propio aprendizaje y de incorporar a la comunidad al proceso enseñanza – aprendizaje (pag23)

Así mismo se interpreto el ítem N° 14, ¿Son responsables y organizados en su jornada en clase? Donde respondieron, 48,5 por ciento a veces, 30,3 por ciento siempre y 21,1 por ciento nunca. Se aprecia porcentaje alto en la alternativa a veces, lo que se aprecia docentes organizados y responsables en su clase.

Considerando lo anterior el autor Mora, L (2006) plantea El docente debe ser responsable, de conocer sus deberes y cumplir con sus obligaciones, manteniendo una actitud positiva hacia el cumplimiento de sus funciones además de ser puntual y organizado. (pág.70

Relacionando los ítems 13-14, se aprecia que los docentes sienten apatía en participar en las actividades culturales, académicas, y deportivas del plantel, así mismo son organizados en el aula, pero se necesita enfatizar

mas la participación en las actividades del plantel, y ser contantes en responsabilidad e instrucción en clase.

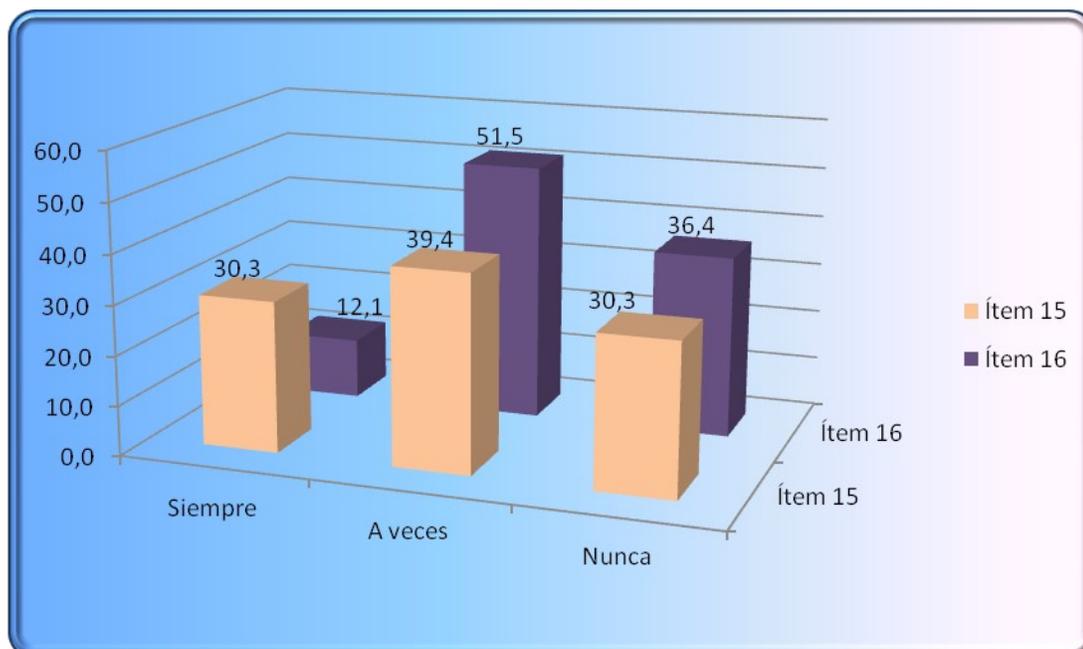
**Cuadro N° 8**

**Dimensión: Perfil Profesional**

**Indicador: Facilitador de Aprendizaje**

N°	Ítems	Siempre		A veces		Nunca	
		f	%	f	%	f	%
15	Notifican a los estudiantes los proyectos de aprendizaje del plantel.	10	30,3	13	39,4	10	30,3
16	Proporciona las herramientas necesarias para promover el desarrollo de conocimiento a sus estudiantes.	4	12,1	17	51,5	12	36,4

**Gráfico N° 8**



## **Arguinzones (2014)**

### **Interpretación Cuadro N° 8**

La interpretación de la dimensión profesional del docente bajo el indicador facilitador de aprendizaje. El ítem N° 15 ¿Notifica a los estudiantes los proyecto de aprendizaje del plantel? Los encuestados respondieron, 39,4 por ciento a veces, 30,3 por ciento siempre, 30,3 por ciento nunca.

Se observó que existe mayor porcentaje en la alternativa a veces, es decir aunque existe un buen porcentaje de docentes que informan sobre los proyectos de aprendizaje, no son constante en impartir la información necesaria e importante para el desarrollo pedagógico a sus estudiantes.

En ese mismo contexto, Izarra, D y López, M (2003), afirman lo siguiente: “El educador debe contribuir con el desarrollo cognitivo de sus estudiantes, ampliando cada día el campo del saber, diseñando estrategias apropiadas, estimulando la lectura y desarrollando el pensamiento lógico y creativo”, aportando ideas para mejorar el aprendizaje formativo de los proyecto que se ejecutan en el aula. (pág. 146)

Así mismo, el ítem 16, ¿Proporciona las herramientas necesarias para promover el desarrollo integral de los estudiantes? Respondieron 51,5 por ciento a veces, 36,4 por ciento nunca, 12,1 por ciento siempre.

Se aprecia, un alto porcentaje en la alternativa a veces, los docentes si proporcionan herramientas necesarias para el desarrollo integral de los estudiantes, sin embargo debería ser constante en aplicar las herramientas necesarias para sus estudiantes.

En esta perspectiva; Izarra y López (2003) el profesor propone herramientas y situaciones didácticas, para favorecer la construcción

personal de los procesos de pensamiento, el interés y el gusto de cada estudiante hacia los contenidos de forma creativa y didáctica para lograr el éxito de los objetivos de la asignatura que imparte. (pág. 146)

Relacionando los ítems 15-16 se aprecia que los docentes si notifican a sus estudiantes sobre el proyecto de aprendizaje, sin embargo este aspecto pedagógico debe ser siempre informado puesto que de allí, se desarrollan todas las actividades del lapso y así estarán enterado de cada actividad en clase, igualmente se aprecia un alto porcentaje de docentes que le proporciona herramientas para mejorar su rendimiento académico, aun se necesita afianzar mas su disposición de métodos para sus estudiantes.

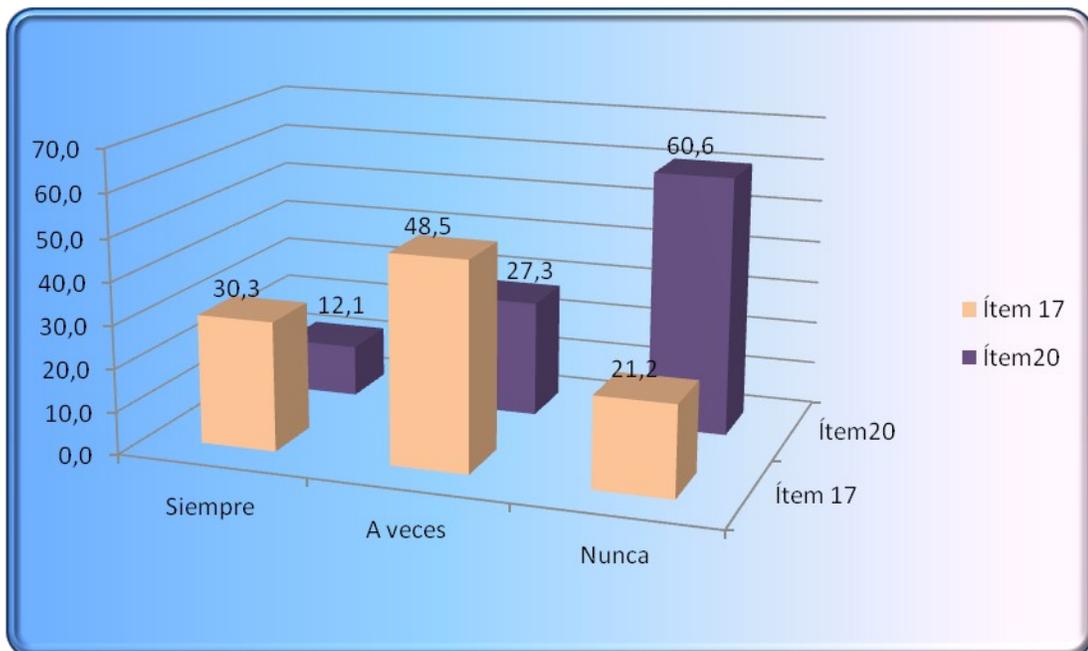
**Cuadro N° 9**

**Dimensión: Perfil Profesional**

**Indicadores: Orientador- Evaluador**

N°	Ítems	Siempre		A veces		Nunca	
		f	%	f	%	f	%
17	Orientan actitudes , ética y morales en los estudiantes	10	30,3	16	48,5	7	21,2
20	Mantienen un control en el desarrollo integral en cada uno de sus estudiantes.	4	12,1	9	27,3	20	60,6

**Gráfico N° 9**



## Arguinzones (2014)

### Interpretación Cuadro N° 9

La interpretación del ítem N° 17 ¿Orientan actitudes éticas y morales en los estudiantes? Los encuestados contestaron 48,5 por ciento a veces, 30,3 por ciento siempre, 21,1 nunca. Se observa alto porcentaje en la alternativa a veces, es decir los docentes si orientan actitudes éticas y morales en sus estudiantes. De acuerdo a lo anterior Ramos, M. (1999), los docentes orientadores permitan “Educar, requiere guiar, conducir, pero conducir desde dentro de la persona, desarrollando su moral autónoma, ayudando a formar actitudes que hagan de cada ser humano, la persona adecuada para vivir en sociedad y hacer de esa sociedad un lugar para vivir felizmente”. Así mismo el ítem N° 20 ¿Mantiene un control en el desarrollo integral en cada uno de sus estudiantes? Los encuestados contestaron 60,6 por ciento nunca, 27,3 a veces, 12,1 siempre. Se aprecia un alto porcentaje en la alternativa nunca, es decir los docentes no mantienen el control de sus estudiantes.

Información que permite plantear, que el docente evaluador es el dinamizador del proceso. En este sentido genera la discusión, señala la importancia de la participación en el mismo, informa sobre las necesidades, dirige en consenso, registra acuerdos y sugerencias a utilizar en la enseñanza, aprendizaje y evaluación; promueve la elección de un equipo de padres dinamizadores del proceso de participación. De acuerdo lo planteado por el autor Mariela, F. (2014), desempeño docente en educación superior, afirman: en el proceso enseñanza - aprendizaje se requiere que el docente conozca, emita juicios de valor cuantitativo a las teorías modernas del aprendizaje y evaluación. Relacionando los ítems 17-20 se aprecia que los docentes si orientan actitudes, ético moral en sus estudiantes, sin embargo

no mantienen un control integral de sus estudiantes este representa una gran debilidad debido a que sus aulas de clase pueden ser un desorden en las actividades pedagógicas.

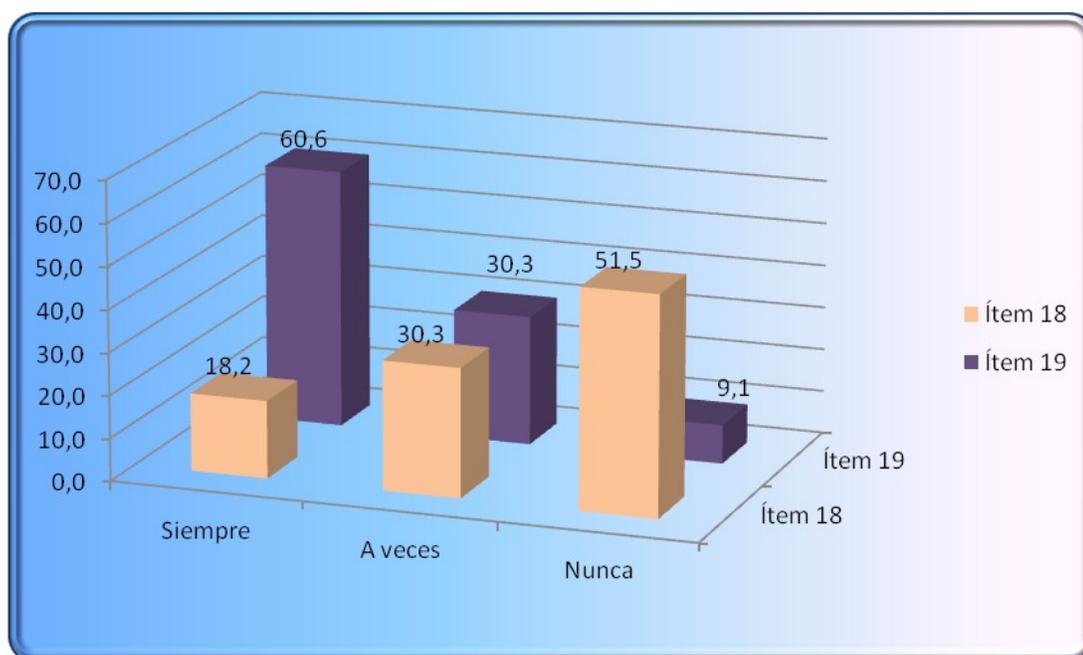
**Cuadro N° 10**

**Dimensión: Perfil Profesional**

**Indicadores: Planificador- Evaluador**

N°	Ítems	Siempre		A veces		Nunca	
		f	%	f	%	f	%
18	Relaciona los contenidos que desarrolla en clase con la planificación programada del proyecto.	6	18,2	10	30,3	17	51,5
19	Establece un plan de evaluación con los contenidos de la materia.	20	60,6	10	30,3	3	9,1

**Gráfico N° 10**



## Arguinzones( 2014)

### Interpretación Cuadro N° 10

Por otra parte se procedió a interpretar el ítem N° 18 ¿Relaciona los contenidos que desarrolla en clase con la planificación programada del proyecto? Los encuestados contestaron 51,5 por ciento nunca, 30,3 por ciento a veces, 18,2 por ciento siempre. Se observa alto porcentaje en la alternativa nunca, los docentes no relacionan los contenidos que desarrollan en clase con la planificación programada del proyecto.

En ese mismo contexto; Graterol, Ch. (2001), “El docente logrará sus objetivos, una vez que planifique las actividades que va a realizar. De lo anterior se infiere que es necesario que el docente planifique con antelación las actividades, que se perfeccione, estimule y trabaje cooperativamente a fin de que su acción sea más flexible y se desarrolle eficientemente”. (pág. 27)

Al mismo tiempo se realizó la interpretación del ítem N° 19 ¿Establece un plan de evaluación en los contenidos de la materia? Los encuestados contestaron 60,6 por ciento siempre, 30,3 por ciento a veces, 9,1 por ciento nunca. Se aprecia que existe una gran fortaleza en los docentes en aplicar e informar sobre el plan de evaluación a sus estudiantes.

Así mismo, el docente evaluador es el dinamizador del proceso. En este sentido genera la discusión, señala la importancia de la participación en el mismo, informa sobre las necesidades, dirige en consenso, registra acuerdos y sugerencias a utilizar en la enseñanza, aprendizaje y evaluación; promueve la elección de un equipo de padres dinamizadores del proceso de participación. De acuerdo por Mariela, F (2014), afirma: en el proceso enseñanza- aprendizaje se requiere que el docente conozca y maneje las teorías modernas del aprendizaje y de la instrucción

Relacionando los ítems 18-19, se aprecia que los docentes no relacionan los contenidos que desarrollan en clase con la planificación programada del proyecto, es decir se salen de los parámetros establecidos del proyecto en el lapso y del año escolar, esto debido a las muchas actividades de plan de acción contingente para abarcar ciertos contenidos, pero existe gran fortaleza en informar y aplicar el plan de evaluación para los estudiantes.

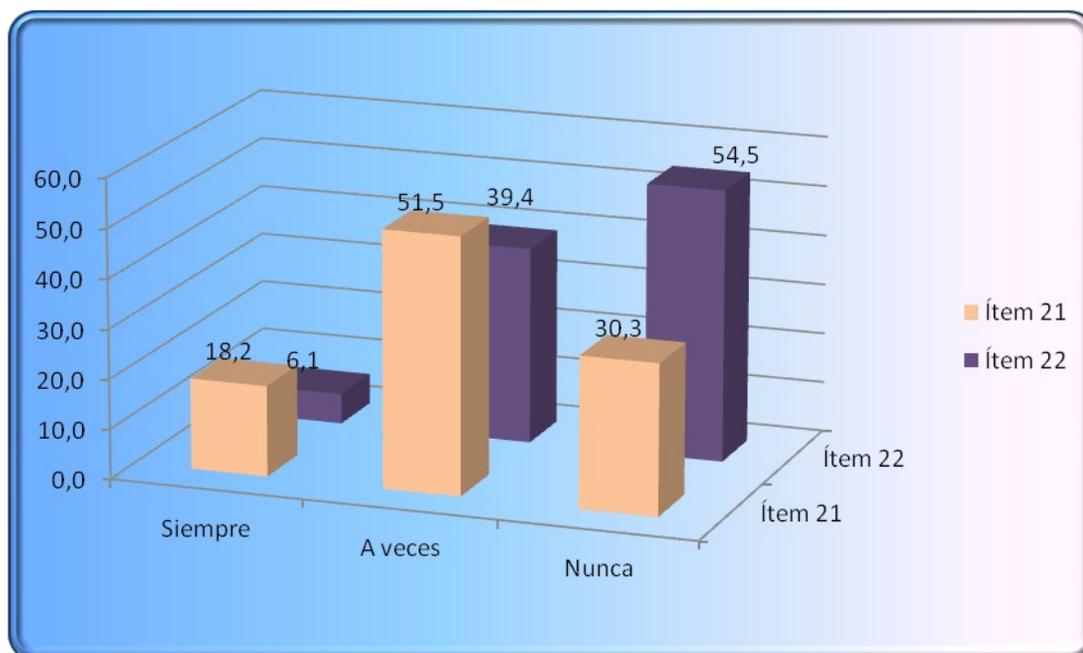
**Cuadro N° 11**

**Dimensión: Perfil Profesional**

**Indicador: Promotor social**

N°	Ítems	Siempre		A veces		Nunca	
		F	%	f	%	f	%
21	Fomentan los valores en clase; respeto, disciplina, honestidad, convivencia.	6	18,2	17	51,5	10	30,3
22	Promueven la autoestima y la motivación en cada uno de sus estudiantes.	2	6,1	13	39,4	18	54,5

**Gráfico N° 11**



## **Arguinzones 2014**

### **Interpretación Cuadro N° 11**

La dimensión perfil profesional del docente en el indicador promotor social, el ítem N° 21, ¿Fomenta los valores en clase respeto, disciplina, honestidad y convivencia? Los encuestados contestaron 51,5 por ciento a veces, 30,3 por ciento nunca, 18,2 por ciento siempre. Se observa alto porcentaje en la alternativa a veces los docentes si fomentan los valores en clase.

Así mismo, el autor Eilyn, A. (2012), expresa a Aprender a escuchar: Es un proceso activo distinto a oír, que se aprende y del cual depende una respuesta eficaz. Enseñar a Convivir: Necesitamos que las escuelas sean comunidades verdaderamente democráticas, semilleros e imagen de la sociedad que queremos.

De igual manera se interpreto el ítem N° 22 ¿Promueve el autoestima y la motivación en cada uno de sus estudiantes? Los encuestados contestaron 54,5 por ciento nunca, 39,4 por ciento a veces, 6,1 por ciento siempre. Se aprecia alto porcentaje en la alternativa nunca, es decir los docentes no promueve el autoestima y motivación en cada uno de sus estudiantes.

De acuerdo, el autor Eilyn, A. (2012) el docente como promotor social debe conocer, dirigir en el área de influencia de la comunidad, los movimientos socio –culturales, científicos, deportivos y políticos además de aplicar técnicas de desarrollo comunal facilitando la participación del logro de los objetivos de la educación, estimulando su comprensión y valoración de las manifestaciones socio –culturales tanto regionales, nacionales como universales.

Relacionando los ítems 21-22, se aprecia que los docentes si fomentan los valores en clase, pero no promueven la autoestima y motivación en cada uno de sus estudiantes, el control personalizado se encuentra descuidado en el aula.

### **Conclusiones**

El análisis de la información recabada a través del instrumento aplicado, al grupo seleccionado para el estudio, conformado por los estudiantes de 4to año. Se concluye tomando en cuenta los objetivos específicos de la investigación.

Objetivo N° 1: Diagnosticar el desempeño docente de acuerdo a la percepción de los estudiantes en la implementación de estrategias de enseñanzas, bajo el modelo integral de desarrollo profesional como: identidad profesional, autonomía, liderazgo y habilidades pedagógicas.

Así mismo, los encuestados observan que los docentes no aplican el liderazgo en el aula, a la hora de resolver conflictos educativos, solo emplean la clase sin darle importancia a los problemas de su entorno, donde deberían mejorar y promover participación de actividades pedagógicas, análisis de clase así como del rendimiento académico el cual se encuentra deficiente, debido a muchos factores entre ellos: la poca motivación de los profesores y falta de compromiso en el desempeño de su labor, demostrado solo conocimientos teóricos de su área, sin participación alguna a incentivar logros de metas particulares y generales de la institución.

Objetivo 2: Identificar las estrategias de enseñanza implementadas por el docente enmarcada en la Dimensión Innovadora-Flexible-Critica-Prospectiva-Orientadora.

De acuerdo a lo planteado, los encuestados afirman que los docentes no aplican nuevos métodos de enseñanza, planteando que a diario se visualizan técnicas de estudio que se vuelven cotidianas y repetitivas realizando las mismas asignaciones en los diversos temas que son explicados en clase, es ya costumbre a nivel general observar iguales planes de estudio a través de la planificación evaluativa de los estudiantes. Por otra parte, también se pudo evidenciar que existe un alto índice de docentes que no le toma importancia al análisis de las clases a través de la explicación del contenido, solo emplean la programación de objetivos sin hacer énfasis en reflexionar si realmente el educando comprende la clase, obviando los conocimientos que trascienden la experiencia personal y cognitiva para el desenvolvimiento científico, cultural y sistemático de la sociedad.

Objetivo N° 3: Describir el perfil personal y profesional del desempeño docente en la implementación de estrategias de enseñanza y aprendizaje, lo enfatiza el tipo del perfil de los docentes como: Perfil Personal: Creatividad-Optimismo-Reflexivo y Critico-Comunicativo-Participativo-Responsable.

Al respecto, se evidencia que los docentes son poco participativos en actividades del plantel, cumpliendo solo con la planificación pedagógica en el horario establecido para cada uno de ellos, sin aportar tiempo extra para controlar y dirigir eventos planeados en las diversas áreas científicas o culturales que se pueda estar desarrollando en la institución, a su vez son apáticos al momento de involucrarse en la elaboración de cronogramas de planificación en proyectos educativos, establecidos por los entes gubernamental e institucionales.

De la misma manera, se pudo observar que los docentes no son creativos, para buscar estrategias metodológicas de clases que despierten

ideas y motivación en los estudiantes a seguir investigando en el conocimiento de las temáticas de estudio en función de indagar lo vanguardista de una educación cambiante.

En función a lo anterior, la evaluación del desempeño docente, debe estar enfocada bajo el concepto de identificar, obtener y proporcionar investigación útil y descriptiva acerca del valor de alcanzar los objetivos, el mérito de las metas de la planificación, el impacto de un objeto determinado, con el fin de servir de guía para la toma de decisiones, solucionar problemas de responsabilidad, así como también promover la comprensión de los fenómenos implicados.

Es por ello que esta investigación sugiere el modelo Stufflebeam es conocido como CIPP (contexto, insumo, proceso y producto), el cual se caracteriza por estar orientado a la toma de decisiones, de planificación, estructurales, de implementación y de retro comunicación.

Este modelo organiza el proceso de la implementación según cuatro características y sus correlaciones:

En el presente estudio la evaluación de contexto, se encuentra determinado, por proyecto educativo integral comunitario, especificándose en los proyectos de aula, bajo lineamientos curriculares, gubernamentales e institucionales, resaltando las necesidades y metas propuestas por el plantel.

Así mismo, la evaluación de entrada o insumo, en esta investigación será ejecutada a través de los recursos físicos, audiovisuales y tecnológicos del plantel, lo cuales se encuentran disponibles pero abandonados debido al bajo presupuesto invertido en la estructura física del plantel y poca autogestión planificada por el personal que labora en el plantel.

De la misma manera, la evaluación de Proceso; en este estudio, se manifiesta en los recursos didácticos utilizados por los docentes en clases, sus estrategias metodológicas al momento de aplicar el contenido programado, la interacción que tiene el plantel con todos los miembros que participan en un proceso de enseñanza, representantes, estudiantes, comunidad sus logros y metas alcanzadas en los objetivos propuesto tanto para el plantel como para su entorno.

Al mismo tiempo, la evaluación de producto; en esta investigación se plantea en los resultados obtenidos en cada lapso de clase, las debilidades y fortalezas observadas en el análisis de proyectos ejecutados, las clases participativas, actividades extracurriculares, disciplina y rendimiento académico de los estudiantes.

Finalmente la institución educativa seleccionada para este estudio relaciona el perfil personal y profesional de los docentes en el aula, con debilidades que se pueden corregir a través de la comunicación, control y seguimiento de la planificación, sin embargo existe mucha fortaleza por ser docentes jóvenes con disposición al cambio, lo cual permite al plantel convertirse en un gran baluarte, además de mejorar los potenciales de estos profesionales de la docencia a través de la evaluación permanente en las actividades.

## **Recomendaciones**

En atención a los resultados y conclusiones obtenidas en esta investigación se plantea las siguientes recomendaciones:

Al personal Directivo para mejorar el desempeño docente.

1. Emplear continuamente los acompañamientos pedagógicos para enfatizar las estrategias innovadoras y análisis de las clases, de acuerdo al cronograma pautado por los coordinadores pedagógicos en cada lapso.
2. Proponer talleres o charlas de liderazgo para mejorar el desempeño laboral en el plantel.
3. Proponer reuniones de docentes para solucionar las debilidades que existen en la aplicación de métodos y técnicas de estudio empleada por los docentes en sus horas de clase.
4. Incentivar la participación de los docentes de aula en las actividades académicas, científicas cultural y deportiva del plantel.

Al personal Docente para mejorar las estrategias de enseñanza.

1. Aplicar clases innovadoras para despertar el interés y conocimiento de los contenidos planificados.

2. Desarrollar en clase el debate de ideas para realizar el análisis de lo aprendido.

Al personal Docente para mejorar el perfil personal y profesional.

Personal:

1. Promover la creatividad en clase, para dejar la rutina y lo cotidiano en su planificación educativa.
2. Mejorar las actividades pedagógicas en el aula, a través de la autocrítica constructiva, asumiendo de esta manera las debilidades en praxis educativa.
3. Incentivar la participación de los docentes en las actividades extracurriculares, académicas y culturales, de modo que su aporte sea reconocido por parte del directivo del plantel.

Profesional

1. Desarrollar la planificación con recursos y herramientas presentes en el plantel, que promueva el desarrollo de conocimientos a sus estudiantes.
2. Emplear un control y seguimiento de los objetivos planteados a través del avance obtenido por los estudiantes, siendo más evaluador del proceso pedagógico.
3. Relacionar la planificación de la evaluación con la programación del proyecto de aula que existe en cada lapso, en función de mejorar las actividades pautadas.

4. Promover en los estudiantes la autoestima y motivación para mejorar la disciplina y relaciones interpersonales del plantel.

### Referencias Bibliográficas

- Agüera. E. (2004). **Liderazgo y compromiso Social**. México: 1era ed .Benemonta.
- Aldape T. (2008).**Desarrollo de las Competencias del Docente**. España: 4ta ed. Libros en red.
- Arias. F. (2006). **El proyecto de investigación. Guía para su elaboración**. Caracas: 4ta ed Episteme.
- Balestrini, A. (2006). **Como se elabora un proyecto de investigación**. Caracas: 6ta ed. Consultores Asociados.
- Beltran, M. (2009). **La evaluación del desempeño docente**. Revista electrónica de investigación, N°34 pp.05-06.Universidad Autónoma de México
- Carrillo, E. (2000). **Diseño del perfil profesional del educador en atención de la integración del niño de 0 a 6 años**. Trabajo de Grado para optar título de Maestría no Publicado. Universidad Guadalajara México.
- Carderera, M. (1995). **Principios de educación y métodos de enseñanza**.Madrid.2da.ed. Universidad Central de Venezuela
- Cerpa, I (1992). **El Docente su perfil y formación** [Documento en línea]. Obtenido en: Abril 15,2013 Disponible en: [www.monografias.com/trabajos25/perfil-docente/perfil-docente.sh](http://www.monografias.com/trabajos25/perfil-docente/perfil-docente.sh)
- Contreras, J. (2001). **La Autonomía del Profesorado**. Madrid:3era ed Morata.

**Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (2000).** Edición Definida Corregida Según Gaceta Oficial Extraordinaria N° 5453 del 24 de Marzo.

Coll,C.y Martin E (1999). **El constructivismo en el aula.** Madrid: 10ma ed. GRAO.

Chiavenato, I. (1999).**Introducción general a la administración.** Bogotá: 3er ed. Mc-Graw- Hill

Díaz, F. y Hernández, G (2001). **Pedagogía de las estrategias de enseñanza-aprendizaje.** España: 4ta ed. Confemetal

Delgado, K. (2007). **Educación participativa. El método del trabajo en grupo.**Colombia: 2da ed. Episteme.

Eilyn, A. (2012). **El Docente como Promotor Social** [Documento en línea]. Obtenido en: Mayo 21,2013 Disponible en: <http://www.saseupel2012.blogspot.com/.../rol-del-docente-como-promotor-social.ht...>

Frida, D. y Barriga, A (2002). **Estrategias docentes para un aprendizaje significativo una interpretación constructiva.** México: 2da ed. Mc-Graw2

Giroma, C. y Guardia, L (2005) **Los materiales de aprendizaje contextos educativos virtuales.** España: 1era ed. Eureka

Gonzales, S. (2010). **Psicología para el docente.** México: 1era ed Universidad de Guanajuato.

Gonzales, J. (2003).**Modelo Integral del desarrollo profesional.** México: 2da ed. Club Universitario

Gómez, K. (2007). **El docente como líder en el aula.** [Documento en línea]. Obtenido en: Marzo 20, 2013 Disponible en: <http://www.gmliderazgodeldocente1.blogspot.com/>

Graterol, Ch. (2001). **Evaluación del desempeño docente en su actuación como gerente de aula. Trabajo de grado de maestría.** *No publicado Universidad de Carabobo.*

- Gudiño, T. (2012). **Desempeño del Gerente de Aula como Facilitador del Proceso del aprendizaje Unidad educativa Urimare**. Trabajo de Grado para optar al título de Maestría No publicado Universidad de Carabobo.
- Hernández, R. y Barriga, A (2002). **Estrategias docentes para un aprendizaje significativo una interpretación constructiva**. 2 ed. México: Editorial Mc-Graw2
- Hernández, R. y Baptista P (2002). **Metodología de la Investigación**. México: 4ta ed. Editorial Mc-Graw2
- Irana, B. (2012). **Informe de seguimiento de la educación en el Mundo, los jóvenes y las competencias a trabajar con las Organizaciones de las Naciones Unidas**. Luxemburgo: 2da. Ed. Unesco
- Izarra, D. y López, M (2003) **El perfil del educador**. *Revista iberoamericana de Educación*, Nº38. pp. 03-05. Universidad Católica Argentina.
- Ley Orgánica de Educación**. (2009). *Gaceta oficial de la República de Venezuela* 5.929 Extraordinaria del 15-08-2009.
- Maslow, A. (1908-1970). **Las necesidades de las personas. Psicología Humanística**. [Documento en línea]. Obtenido en: mayo 17, 2013 Disponible en: [www.monografias.com](http://www.monografias.com) > *Psicología*
- Mariela, F. (2014). **Desempeño del docente en la educación superior**. [Documento en línea]. Obtenido en: Abril 15, 2013 Disponible en: <http://www.slideshare.net/teresa33ojedasanchez/marco-de-buen-dese-mpeo-docente-2013>
- Marcelo, C. y Vaillant, D (2009) **Desarrollo profesional del docente**. Barcelona 1era ed. Marcea.
- Molina, J. (2011). **El gerente de aula como promotor de estrategias basado en valores para el aprendizaje de los estudiantes de la Unidad Educativa Balbino Bolívar**. Trabajo de Grado para optar al título de Maestría No publicado Universidad de Carabobo.
- Mora, L. (2006). **La evaluación diagnostica en la atención de los estudiantes**. Costa Rica 1 era ed. Episteme.

- Nuris, R (2003) **Las habilidades pedagógicas**. *Revista pedagógica*, N°56. pp. 04-13. Universidad Madrid.
- Olondro, Y. (2011). **Evaluación del desempeño docente de los gerentes de aula para la optimización del aprendizaje en el colegio Luisa Escobar**. Trabajo de Grado para optar al título de Maestría No publicado Universidad de Carabobo.
- Pérez, R (2009). **Hacia una teoría general de las estrategias**. Costa Rica: 1era ed. Ariel.
- Pérez, A y Carrasquel, B (2002). **Sistemas Educativos Nacionales de Venezuela**. [Documento en línea]. Obtenido en: marzo 25-2013 Disponible en: [www.monografias.com](http://www.monografias.com) > [Educación](#)
- Peroza, W. (2000). **Evaluación de las competencias pedagógicas del docente de la I etapa de la Escuela básica**. Trabajo de Grado para optar al título de Maestría No publicado Universidad de Carabobo.
- Ramos, M (1999). **Teorías para educar en valores**. España. 3 era ed. Prentice Hall.
- Ramos, C (2006). **Para educar en valores**. México: 1era ed. El viaje del pez
- Rodríguez, B (2008). **Evaluación del desempeño gerencial del directivo educativo en el Municipio escolar N° 6.1**. Trabajo de Grado para optar al título de Maestría No publicado Universidad de Carabobo.
- Rojas. M. (2003). **La autonomía docente en el marco de la realidad educativa**. Venezuela. 2da ed. Universidad de los Andes
- Sierra, R. (2004). **Técnicas e instrumentos de Evaluación**. [Documento en línea]. Obtenido en: abril 30-2013 Disponible en: [www.buenas tareas.com](http://www.buenas tareas.com) > [instrumentos de evaluación](#)
- Stufflebean, D (1987). **Modelo de Evaluación (CIPP)**. [Documento en línea]. Obtenido en: mayo 14-2013 Disponible en: [www.slideshare.net/.../modelo-cipp-de-evaluacion-curricular-stuffle beam](http://www.slideshare.net/.../modelo-cipp-de-evaluacion-curricular-stufflebeam)
- Tejada, R. (2006). **Desempeño Profesional docente y evaluación gestión pedagógica**. España: 3era ed. Académica
- Valdez, R. (2000) **Desempeño Docente**. España: 3era ed. Pertinece Hall

Viera, H. (2007) **La comunicación en el aula. Relación profesor alumno, el análisis transaccional.** Madrid: 2da ed. Narcea.

# **ANEXOS**



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



Apreciados Estudiantes.

El siguiente cuestionario tiene como finalidad recolectar información para la realización del trabajo final de grado titulado: **“EVALUACION DEL DESEMPEÑO DOCENTE EN LA IMPLEMENTACION DE ESTRATEGIAS DE ENSEÑANZA Y APRENDIZAJE”**.

Es de suma importancia su colaboración en las respuestas de las preguntas. Ya que la información que suministre es de carácter confidencial y solo tendrá validez para la realización del presente estudio, por lo cual se le agradece ser lo más sincero (a) posible. Así mismo se le recuerda que la información que usted brinde no será divulgada.

Gracias.

Instrucciones

1. Lea detalladamente cada pregunta.

2-Marque con una (x) la alternativa que usted seleccione, atendiendo a los siguientes criterios: Siempre, A veces, Nunca.

3- No deje pregunta sin responder.

Usted como estudiante considera que los docentes:

Nº	Ítems	Siempre	A veces	Nunca
1	Se sienten identificados; contentos y orgullosos de su carrera profesional.			
2	Son líderes con el grupo de estudiantes al que le imparte clase.			
3	Actúan de manera autónoma ante las diversas situaciones que se le presentan en el aula.			
4	Emplean dominio de acciones pedagógicas: conocimiento, disposición y seguridad al impartir los contenidos.			
5	Desarrollan clases innovadoras para el aprendizaje.			
6	Son flexibles en la aplicación de evaluación de contenidos.			
7	Emplean el análisis de la clase en el proceso enseñanza.			
8	Aplican los conocimientos pedagógicos a través de ejemplos de la vida cotidiana para el aprendizaje integral de los estudiantes.			
9	Estimulan la creatividad en la clase.			
10	Muestran actitud positiva para alcanzar las metas pedagógicas.			
11	Sugieren organización para mejorar las actividades pedagógicas.			

12	Se comunican con lenguaje natural, expresando sus ideas con claridad.			
<b>Nº</b>	<b>Ítems</b>	<b>siempre</b>	<b>A veces</b>	<b>Nunca</b>
13	Participan en las actividades académica, cultural y deportiva del plantel.			
14	Son responsables y organizados en su jornada de clase			
15	Notifica a sus estudiantes los proyectos de aprendizajes del plantel.			
16	Proporcionan las herramientas necesarias para promover el desarrollo de conocimiento a sus estudiantes.			
17	Orientan actitudes, ética y morales en los estudiantes.			
18	Relacionan los contenidos que desarrolla en clase con la planificación programada del proyecto.			
19	Establecen un plan de evaluación en los contenidos de la materia.			
20	Mantienen un control en el desarrollo integral en cada uno de sus estudiantes.			
21	Fomentan los valores en clase; respeto, disciplina, honestidad, convivencia.			
22	Promueven la autoestima y la motivación en cada uno de sus estudiantes.			