

# NECESIDAD DE CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO EN LA SUBÁREA COMERCIAL PARA DOCENTES ESCUELA BASICA

## RESUMEN

Rafael José, Olivar Linares

Feloolivar@hotmail.com

UPEL IPR El Mácaro

Yrida Romero

yridar@gimail.com

UPEL Maracay

*Fecha de recepción: 31/03/2008*

*Fecha de aceptación: 26/06/2008*

El presente estudio tuvo como objetivo diagnosticar la necesidad de capacitación y adiestramiento dirigido a los docentes que laboran en el área Educación para el Trabajo, subárea Comercial, como una alternativa de solución que garantice mejorar el desempeño de los docentes que administran los programas ante la problemática evidenciada en el manejo de la asignatura. La investigación estuvo enmarcada en la modalidad proyecto factible, fundamentada en una investigación de campo de carácter exploratorio y descriptiva. Se tomó como muestra 25 docentes que se desempeñan en la Escuela Básica en el área objeto de estudio. Para la recolección de datos se aplicó a los docentes un instrumento dirigido a recabar información respecto a la necesidad de capacitación y adiestramiento en la función docente, necesidad de adquisición de conocimientos en el área comercial. Los resultados de la investigación dieron evidencia de la escasa política de capacitación y adiestramiento docente implementados en el área y de los requerimientos de conocimientos, habilidades y destrezas de la población que labora en ella, por no poseer las competencias necesarias para el desempeño de la función docente, motivado a que la gran mayoría de los docentes, no son egresados de la especialidad donde se desempeñan y en muchos casos los títulos obtenidos no son afines al área de trabajo, elementos que permitieron fundamentar la propuesta de esta investigación.

Descriptores: Educación para el Trabajo. Capacitación Profesional.

# NECESIDAD DE CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO EN LA SUBÁREA COMERCIAL PARA DOCENTES ESCUELA BASICA

## SUMMARY

Authors: Rafael J, Olivar Linares  
Feloolivar@hotmail.com  
UPEL IPR The Mácaro  
Yrida Romero  
yridar@gimail.com  
UPEL Maracay

The presented study has as objective to design a training program and managed training to the educational ones that act in the area Education for the Work, Commercial subárea, like a solution alternative that it guarantees to improve the acting of the educational ones that you/they administer the programs before the problem evidenced in the handling of the subject. The investigation was framed in the modality feasible project, based in an exploratory and descriptive investigation of field of character. He/she took like sample 25 educational that act in the Basic School. For the gathering of data it was applied to the educational ones a managed instrument to recabar information regarding the training necessity and training in the educational function, necessity of acquisition of knowledge in the commercial area. The results in the investigation gave evidence of the scarce training politics and educational training implemented in the area and of the requirements of knowledge, abilities and the population's dexterities that he/she works in her, for not possessing the necessary competitions for the acting of the educational function, motivated to that the great majority of the educational ones, they are not egresados of the specialty where they act and in many cases the obtained securities are not you tune to the workspace, elements that allowed to base the proposal of this investigation.

Describers: Education for the Work. Vocational training.

## INTRODUCCIÓN

En Venezuela, en la última década, un gran número de estudiosos e investigadores de la educación han detenido su atención en la variable Capacitación y Adiestramiento docente, ello, debido a que la sociedad está exigiendo cada vez más un educador actualizado, facilitador de conocimientos y experiencias que contribuyan de una forma eficaz a la formación integral del educando. De allí la importancia de contar con un docente con competencias en su área de desempeño. Específicamente en el área Educación para el Trabajo, objeto del presente estudio, autores como Arenas (1995), Chang (1998), Blanco (1994) refieren que desde su implantación en 1985 ha venido presentando ciertos problemas, uno de ellos la falta de personal docente capacitado, que si bien se desempeñan en el área, no poseen la idoneidad requerida, por lo que aluden la urgente necesidad de ofrecer las oportunidades de capacitación, actualización, de manera que se les permita mejorar su nivel profesional.

Basado en lo anterior, el presente estudio enfoca su atención en el área Educación para el Trabajo subárea Comercial. El propósito fue determinar cuáles son las necesidades de conocimientos, habilidades y destrezas de la población que se desempeña en ella, a fin de diseñar un Programa de Capacitación y Adiestramiento basado en los requerimientos reales de los docentes, y proponerlo como una alternativa de solución que garantice el mejoramiento del desempeño de los docentes que la administran. El planteamiento gira en la necesidad de impulsar políticas dirigidas a la capacitación y adiestramiento de los docentes adscritos en el área Educación para el Trabajo, subárea Comercial, para promover un Programa capaz de superar las dificultades presentadas por los docentes del área en estudio.

## EL PROBLEMA

El informe del Banco Mundial emitido en 1987 refiere la existencia de una crisis en la educación mundial la cual es aún más aguda en los países en desarrollo. Califica la calidad de la educación como deficiente, tanto en el suministro de conocimientos como en el desarrollo de habilidades, actitudes y valores que permitan al individuo ser social y económicamente productivo.

A conclusiones muy similares han llegado en Venezuela diversos sectores de la sociedad, como por ejemplo: La Universidad Pedagógica Experimental Libertador (1989), el Seminario Metropolitano de Educación (1990), el IX Plan de la Nación, (1995) XXVI Congreso Internacional Fe y Alegría (1996), quienes han hecho énfasis en que la educación enfrenta fallas en su pertinencia, modernidad y calidad, coincidiendo en que uno de los factores que repercute en la calidad de la educación es la preparación del docente. El Consejo Nacional de Educación (CNE, 1993), al resumir los objetivos de la educación, plantea que debe ser un proceso dirigido a todos con una base científica y otra de capacitación para el trabajo y permanentemente actualizada; para lograr continuamente la pertinencia en ella. También afirma que “el docente es factor imprescindible para lograr los fines y objetivos de la educación, por lo que requiere una formación suficiente, modernizada y una capacitación continua” (p.3).

Esto sugiere que la preparación del docente debe considerarse como un proceso integral y permanente. Que debe combinar la adquisición y acumulación de conocimientos a través de la capacitación del individuo, desarrollando las habilidades y destrezas (adiestramiento) requeridas por él, lo cual se constituye en elementos necesarios para el logro de una efectiva labor docente y contribuyendo directamente al alcance de los fines y objetivos de la educación.

Visto de esta manera, el Estado venezolano, a partir de 1980, con la

promulgación de la Ley Orgánica de Educación previó a través de su articulado, la capacitación y el adiestramiento de los recursos docentes, con la finalidad de proporcionar la adquisición de conocimientos, habilidades y destrezas, permitiendo con ello mejorar la calidad de la educación. Señala la citada Ley, en el Artículo 97 que: “El Ministerio de Educación dentro de las necesidades y prioridades del sistema educativo, establecerá para el personal docente programas permanentes de actualización de conocimientos, especialización, perfeccionamiento profesional” (p.15). Luego en 1991, a través del Reglamento del Ejercicio de la Profesión Docente decreto 1942, operacionaliza esa normativa, al establecer que el Ministerio de Educación y los organismos Educativos de los diferentes Estados y Municipios deben coordinar y planificar a través de las Zonas Educativas, las Secretarías de Educación e Instituciones de Educación Superior, programas de acción dirigidos al mejoramiento profesional de los docentes en los niveles y modalidades que conforman el sistema educativo venezolano, referido en el Artículo 197 del mencionado Reglamento.

Sin embargo, a pesar de que existe una normativa legal, así como políticas de Estado (Planes de la Nación sector educativo, Plan Quinquenal de Educación) que establecen la revisión de las demandas del sistema educativo, el CNE (1993) señala en el Plan Decenal de Educación 1993-2003 que: “ni el Ministerio de Educación ni la UPEL han desarrollado proyectos eficientes de capacitación permanente de los docentes (p.9). Con base en lo expuesto, esta situación estaría afectando al personal docente que labora en la Educación Básica, porque al no capacitar, actualizar y entrenar los recursos humanos necesarios para satisfacer la demanda de contratación de docentes requerida por la implantación del nuevo diseño curricular en 1986, se procedió a designar en cargos a personas sin el título correspondiente, ni la preparación

académica apropiada. Al respecto, Beretta y Sánchez (1995) refieren que el establecimiento de la Educación Básica como el segundo nivel conformado por nueve grados, y la implantación de este nuevo diseño curricular ha traído como consecuencia que se incorpore a este nivel a un gran número de docentes sin una preparación adecuada para desarrollar los programas de cada una de las áreas propuestas en cada grado.

Específicamente en el área Educación para el Trabajo en la III etapa de Educación Básica, donde se enmarca la presente investigación, esta situación fue analizada por la Dirección General Sectorial de Educación Media Diversificada y Profesional en 1990, concluyendo que había deficiencias en la administración de esta área entre otras causas motivado a: “La insuficiencia del personal docente capacitado... lo que ha generado descontento en la colectividad nacional en cuanto a la efectividad de los objetivos del área” (p.12). Bajo esta perspectiva podría pensarse que, aún cuando la Educación para el Trabajo es una de las áreas prioritarias para el desarrollo del país, por cuanto fue implementada con la finalidad de vincular escuela y trabajo, no se le ha dado la importancia necesaria. Además, el Diseño Curricular de la III etapa de Educación Básica no ha sido revisado como se realizó en la I y II etapa, tampoco los docentes han sido objeto de un plan de profesionalización, ni de actualización donde se les haya dado la oportunidad de capacitarse y desarrollar destrezas en el área (Rodríguez, 1996). Los profesionales que laboran en esta área han mantenido sus “necesidades encubiertas”, expresión que Mendoza (1993) utiliza cuando se refiere a los trabajadores que están preocupados por sus puestos asignados y presentan problemas en el desempeño, derivados de la falta y obsolescencia de conocimientos, habilidades o destrezas, situación que es responsabilidad directa de las autoridades educativas.

Profundizando más en la problemática es importante reseñar que los

estudios realizados por Arenas (1995), Blanco (1994), y Rodríguez (1996), destacan como elemento común que las programaciones ejecutadas en el área Educación para el Trabajo no han respondido a las necesidades reales de preparación del docente. Por lo tanto, los programas instrumentados o las estrategias de acción no han sido pertinentes con la demanda de preparación y entrenamiento en y para el trabajo. Esto demuestra el bajo nivel de eficiencia en el desempeño de su función, cuestión indispensable cuando el área que facilitan tiene por finalidad la valoración del trabajo. Entonces, ¿Cómo pueden los docentes del área mencionada enseñar a los alumnos, si sus herramientas (conocimientos y destrezas) no son adecuadas, ni las políticas educativas ejecutadas en el área atienden a sus necesidades de capacitación y adiestramiento? La situación antes planteada se presenta a nivel nacional, pero es sumamente preocupante lo que ocurre en el Estado Aragua, región pionera en descentralización educativa, donde en muchas instituciones de Educación Básica que administran la subárea Comercial se continúan dando situaciones como: profesores de la especialidad Ciencias Sociales administrando programas de Técnicas de Oficina; profesores de la especialidad de Física dictando programas de Servicios Administrativos y Mercadeo; licenciados en Orientación dictando Nociones Básicas de Oficina; profesores de la especialidad Castellano y Literatura facilitando programas de Fundamentos de Contabilidad I estudiantes de Ingeniería facilitando Programas de Informática.

Por lo referido anteriormente se considera relevante realizar una investigación en el contexto del área Educación para el Trabajo, subárea Comercial, específicamente en el Municipio Girardot del Estado Aragua donde se encuentran las instituciones objeto de estudio, debido a que informaciones obtenidas en Movimiento Pedagógico (1996) reportan que de las 25 Escuelas Básicas donde se imparte la III etapa, es decir, de 7<sup>mo</sup> a

9<sup>no</sup> grado, 15 instituciones públicas, privadas y mixtas, facilitan los programas de Educación para el Trabajo, en la Subárea Comercial. En consideración a lo antes expuesto se plantean las siguientes interrogantes: ¿Cuáles son los aspectos que los docentes del área Educación para el Trabajo, Subárea Comercial, necesitan adquirir o actualizar, en función de optimizar el programa que administra? ¿Cuáles son las necesidades de capacitación de los docentes que se desempeñan en el área Educación para el Trabajo, Subárea Comercial, en cuanto a la adquisición de conocimientos que le permitan ejercer efectivamente las funciones establecidas en el perfil del docente de Educación Básica? ¿Cuáles son las necesidades de adiestramiento que tienen los docentes que laboran en el área Educación para el Trabajo subárea Comercial, en cuanto a la adquisición de habilidades y destrezas que le permitan la aplicación de estrategias de enseñanza-aprendizaje en el aula?.

## **JUSTIFICACIÓN E IMPORTANCIA DE LA INVESTIGACIÓN**

El proceso de capacitación y adiestramiento docente es sumamente importante y necesario no sólo para los docentes del área, sino también para las instituciones escolares que verán incrementada su calidad educativa a través de la oportunidad que se le brinda al docente para incorporar, reforzar o actualizar sus conocimientos, habilidades y destrezas lo cual permitirá disponer de docentes preparados con las mejores herramientas para transmitir de manera eficaz los conocimientos. En este caso, desde el punto de vista educativo, el estudio aportará información relacionada con los requerimientos en conocimientos, habilidades y destrezas de los docentes que se desempeñan en el área Educación para el Trabajo, subárea Comercial, lo cual, permitirá la planificación, ejecución, administración y evaluación de programaciones de capacitación y adiestramiento, basados en las



necesidades, expresadas y sentidas por los docentes que laboran en esta área.

Desde el aspecto organizacional, proporciona a nivel regional información relevante a las autoridades de la Zona Educativa y Secretaría del Estado Aragua, que sirva como base en la toma de decisiones a la hora de realizar los planes de adiestramiento. En el área profesional, de igual manera, aporta información en función de las aspiraciones de desarrollo personal, laboral y profesional de los docentes objeto de estudio, a fin de que sean planificadas actividades de mejoramiento basadas en las necesidades y expectativas de esta población, no sólo en la subárea Comercial, sino también en otras áreas relacionadas con el objeto educativo.

## **OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN**

### **Objetivo General**

Diagnosticar la necesidad de capacitación y adiestramiento del personal docente que se desempeña en el área Educación para el Trabajo, subárea Comercial en la Escuela Básicas III Etapa que facilitan los programas de Educación para el Trabajo, en la Subárea Comercial. Municipio Girardot Maracay, Estado Aragua.

### **Objetivos Específicos**

- 1 - Determinar el nivel de información, tipo de habilidades y destrezas que poseen los docentes de la Subárea Comercial en la III etapa de la Escuela Básica.
- 2 - Identificar las necesidades y expectativas de los docentes que trabajan en la subárea Comercio respecto al programa que administran.
- 3 - Describir el perfil del docente en la subárea Comercial, en la III etapa de Educación Básica.

## FORMULACIÓN TEÓRICA

### Reseña Histórica del Área Educación para el Trabajo

Los primeros planteamientos del área Educación para el Trabajo en Venezuela fueron establecidos desde 1871 por Simón Rodríguez al relacionar directamente la Educación y el Trabajo, UNESR (1975) presenta las ideas Educativas de este gran pensador:

Educar es enseñar al hombre a tratar con las cosas e infundirles ideas sociales esto es, enseñarle una industria que asegure su subsistencia y una moral que regule sus relaciones con los demás... toca a los maestros hacer conocer a los niños el valor del trabajo. (p.361).

Adelantándose a su tiempo, Simón Rodríguez vio con claridad que el trabajo era el medio privilegiado para formar ciudadanos. Sus reflexiones nos permiten reconocer su preocupación por el ejercicio práctico de la educación y porque ella fuera ejecutada por maestros conocedores del oficio. “Reparo tercero: Todos se consideran capaces de desempeñarla” (p.350).

Asimismo, Simón Bolívar, nos señaló nociones sobre Educación para el Trabajo, cuando al referirse al método a seguir en la educación de su sobrino Fernando manifestó:

La educación de los niños debe ser siempre adecuada a su edad, inclinaciones, genio y temperamento... con preferencia se le instruirá en la mecánica y ciencia del ingenio, pero no contra su voluntad..., si su inclinación lo decide a aprender algún arte u oficio, yo lo celebraré, pues abundan entre nosotros médicos y abogados, pero nos faltan buenos mecánicos y agricultores, que son los que el país necesita para adelantar en prosperidad. (UNESR, 1989, p.43).

Plantea el Libertador la necesidad, de una educación más adecuada y se instruya al niño tomando en cuenta su inclinación y el desarrollo de

sus destrezas no descuidando la formación en cuanto a un oficio, tomando en cuenta sus aptitudes.

También la Educación para el Trabajo consigue en Cecilio Acosta un propulsor quien desde 1856 vislumbró la estrecha relación entre progreso social y económico de una sociedad y el aporte que a este progreso pudiera haber una educación orientada hacia el taller, la producción y el comercio. De la misma manera, UNESR (1990) plasma el pensamiento pedagógico de este intelectual:

Hasta cuando se ha preferir las abstracciones del colegios a las realidades de un taller?. Es en la educación popular donde se centra el poder... hónrese al trabajo para que aliente, edúquese para que rinda, alárguensele mano amiga para que fortalezcan... vamos por fin a ver si tenemos hombres de provecho en vez de hombres baldíos. (p.161).

## **Perfil Teórico del Desempeño de la Función del Docente de Educación Básica**

En la labor de renovación de la enseñanza, se considera al docente, agente fundamental; por lo que de su dedicación y competencia activa dependerá en gran parte el logro de los objetivos de la Educación Básica; por cuanto "...en ese nivel aprendizaje de los alumnos depende en gran medida de la actitud del docente, de su preparación y de la forma como organice las actividades pedagógicas" (Rodríguez, 1991, p.63). Por consiguiente es importante mejorar constantemente su capacidad profesional, a través de la capacitación y el adiestramiento en el área donde se desempeña de manera que pueda cumplir con mayor eficacia y eficiencia los roles establecidos en el perfil profesional.

## **El Área Educación para el Trabajo Subárea Comercial**

El área Educación para el Trabajo es un componente del Plan de Estudio de Educación Básica. Tiene por finalidad lograr en el educando la

valoración del trabajo en su sentido individual, social y trascendental. Su intención no es formar trabajadores expertos en determinados oficios, sino lograr en el individuo la valoración del trabajo a través de la ejecución de actividades, cuyo producto lo beneficie a él y a las demás personas que se encuentran a su alrededor, lo cual contribuirá a la afirmación de la autoestima y a la adquisición de habilidades cognoscitivas y psicomotoras, necesarias para el desarrollo de sus capacidades intelectuales. En su propósito promueve la formación en el estudiante de una actitud hacia procesos inminentes de autorrealización y protección, así como la planificación, organización y ejecución de técnicas que permitan la adquisición de habilidades y perfeccionamiento de ciertas destrezas que contribuyan a su desarrollo y coadyuven a la transformación social de la nación.

El Marco Legal Conceptual y Administrativo del Área Educación para el Trabajo en Educación Básica (1987) describe que en la III etapa, nivel donde se desarrolla la presente investigación:

El énfasis está dado en función del trabajo cooperativo, al autoevaluarse y abastecerse, como una forma de iniciar a los alumnos en la organización, en el trabajo creativo y la adquisición de experiencias en el proceso de autogestión, con lo cual se pretende lograr la identificación del educando con el trabajo que produce, adaptar el trabajo a sus necesidades básicas y valorar la importancia de su participación como agente de cambio en la sociedad. (P.14).

Considerando lo anterior, se estimula la exploración y orientación vocacional en el alumno mediante trabajos prácticos que involucran la aplicación de técnicas básicas en el uso de herramientas, equipos y otros elementos para la transformación, por lo que las actividades a realizar lo coloca en condiciones de producir bienes y servicios para satisfacer sus necesidades y participar en la solución de problemas sociales de su

alcance. Para ello, el diseño curricular de los programas toma en cuenta el establecimiento de métodos, técnicas y procedimientos de trabajo que permitan el desarrollo de habilidades y destrezas para la interacción de experiencias con los alumnos, el docente y la comunidad; así como la promoción de las actitudes creativas e innovadoras de los educandos. Paralelamente, se busca la adecuación permanente de las estrategias metodológicas al grado de madurez biológica, psicológica y social del educando. El área Educación para el Trabajo comprende etapa de seis Subáreas en la III etapa: Comercial, Industrial, Agropecuaria, Estética, Hogar y Deportivo las cuales se relacionan entre sí y contribuyen con la formación de valores, intereses y actitudes. Cada Subárea está conformada por una variedad de programas, de acuerdo a lo del 07 de Julio de 1988, ofrecidos de acuerdo al grado, a la regionalización, condiciones e infraestructura de las instituciones educativas, recursos humanos disponibles (personal docente), entre otros aspectos.

A los fines de la investigación se procederá a describir la subárea Comercial, por cuanto el Programa de Capacitación y Adiestramiento está dirigido a los docentes que laboran en ella. La Subárea Comercial tiene como finalidad proporcionar a los educandos, conocimientos, habilidades y destrezas que les permitirán iniciarse en el aprendizaje de técnicas comerciales con el fin de prepararlos para el ejercicio de una función socialmente útil.

Entre los propósitos que se aspira en esta subárea, de acuerdo a lo establecido en el Marco Legal Conceptual y Administrativo del Área Educación para el Trabajo (1987), destaca que los alumnos: interpreten los principios básicos de la administración, expliquen las razones que justifican la función social de las empresas en la comunidad, determinen la influencia del mercado dentro del sistema educativo, analicen la importancia que tiene la informática desde el punto de vista personal y

empresarial. Así como también, asuman actitudes cooperativas y de solidaridad que contribuyan al bienestar de la familia, la comunidad y la sociedad en general.

De lo anterior puede inferirse que la planificación de la subárea conduce al alumno a concebir el trabajo como medio de expresión, participación y autoabastecimiento.

Actividades que permiten la realización y proyección personal-social de todo individuo, por lo que el docente que labora en ella debe ser un profesional idóneo capaz de propiciar el desarrollo educativo.

### **Competencias del Docente que se Desempeña en el Área Educación para el Trabajo Subárea Comercial**

La Educación Básica desde su implantación (1986) ha asumido un gran compromiso, demandando para el logro de las metas propuestas: excelencia y calidad en toda las variables intervinientes en el proceso educativo. En cuanto al área Educación para el Trabajo se refiere, la puesta en práctica del diseño curricular ha tenido algunos obstáculos que impiden el logro de los fines y objetivos de ella; entre las cuales, a efectos de este estudio, se destacarán los referentes al desempeño docente, Rodríguez (1996) señala:

La falta de conocimiento de los docentes del AET sobre algunos contenidos, los conduce a introducir modificaciones, que en algunos casos distorsionan lo dispuesto en el programa,... en otros casos los docentes se limitan a transmitir conocimientos teóricos, dejando incluso la parte práctica como asignación para el hogar. (p.31).

El hecho que en los postulados de la Educación Básica el alumno sea considerado como centro del proceso enseñanza aprendizaje, que se aspire sea un sujeto activo, constructor de sus conocimientos y que a través del área Educación para el Trabajo se oriente a la realización de

actividades que lo beneficien a él y a otras personas que se encuentren a su alrededor, exige que la preparación del docente sea más específica en los objetivos y propósitos, de modo que esté en condiciones de cumplir los requerimientos del programa que administra (subárea Comercial).

De acuerdo al Normativo de Educación Básica (1985) el docente debe actuar como:

Un promotor de experiencias educativas con capacidad para utilizar estrategias y recursos que produzcan en el educando el desarrollo de la creatividad, la participación activa en el aprendizaje, la transferencia de los conocimientos, habilidades y destrezas a situaciones de la vida real y el desarrollo de actitudes y valores. (P.44).

En tal sentido el docente de la subárea Comercial debe:

- Poseer conocimientos, habilidades y destrezas en el área en correspondencia al nivel donde se desempeñe, las características del educando y del entorno social.
- Poseer conocimientos actualizados que le permitan una ubicación precisa frente a la realidad, de manera que pueda aportar alternativas a la compleja problemática del medio.
- Valorar la importancia de la Educación para el Trabajo y la subárea Comercial en el desarrollo del país.
- Establecer vinculaciones con las empresas relacionadas con la subárea que imparte, para mantenerse actualizado y complementar el aprendizaje del programa.
- Relacionar los contenidos programáticos con el trabajo cooperativo.
- Fijar directrices para controlar la efectividad y eficacia del rendimiento del educando.
- Demostrar habilidades en el diseño de la planificación instrucción.
- Aplicar estrategias coherentes con las características individuales y

grupales del alumnado.

Por todo lo anterior, si se pretende lograr obtener como producto terminado en nuestras instituciones educativas, alumnos con un alto desarrollo social y personal, entonces “, hay que considerar lo expresado por Albornoz (1994) cuando dice: “...se requiere de docentes capacitados para la transmisión de valores con vocación para la orientación, capaz de desarrollar las aptitudes y habilidades del educando” (p.326). En consecuencia, se deduce con mayor precisión, la necesidad de ofrecer oportunidades de capacitación y adiestramiento para los docentes que se desempeñan en el área Educación para el Trabajo Subárea Comercial de manera de garantizar la eficiencia en la conducción del proceso de aprendizaje.

### **La Capacitación y Adiestramiento como Herramientas de Mejoramiento Profesional**

En la realidad educativa, existe la constante necesidad de la adecuación de la población (docente-alumno) a un universo cambiante que requiere cada vez mayor acumulación de conocimientos y estrategias, que faciliten el proceso enseñanza-aprendizaje y lo hagan motivador.

Al respecto, Siliceo (1989) plantea que es a través de la capacitación y adiestramiento del personal que se puede alcanzar ese entrenamiento y que toda empresa debería tener por objeto “actualizar y perfeccionar los conocimientos y habilidades del trabajador en su actividad, así como proporcionarle información sobre la aplicación de nueva tecnología” (p.64). Actualmente, las exigencias académicas imponen al docente mejorar y actualizar sus conocimientos y explorar nuevas estrategias de enseñanza y aprendizaje en pro de una mayor eficiencia de su práctica educativa.