



**UNIVERSIDAD CENTRAL DE VENEZUELA  
FACULTAD DE HUMANIDADES Y EDUCACIÓN  
ESCUELA DE EDUCACIÓN**

**DISEÑO DEL PERFIL DEL DOCENTE DE EDUCACIÓN MEDIA  
GENERAL DE UN LICEO BOLIVARIANO DEL ESTADO ANZOÁTEGUI.**

**Tutora:** Lcda. Leal, Mari

**Autores:**

Márquez, Yonny C.I: 13.289.968

Méndez, Hernán C.I: 14.212.020

**Barcelona, Julio de 2015.**



**UNIVERSIDAD CENTRAL DE VENEZUELA  
FACULTAD DE HUMANIDADES Y EDUCACIÓN  
ESCUELA DE EDUCACIÓN  
ESTUDIOS UNIVERSITARIOS SUPERVISADOS  
NÚCLEO BARCELONA**



**DISEÑO DEL PERFIL DEL DOCENTE DE EDUCACIÓN MEDIA  
GENERAL DE UN LICEO BOLIVARIANO DEL ESTADO ANZOÁTEGUI.**

**Trabajo de grado presentado ante la Universidad Central de Venezuela  
para optar a la Licenciatura en Educación.**

**Barcelona, Julio de 2015.**



**DEFENSA DE TRABAJOS DE LICENCIATURA  
 VEREDICTO**

Quienes suscriben, miembros del jurado por el Consejo de la Escuela de Educación en su sesión 1571 de fecha 10/06/15, para evaluar el Trabajo de Licenciatura presentado por: MARQUEZ MILANO YONNY JOSÉ, C.I. 13.289.968, MÉNDEZ CAICAGUARE HERNÁN JOSÉ, C.I. 14.212.020 bajo el título, "DISEÑO DEL PERFIL DEL DOCENTE DE EDUCACIÓN MEDIA GENERAL DE UN LICEO BOLIVARIANO DEL ESTADO ANZOÁTEGUI", dejan constancia de lo siguiente:

- Hoy 17-07-15, nos reunimos en la sede de la Escuela de Educación, para que su(s) autor(es) lo defendiera(n) en forma pública.
- Culminada la Defensa Pública referido Trabajo de Licenciatura, conforme a lo dispuesto en el Art. 14 del "Reglamento de Trabajos de Licenciatura de las Escuelas de Facultad de Humanidades y Educación" adoptando como **criterios para otorgar la calificación**: rigurosidad en el razonamiento, coherencia en la exposición, claridad y pertinencia en los procesos metodológicos empleados, adecuación del sustento teórico, así como la calidad de la exposición oral y de las respuestas dadas a las preguntas formuladas por el jurado, **acordamos calificarlo como:**

APLAZADO  APROBADO  otorgándole la mención:  
 SUFICIENTE  DISTINGUIDO  SOBRESALIENTE

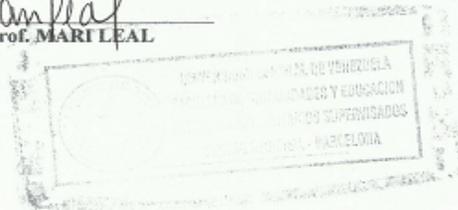
5. Las razones que justifican la calificación otorgada son las siguientes:

*El trabajo constituye un aporte que considera los rasgos actitudinales del docente de Educ. Media. En este sentido se recomienda su difusión a las autoridades competentes.*

*Ana Millan*  
 Prof (a). ANA MILLAN

*Yolanda Ramirez*  
 Prof (a). YOLANDA RAMIREZ

*Mari Leal*  
 Tutora Prof. MARI LEAL



## APROBACIÓN DEL TUTOR

Quien suscribe, profesora Mari Leal, en mi carácter de Tutora del Trabajo de grado Titulado: Diseño del perfil del docente de educación media general de un Liceo Bolivariano del estado Anzoátegui, realizado por los bachilleres Márquez Milano Yonny José, portador de la C.I. 13.289.968 y Méndez Caicaguare Hernán José, portador de la C.I. 14.212.020. Manifiesto que he revisado en su totalidad los ejemplares de este trabajo de grado y certifico que los mismos constituyen la versión definitiva del mismo.

En Barcelona, a los 25 días del mes de julio de 2015.

  
Mari Leal  
C.I. 12.978.725

**UNIVERSIDAD CENTRAL DE VENEZUELA  
FACULTAD DE HUMANIDADES Y EDUCACIÓN  
ESCUELA DE EDUCACIÓN  
ESTUDIOS UNIVERSITARIOS SUPERVISADOS  
NUCLEO BARCELONA - ESTADO ANZOÁTEGUI**

**DISEÑO PARA EL PERFIL DEL DOCENTE, DE EDUCACIÓN MEDIA  
GENERAL DE UN LICEO BOLIVARIANO DEL ESTADO ANZOÁTEGUI.**

**TUTORA:** Lcda. Mari Leal

**AUTORES:** Márquez, Yonny  
Méndez, Hernan

**RESUMEN**

En el LB “Cajigal” estudios previos han determinado que muchos profesores no poseen un perfil apropiado para el desempeño de sus funciones. Ante lo planteado, es evidente la necesidad de investigar acerca de esta realidad, pues es el medio de indagar lo que acontece en el interior de las aulas de clase. Por tal motivo surgió la necesidad de proponer un diseño para el perfil del docente de Educación Media General del mencionado plantel. Se realizó una investigación de campo a nivel descriptivo-explicativo, a los sesenta (60) docentes empleando como técnica la encuesta y como instrumento un cuestionario. Los resultados arrojaron que al aplicar y explicar la propuesta, los docentes emitieron opiniones acerca del tema en cuestión, así como también aportaron ideas y le asignaron la importancia del manejo operativo de emociones, manifestando cada una de las técnicas y la necesidad de practicarlas para su beneficio y de los estudiantes. Las opiniones de los participantes sobre los facilitadores, quienes organizaron y planificaron los Talleres, fueron satisfactorias, así como la ejecución de las actividades; ya que cubrieron todas las expectativas en cuanto a los recursos utilizados, técnicas y dinámicas aplicadas, dominio del grupo y de los temas abordados, lo cual les sirvió de refuerzo para la comunicación asertiva.

**Descriptor:** Afecto, Inteligencia Emocional, Interacción, Familia, Educación.

**UNIVERSIDAD CENTRAL DE VENEZUELA  
FACULTY AND EDUCATION HUMAN  
SCHOOL OF EDUCATION**

**DESIGN FOR TEACHING PROFILE, MEDIA EDUCATION GENERAL OF  
LICEO BOLIVARIAN STATE OF ANZOÁTEGUI.**

**Tutora:** Lcda. Mari Leal

**Authors:** Márquez, Yonny  
Méndez, Hernán

**ABSTRACT**

In LB "Cajigal" Previous studies have found that many teachers do not have an appropriate profile for the performance of their duties. Given the issues raised, it is clear the need for research on this fact, it is the means to investigate what happens inside classrooms. Therefore it became necessary to propose a design for the profile of teachers of Secondary Education General of that campus. field research to-explanatory descriptive level was made within sixty (60) employing teachers as technical survey and a questionnaire as a tool. The results showed that applying and explaining the proposal, teachers gave opinions on the subject in question, and also contributed ideas and assigned the importance of the operational management of emotions, expressing each of the techniques and the need to practice for profit and students. The opinions of the participants on the facilitators, who organized and planned workshops were satisfactory, and the implementation of activities; as they covered all expectations in terms of: resources used, applied techniques and dynamics, control of the group and the topics discussed, which served them reinforcement assertive communication.

**Descriptors:** Affection, emotional intelligence, interaction Family Education.

## *DEDICATORIA*

*A Dios por haberme permitido llegar a este punto con buena salud para lograr mis objetivos.*

*A mi hermosa madre, Carmen Milano por haberme apoyado en todas las locuras de mi vida, por sus consejos, sus valores y su infinito amor.*

*A mi amada Idalmis Thomas, por su paciencia, dedicación y por creer profundamente en este loco. Gracias amor mío.*

*A mis hijos: Iriannys, Lilia, Rebeca, Yonander, Yohelmis y Tania, por ser mi fortaleza siempre.*

*A mis hermanas: Yelicza, Yaritza, Yudith y Yulixa por todo su cariño de siempre.*

*A todos mis sobrinos, por cada momento compartido.*

*A mi viejo Rubén Guevara, por llegar a mi vida en el momento oportuno, cuando más lo necesitaba*

*Yonny Márquez.*

## *DEDICATORIA*

*A Dios, Por darme la oportunidad de vivir y por estar conmigo en cada paso que doy, por fortalecer mi corazón e iluminar mi mente y haber puesto en mi camino a aquellas personas que han sido mi soporte y compañía durante todo el periodo de estudio. Además de su infinita bondad y amor.*

*A mis Padres, Hernán Méndez e Irma Caicaguare por darme la vida, quererme mucho, creer en mí y por su apoyo incondicional en todo momento. Padres, gracias por darme una carrera para mi futuro, todo esto se lo debo a ustedes.*

*A mi tía Edith Caicaguare, egresada de esta Casa de Estudios, por su apoyo incondicional, por darme el ejemplo de ser un educador de paz y bondad.*

*A la profesora Mari Leal por su desinteresada ayuda y cooperación, por estar allí en el momento indicado, por sus consejos sabios, su paciencia y velar por la culminación plena de cada una de las materias de esta hermosa carrera.*

*A mis amigos. En especial a mi compañero de tesis Yonny Márquez, por todos los momentos vividos en todo el trayecto de la carrera, por estar allí siempre en las buenas y en las malas como hermanos.*

*A los compañeros de La Pieza Pedagógica, por su apoyo constante en cada semestre, por compartir tantos momentos de tristeza y alegría.*

*A los profesores. Por impulsar el desarrollo de nuestra formación profesional, por haberme acompañado durante el largo camino, brindándome siempre orientaciones con profesionalismo y afianzando mi formación, en especial **Pablo Da Silva**, por su tiempo y dedicación para con nosotros, por sus consejos y su atención.*

*Hernán Méndez*

## *AGRADECIMIENTO*

*A Dios Todopoderoso por haber conspirado para mantenerme firme y no decaer a pesar de las muchas adversidades presentadas durante este ciclo que comprendió mi carrera.*

*Al Comandante Supremo Hugo Rafael Chávez Frías, tu legado o dádiva más valiosa, no es material camarada, sino el haber despertado la conciencia y el amor por la patria.*

*A la Universidad Central de Venezuela, especialmente a la Lcda. Alicia Espinoza, por soportarme.*

*A mi Tutora y amiga Profa. Mari Leal (my teacher) por su amistad, paciencia y dedicación de siempre.*

*A todos los integrantes de la Pieza Pedagógica; especialmente a Eleana Méndez, Ángel Lara y Hernán Méndez por acompañarme en este hermoso camino.*

*A todos mis compañeros del Cuerpo de Vigilancia: Ramón Yaguaramay, Sergio Bandrés, Oscar Cardoza y Samuel Tarazón por su constante apoyo.*

*A mi camarada Sally Pradett, por su paciencia y cariño desinteresado.*

*Al personal docente del L.B. Cajigal por haber permitido desarrollar el presente Trabajo de Grado.*

*Yonny Márquez.*

## *AGRADECIMIENTO*

*Mi gratitud, principalmente está dirigida a Dios Todopoderoso por haberme dado la existencia y permitido llegar al final de nuestra carrera.*

*Igualmente agradezco muy profundamente a todas las personas que hicieron posible la realización de esta Tesis, especialmente: Mari Leal y Yonny Márquez.*

*A la Universidad Central de Venezuela por haberme dado la oportunidad de ingresar al sistema de Educación Superior y cumplir este gran sueño.*

*A todas y todos quienes de una u otra forma han colocado un granito de arena para el logro de este Trabajo de Grado, agradezco de forma sincera su valiosa colaboración.*

*Hernán Méndez*

# ÍNDICE GENERAL

	<b>Pág.</b>
<b>DEDICATORIA</b> .....	i
<b>AGRADECIMIENTO</b> .....	iv
<b>LISTA DE CUADROS</b> .....	ix
<b>INTRODUCCIÓN</b> .....	1
<b>CAPÍTULO I. EL PROBLEMA</b>	
1.1.- Planteamiento del Problema .....	5
1.2.- Justificación de la Investigación.....	9
1.3.- Objetivos de la investigación.....	11
1.3.1.- Objetivo General.....	11
1.3.2.- Objetivos Específicos.....	11
<b>CAPÍTULO II. MARCO TEÓRICO</b>	
2.1.- Antecedentes de la Investigación.....	13
2.2.- Bases Teóricas .....	19
2.2.1.- Teoría Cognitiva de Piaget, Jean .....	19
2.2.2.- Teoría del Aprendizaje Significativo de Ausubel.....	20
2.3.- Perfil Personal.....	22
2.3.1.- Seguro de sí mismo .....	23
2.3.2.- Iniciativa.....	25
2.3.3.- Cumplimiento de normas .....	27
2.3.4.- Respeto.....	29
2.4.- Perfil profesional del docente .....	32
2.4.1.- Líder .....	32
2.4.2.- Empatía .....	33
2.4.3.- Cooperación.....	37
2.4.4.- Orientación .....	38
2.4.5.- Planificación .....	40
2.4.6.- Evaluación.....	42
2.4.7.- Investigación.....	45
2.5.- Teoría de las actitudes .....	48
2.5.1.- La Información .....	50
2.5.2.- Pensamiento automático.....	51
2.5.3.- Las Creencias .....	54
2.5.4.- La Ternura.....	57
2.5.5.- La Ira o rabia.....	59
2.5.6.- Tristeza.....	62
2.5.7.- La Vocación de servicio.....	64

2.5.8.- Sentido de pertenencia.....	66
2.5.9.- La Comunicación.....	69
2.6.- Modelo Didáctico.....	71
2.7.- Bases Legales.....	75
2.7.1.- Constitución de la República Bolivariana de Venezuela.....	75
2.7.2.- Ley Orgánica de Educación.....	76
2.7.3.- Ley del Ejercicio de la Profesión Docente.....	77
 <b>CAPÍTULO III. MARCO METODOLÓGICO</b>	
3.1.- Tipo de Investigación.....	80
3.2.- Nivel de Investigación.....	80
3.3.- Diseño de la investigación.....	81
3.4.- Población.....	81
3.5.- Técnica e Instrumento de Recolección de Datos.....	82
3.6.- Validez y Confiabilidad de los Instrumentos.....	83
3.7.- Técnicas de análisis de los resultados.....	84
3.8.- Operacionalización de las Variables.....	85
 <b>CAPÍTULO IV. PRESENTACIÓN Y ANÁLISIS DE LOS DATOS</b>	
4.1.- Presentación, Análisis e interpretación de los resultados.....	90
 <b>CAPÍTULO V. PROPUESTA</b>	
5.1.- Presentación.....	109
5.2.- Justificación.....	109
5.3.- Relación entre las teorías de aprendizaje y la propuesta diseñada.....	110
5.4.- Características generales de la propuesta.....	111
5.5.- Objetivos.....	112
5.6.- Planificación, ejecución y evaluación de la propuesta.....	113
5.7.- Criterios de Evaluación de la propuesta.....	134
 <b>CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES</b>	
Conclusiones.....	144
Recomendaciones.....	147
 <b>REFERENCIAS.....</b>	 148
 <b>ANEXOS</b>	
Anexo N° A. Instrumento de recolección de datos.....	156
Anexo N° B. Instrumento de Validación por experto.....	162

## LISTA DE CUADROS

	<b>Pág.</b>
<b>Cuadro N° 1-</b> Operacionalización de Variables.....	86
<b>Cuadro N° 2-</b> Características Intrínsecas.....	91
<b>Cuadro N° 3-</b> Características extrínsecas.....	93
<b>Cuadro N° 4-</b> Capacidades.....	95
<b>Cuadro N° 5-</b> Competencias.....	97
<b>Cuadro N° 6-</b> Cognitivo.....	101
<b>Cuadro N° 7-</b> Afectivo.....	104
<b>Cuadro N° 8-</b> Conductual.....	106

## INTRODUCCIÓN

La docencia es una práctica concebida como labor de formación integral. Un buen docente es aquella persona que facilita el aprendizaje de sus discentes, es quien construye con sus estudiantes y crea conciencia en ellos. De allí que el Perfil Docente está constituido por las diferentes capacidades y competencias que identifican a dicho profesional para que asuma cabalmente las responsabilidades propias sus funciones.

Cabe destacar, que actualmente el perfil del docente está cambiando poco a poco, ya que se requiere de nuevas estrategias, percepciones, experiencias y conocimientos para aspirar a dar respuesta a las múltiples interrogantes que se le presentan día a día y para lo cual es imprescindible concebir al docente bajo un paradigma diferente al tradicionalmente utilizado.

Por cuanto no se trata de hacer una definición mecánica por medio de listados que contengan las competencias del docente, es necesario aclarar qué elementos cognitivos, actitudinales, valorativos y de destrezas son importantes para favorecer la resolución de las diferentes problemáticas educativas, desde todos los niveles de desempeño del docente para que sea posible identificar y analizar aquellas capacidades requeridas por un grupo social determinado, en un contexto específico, lo cual le dará pertinencia social a ese nuevo perfil.

Es importante señalar que la nueva visión requiere combinar el criterio de la competencia con el criterio ético; ya que la meta es formar un individuo con capacidad de innovación y creación. Para ello se requiere que el docente tenga la suficiente formación para prestar atención al proceso educativo y mejorarlo creativamente. Con ello surgirá un perfil más amplio que incluya el desarrollo personal, actitudes, comunicación, orientación, liderazgo, toma de decisiones, mejoramiento personal, dimensión social e intelectual.

Asimismo, el docente deberá poseer habilidades tales como: crear, diseñar, resolver, interactuar, manejar, producir y comunicar, con el fin de trabajar, estudiar y construir visiones en equipo, autoevaluaciones, compromisos y el compartir. Es decir, debe ser un líder que posea la capacidad de modelaje de sus alumnos, un ser creativo e intelectual y, además, inspirar a sus discentes para la búsqueda de la verdad.

Aunado a ello se tiene que la función docente es aquella de carácter profesional que implica la realización directa de los procesos sistemáticos de enseñanza y de aprendizaje, lo cual incluye el diagnóstico, la planificación, la ejecución y la evaluación de los mismos procesos y sus resultados, y de otras actividades educativas dentro del marco del proyecto educativo institucional de los Planteles. Además de la asignación académica, comprende también el servicio de orientación estudiantil, la atención a la comunidad, en especial de los padres, representantes y/o responsables de los educandos; las actividades de actualización y perfeccionamiento docente; las actividades de planificación y evaluación institucional; otras actividades formativas, culturales y deportivas, contempladas en el proyecto educativo integral comunitario; y las actividades de dirección, planeación, coordinación, evaluación, administración y programación relacionadas directamente con el proceso educativo.

Por ello, hoy en día, el papel de los educadores no es tanto enseñar, explicar-examinar unos conocimientos que tendrán una vigencia limitada y estarán siempre accesibles, como ayudar a los estudiantes a "aprender a aprender" de manera autónoma en esta cultura del cambio y promover su desarrollo cognitivo y personal mediante actividades críticas y aplicativas que, aprovechando la inmensa información disponible y las potentes herramientas les exijan un procesamiento activo e interdisciplinario de la información para que construyan su propio conocimiento y no se limiten a realizar una simple recepción pasiva-memorización de la información.

Por otra parte la particularidad de cada estudiante y de las situaciones educativas que pueden darse, sugiere que los docentes aprovechen los múltiples recursos disponibles para personalizar la acción docente, manteniendo una actitud investigadora en las aulas, compartiendo, observando y reflexionando sobre la propia acción didáctica y buscando progresivamente mejoras en las actuaciones acordes con las circunstancias (investigación-acción). Por todo lo antes expuesto, la investigación se estructura de la siguiente manera:

Capítulo I: Se presenta el planteamiento del problema, la justificación e importancia de la investigación y los objetivos de la misma.

Capítulo II: Plantea el marco teórico; es decir, los antecedentes de la investigación, los fundamentos teóricos y las bases legales que sustentan el estudio.

Capítulo III: Se explica la metodología utilizada, el tipo de investigación, la población y muestra, técnicas e instrumentos junto a su validación y confiabilidad, por último se presenta la operacionalización de las variables.

Capítulo IV: Se presenta el análisis e interpretación de los resultados obtenidos de la aplicación del instrumento.

Capítulo V: Se plantea la propuesta.

Conclusiones y Recomendaciones: Se explican las conclusiones y recomendaciones de la investigación.

Finalmente, se presentan las referencias bibliográficas y los anexos.

# **CAPITULO I**

## **EL PROBLEMA**

# **CAPITULO I**

## **EL PROBLEMA**

### **1.1.- Planteamiento del Problema**

El docente constituye el pilar fundamental de cualquier institución educativa para realizar las funciones correspondientes como miembro activo del sistema donde está inmerso, demostrando habilidades para lograr un cambio de actitud en sus discentes, instruyéndolos con contenidos programáticos y reafirmando los valores que les faciliten el desenvolvimiento dentro de la sociedad, contribuyendo así a su formación integral. De allí que el docente debe reunir el perfil y las competencias adecuadas para desempeñar a cabalidad sus funciones.

Asimismo, el perfil docente 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 igual forma, el perfil docente se puede analizar en dos niveles diferentes, el personal y el profesional. Cabe señalar que el nivel personal está compuesto por la imagen y la estética que este presenta, mientras que a nivel profesional está compuesto por la vocación de servicio, ética profesional y función docente. Así mismo el docente representa un elemento importante para impulsar el desarrollo de las actividades educativas motivado a que a través de ella proyecta su desarrollo personal y profesional.

Según Carrillo, (1994):

“...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. 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.” (p. 39).

Es por ello, que un docente debe funcionar como un sujeto polivalente, investigador, agente de cambio, practicante reflexivo, intelectual, crítico, transformador y a su vez presentar bienestar físico y emocional. Ahora, cada uno de ellos debe presentar valores profesionales y humanos que les permita ayudar y exigir más a través de la coherencia, el fundamento y el respeto. De este modo, no puede olvidarse de la idoneidad moral en su ejercicio mediante la conciencia y responsabilidad de las acciones, ajustada a las buenas costumbres y principios establecidos en la constitución y leyes de la República Bolivariana de Venezuela.

Por lo antes expuesto el Reglamento del ejercicio de la profesión docente. (Art. 4 Decreto Nro. 1011, Octubre de 2000). Contempla lo siguiente:

El ejercicio profesional de la docencia constituye una carrera, integrada por el cumplimiento de funciones, en las condiciones, categorías y jerarquías establecidas en este reglamento. Por esto, la carrera docente estará a cargo de personas de reconocida moralidad y de idoneidad docente comprobada, provista del título profesional respectivo. (p. 2).

Por lo tanto, la labor no es fácil para quien no internaliza que el ser docente es para estar al servicio del futuro de un país ya que los estudiantes construirán un mejor porvenir en base a todo los conocimientos que un docente sea capaz de fomentar en ellos. Es así que un docente debe dejar de lado sus propios intereses y entender que es un privilegio tener la capacidad de servir a los demás por el hecho de ser generoso y crear una sociedad, donde existan ciudadanos críticos y constructivos capaces de salir adelante.

Resulta claro que la educación esta signada por cambios de paradigmas, retos y modernizaciones, pero lo importante es que el docente quiera cambiar, ya que si no cambia la manera de pensar del docente tradicional, todo seguirá igual. Es por ello que para que suceda ese cambio, es imprescindible que los modelos mentales del docente se acepten, y adopte su debida preparación para hacerle frente a cualquier situación por muy adversa que sea.

Cabe destacar, que la educación media en Venezuela está en articulación curricular y administrativa con la educación universitaria y tiene por finalidad profundizar los conocimientos científicos, humanísticos y tecnológicos de los discentes, así como darle continuidad a su formación ética y ciudadana; y particularmente, prepararlos para una incorporación digna y eficaz al mercado de trabajo. Asimismo, para proseguir sus estudios en la educación universitaria.

De allí que sea importante que los docentes de educación media se inserten en los avances y asuman su rol como debe ser, tomando en cuenta que cuando esto ocurra será el inicio de la verdadera era del conocimiento y el cambio en sus estudiantes. En efecto, es posible que ahora vean su labor como algo pasajero, que no estén dispuestos a asumir un comportamiento personal y profesional adecuado, pues deben considerar más fácil seguir haciendo lo que siempre han hecho y que de cierto modo para ellos ha sido bueno, siendo esto lo que no les permite el crecimiento necesario que la educación actual exige, resultando imprescindible para los docentes poseer y proyectar un buen perfil tanto personal, como profesional ante sus estudiantes.

Es importante destacar que en la actualidad se habla de competencias, conceptuales referidas a los conocimientos que se poseen, procedimentales relacionadas con las actividades prácticas que son capaces de desempeñar, y actitudinales que representan las características personales que dan lugar a comportamientos (cómo se desenvuelven, cómo enfrentan situaciones de estrés, entre

otras). Cabe señalar que en el LB “Cajigal”, estudios previos han determinado que muchos profesores no poseen un perfil apropiado para el desempeño de sus funciones; es decir, desde el punto de vista personal no poseen dominio claro de determinados conocimientos y habilidades ni poseen competencias específicas, junto con características personales deseables.

Ante lo planteado, es evidente la necesidad de investigar acerca de esta realidad, pues es el medio de indagar lo que acontece en el interior de las aulas de clase, específicamente el LB “Cajigal”, ubicado en el municipio Bolívar, Estado Anzoátegui y así realizar el diseño para el perfil del docente de educación media general de la mencionada institución.

En tal sentido, se formulan las siguientes interrogantes:

¿Cuáles son las cualidades del perfil personal de los docentes del LB “Cajigal”, ubicado en el municipio Bolívar, Estado Anzoátegui?

¿Cuáles son las características del perfil profesional de los docentes del LB “Cajigal”, ubicado en el municipio Bolívar, Estado Anzoátegui?

¿Cuál es la actitud de los docentes hacia la labor en el aula?

¿Qué aspectos o elementos debe contener un diseño para el perfil del docente de educación media general?

## **1.2.- Justificación**

El perfil que presente un docente juega un papel fundamental en la formación de los y las estudiantes, puesto que el educador conforma la columna vertebral de cualquier institución para ejercer las funciones que le corresponden, como miembro activo dentro del sistema en el que está inmerso. Por ello, el docente del nuevo milenio debe reunir el perfil y competencias propias para desempeñarse en un nivel, modalidad o área de conocimiento para ser un educador de excelencia.

Por consiguiente, el perfil personal y profesional de un docente debe estar en capacidad de identificar la formación de sus estudiantes, para asumir en condiciones óptimas las responsabilidades propias del desarrollo de funciones y tareas de su profesión, para que de esta manera pueda educar y estimular esas actividades que respondan a los propósitos y objetivos de la educación, como ser creativos, honestos, optimistas, perseverantes, reflexivos críticos, comunicativos, participativos, responsables, analíticos y éticos

Ante esta necesidad, surge la motivación de abordar el tema como trabajo de investigación, utilizando los métodos adecuados para llevarle a cada uno de los docentes y a las instituciones, una herramienta práctica y de utilidad para ayudarlos en la mejora de sus funciones, puesto que todo docente debe interesarse por conseguir efectos positivos que le permitan al estudiante conducirse al conocimiento y desarrollarse integral y armónicamente.

De acuerdo con lo anteriormente planteado, esta investigación es importante puesto que ayuda al docente a que tenga conocimientos del “deber ser” para su éxito personal y profesional, tomando en cuenta que tiene el deber de desarrollarse como modelo ideal para conseguir los objetivos que los colegios se proponen como misión. Se trata de tener una cultura de capacitación integral que lo convierta en moldeador y gestor principal de todos y cada uno de los estudiantes que van a egresar de los

colegios, no solo con conocimientos que mañana dejen de servirles, sino con herramientas para insertarse en los avances de la nueva era.

Cabe destacar que una buena praxis es consecuencia directa de una excelente preparación en estos dos aspectos (personal y profesional), y estos a su vez son el resultado de la inquietud, empeño y disciplina de estudio de un docente. En consecuencia, las clases deben ser un intercambio de conocimientos, de criterios y de opiniones tan importantes que se complementen unas con otras.

Por tanto, la acción del docente debe estar en condiciones de dar respuestas a cada una de las inquietudes de los estudiantes. El docente debe estar inmerso plenamente en su oficio desde todos los puntos de vista posibles. De tal manera, debe energizar técnicas que involucren a todos o a la mayoría de sus estudiantes, para que así pueda obtener resultados significativos y equilibrar su desempeño.

Asimismo, es necesario dar a conocer las diferentes dimensiones por las que debe pasar el docente para así encontrar su verdadero perfil. Se trata de hacerle ver al docente que en sus manos está el dirigir una mejor vida para la sociedad a través de los estudiantes del hoy, para cosechar los frutos del mañana, que el docente no es solo docente sino también compañero y amigo.

Es por ello que se busca el cambio y que los docentes no se dejen llevar por la apatía y que luchen por transformar las generaciones que están puestas en sus manos, caminando por la senda correcta, siendo honestos profesionales y luchando por lograr un cambio y la manera de pensar de los estudiantes hacia ellos. Además, la presente investigación sirve de aporte para otras Instituciones que estén interesadas en indagar el perfil personal y profesional de los docentes que laboran en la misma.

### **1.3.- Objetivos de la investigación:**

#### **Objetivo General:**

Proponer un diseño para el perfil del docente de Educación Media General del LB “Cajigal”, ubicado en el municipio Bolívar, Estado Anzoátegui.

#### **Objetivos Específicos:**

Describir el perfil actual de los docentes de Educación Media General del Liceo Bolivariano “Cajigal”

Caracterizar la actitud de los docentes de Educación Media General hacia la labor dentro de las aulas del LB “Cajigal”.

Diseñar y validar una propuesta para el perfil del docente de Educación Media General del LB “Cajigal”.

Aplicar la propuesta diseñada.

## **CAPITULO II**

### **MARCO TEÓRICO**

## **CAPITULO II MARCO TEÓRICO**

### **2.1.- Antecedentes de la Investigación**

Los Antecedentes de una investigación consisten en la presentación de la información más relevante y directamente relacionada con el tema de estudio y que constituyen aportes en referencia a éste, incluso cuando se trata de investigaciones de enfoque muy similar (o igual) al tratado. Algunos autores señalan que se denominan antecedentes de la investigación por cuanto se realizan indagaciones previas que sustentan el estudio, que tengan relación con la problemática planteada. Estos orientan y guían al investigador y le permiten hacer comparaciones y tener ideas sobre cómo se trató el problema en esa oportunidad.

En el contexto internacional se localiza a Márquez (2009), quien realizó un estudio en la Universidad de Málaga, (España) en la Facultad de Ciencias de la Educación, titulado: “La Formación Inicial para el Nuevo Perfil del Docente de Secundaria”. Relación entre la Teoría y la Práctica con el objetivo de determinar las características que debe tener un programa de formación inicial del profesorado de enseñanza secundaria, con un número de población de 686 entre profesores y alumnos y una muestra de 109 estudiantes y docentes de todas las especialidades, a quienes se le aplicó técnicas e instrumentos como el guion de entrevista, el cuestionario y guiones de discusiones virtuales, situándose en un diseño de investigación descriptiva, de tipo comprensiva, donde el investigador realizó varias propuestas para que el personal docente y alumnado se situaran en las características que deben tener ambos, en la adquisición de habilidades sociales necesarias para interactuar entre sí.

En dicha investigación se concluyó que el profesorado encargado de la formación de los docentes, debe conocer y responder a las características y el perfil del profesor de secundaria, así como a las demandas profesionales que se le exigen, y formarlos para desempeñar esa tarea. Esto implica, que los profesores encargados de la formación teórica deben conocer las exigencias y características de la realidad educativa y del alumnado de bachillerato y los profesores de prácticas deben estar al día en cuanto a las teorías del aprendizaje, las metodologías de enseñanza, las características del diseño y planificación educativa.

Cabe destacar que es importante este estudio ya que la formación inicial del educador está entre el desempeño de una profesión, la docente, y por tanto debe contribuir a crear y a reforzar el sentido profesionalizador, la misma tiene vinculación, por cuanto hace mención de manera de profundizar los aspectos detallados del perfil del docente del nivel secundario, en cuanto se refiere a las características y éticas que debe tener un pedagógico. Saber que aprender a enseñar necesita de experiencias, conocimientos y situaciones que se produzcan en diferentes contextos, todos igualmente válidos, y que de todos ellos tenga que aprender un docente.

En el mismo sentido, Ponce (2008) hace mención al estudio titulado: “Liderazgo y su Relación con el Rendimiento Académico”, el cual tiene como objetivo aportar conocimientos válidos para la realidad educacional de los establecimientos educacionales en estudio en relación a los estilos de liderazgos ejercidos por los Directores, Profesores, Padres y Apoderados y su nivel de incidencia en los resultados académicos de sus alumnos, con una población estudiada voluntaria de todos los alumnos de tercero medio y por ende una muestra de sujetos voluntariados, puesto que los establecimientos escogidos no dependen de una probabilidad, y a quienes se le aplicó técnicas e instrumentos como la entrevista y el cuestionario.

La investigación se inscribe en el paradigma cuantitativo y es de tipología descriptiva ya que pretende medir la incidencia del liderazgo en el nivel de logro o no logro académico de alumnos de tercero medio, aplicando varias propuestas para mejorar el rendimiento académicos de los alumnos y evidenciar si el problema radica en el docente y sus funciones.

Sin embargo, la información arrojada por el investigador permitió concluir que en los tres establecimientos educativos indistintamente de su administración coinciden en que el estilo de liderazgo desarrollado por la Dirección de los establecimientos educacionales es de carácter democrático. El estilo de liderazgo democrático desarrollado por los directores(as) impacta en los profesores de manera positiva, pues a juicio de los alumnos de los colegios en estudio sus profesores tienen comportamientos alegres y optimistas, preocupados de los resultados y generando siempre un buen clima de aprendizaje en aula.

Asimismo, es de suma importancia este estudio por cuanto el personal educativo debe tener ética de profesionalismo, para que los alumnos tengan un buen rendimiento académico, por esta razón se asemeja ya que una de las variables hace referencia a el liderazgo del educador y sus características esenciales, personales y profesionales, las cuales se ameritan para que exista una buena relación entre el personal docente y alumnado.

En el ámbito nacional se reseña el estudio efectuado Peña (2009) quien realizó una investigación titulada “Estrategias de programación neurolingüística para el logro de una comunicación asertiva en los docentes”, teniendo como objetivo general, Determinar la necesidad de un programa de Estrategias Programación Neurolingüística para lograr una comunicación asertiva entre los docentes de la Unidad Educativa "Los Crepúsculos" de la Parroquia Unión, en Barquisimeto Estado Lara. Los sujetos de estudio fueron veinticinco (25) docentes a quienes se les aplicó

un instrumento tipo cuestionario con una escala tipo Lickert. Fue sometido a la validación interna mediante el juicio de expertos. En la confiabilidad se empleó el coeficiente Alfa de Cronbach. En la técnica de análisis de los datos se organizaron cuadros y gráficos de frecuencia de respuestas, relación porcentual. Se utilizó la estadística descriptiva y el análisis cuantitativo.

La investigación es de carácter descriptivo, y se apoya en la elaboración de una propuesta tipo taller, llegando a la conclusión de que la mayoría de los docentes requieren asesoramiento en el conocimiento de las estrategias de Programación Neurolingüística para el logro de una Comunicación Asertiva. Es por ello que este trabajo tiene relación con la presente investigación, puesto que si los docentes no tienen una comunicación asertiva entre ellos sus estudiantes no podrán brindar resultados exitosos a lo largo del año escolar así como tampoco se podrá establecer un enlace de entendimiento mutuo entre los mismos. Lo ideal es que los docentes puedan interactuar a nivel comunicativo con sus estudiantes, para que de esta forma se pueda ver reflejado o poner en práctica tanto el buen perfil personal, como el buen perfil profesional del docente dentro y fuera de las aulas de clase.

Por su parte, en el ámbito regional León (2009), realizó una investigación titulada: Estrategias cognitivo conductuales para la optimización de las relaciones interpersonales entre docentes de los liceos bolivarianos “Andrés M. Hernández Caballero y “Francisco Salias” ubicadas en Puerto La Cruz Estado Anzoátegui. Dicha investigación tiene como objetivo general desarrollar las Estrategias cognitivo conductuales para la optimización de las relaciones interpersonales entre docentes de los liceos bolivarianos “Andrés M. Hernández Caballero y “Francisco Salias” ubicadas en Puerto La Cruz Estado Anzoátegui.

Los sujetos de estudio fueron 130 docentes, se extrajo una muestra de 57 de ellos y se les aplicó un cuestionario de 28 ítems de tipo escala. Antes de su aplicación

se sometió a validez con el juicio de expertos y su confiabilidad fue calculada con la fórmula de Spearman-Brown. Por otro lado, se realizó una investigación tipo descriptiva con un diseño no experimental de campo y se apoya en la elaboración de un taller cognitivo conductual que fue considerado por los docentes como una herramienta muy útil, ya que les brindó lo necesario para establecer y mantener relaciones interpersonales óptimas.

Finalmente, se concluyó que la mayoría de los docentes utilizaban un tono de voz adecuado para conversar manteniendo un contacto visual mientras lo hacen. De igual manera, apenas la mitad de los docentes manifiestan elogios a sus compañeros de trabajo cuando han logrado alguna meta y cerca del 40% de la población no lograr colocarse en el lugar de sus compañeros para comprenderlos en situaciones difíciles, sin embargo los docentes mantienen una relación de respeto y solidaridad.

Por tal motivo este trabajo guarda relación con la presente investigación ya que las relaciones interpersonales que tengan los docentes entre ellos serán reflejadas de una u otra manera hacia los estudiantes tanto en las instalaciones del colegio como en las propias aulas de clases, puesto que esas asociaciones de emociones y sentimientos como el amor son llevadas a los jóvenes a sus sitios de actividades escolares. Por consiguiente dichas relaciones interpersonales tienen lugar en varios contextos, como la familia, los grupos de amigos, los entornos, entre otros.

Por ende, los docentes son los pioneros que transmiten un modelo de mensaje a seguir; en pocas palabras, son un ejemplo que debe ser impecable, así que si no se lleva una buena relación entre colegas, no se podrá transmitir buenos ejemplos, ni los buenos valores deseados. En el mismo orden de ideas, en el ámbito regional se encuentra Guatache (2012), quien realizó una investigación titulada: Estrategias cognitivas conductuales dirigidas a los docentes para el incremento de la motivación académica de los y las estudiantes de 3er año de las unidades educativas Nacionales

“Creación Camino Nuevo” y “Rafael Antonio Fernández Padilla” ubicados en Barcelona, estado Anzoátegui.

El objetivo de ésta investigación fue desarrollar estrategias cognitivas conductuales dirigido a los docentes para el incremento de la motivación académica de los y las estudiantes de 3er año de las unidades educativas Nacionales “Creación Camino Nuevo” y “Rafael Antonio Fernández Padilla” ubicados en Barcelona Estado Anzoátegui. De allí pues, la población estuvo formada por 35 docentes y 320 estudiantes, la muestra fue de 76 estudiantes y en relación a los docentes se trabajó con el total de la población. Para ello, la información se obtuvo a través de la técnica de encuesta y mediante el uso de dos cuestionarios de 30 ítems, cada uno aplicado a los docentes y estudiantes, ambos con alternativas de respuestas fijas, validados por expertos en la materia y su confiabilidad mediante una prueba piloto que se le calculó la estadística por mitades Spearman obteniéndose como resultado 0,65 en los docentes y 0,71 en estudiantes.

Cabe destacar que la metodología de esta investigación se ubicó en descriptiva de campo, bajo un diseño no experimental y se apoyó en una charla dirigida a los estudiantes, una micro clase, taller a los docentes, entrega de guías al personal docente y publicación de artículo en la prensa.

Por último, se concluyó que un alto porcentaje de los docentes no proveen adecuadamente la motivación a los estudiantes. Los estudiantes expresaron, que los docentes pocas veces los felicitan por el buen desempeño, no incorporan innovación tecnológica en el proceso de enseñanza; es decir, en sus estrategias de aprendizaje son tradicionalistas. Es por ello que el trabajo guarda relación con la presente investigación ya que la motivación logra abrir grandes puertas en el ámbito educativo, y a medida que haya más estudiantes motivados para sus actividades y por sus docentes, se logrará un mejor desenvolvimiento en los jóvenes. Ahora bien, es deber

del docente atraer a sus estudiantes en el amor hacia sus clases y estudios, el docente debe ser siempre el motor fundamental, motivo de inspiración para la nueva y la existente generación.

Por ende la lucha debe ser continua, se busca un docente ejemplar y aparte de eso alguien capaz de luchar junto a sus jóvenes para no perderlos y evitar en muchos de los casos la deserción escolar, manteniéndolos siempre actualizados en conocimientos, y profesándoles siempre el amor hacia las cosas que hacen.

## **2.2.- Bases Teóricas**

El marco teórico presentado sustenta la siguiente investigación. En el mismo se hace referencia a la teoría que fundamenta del estudio, así como las dimensiones e indicadores del trabajo. El objetivo de este capítulo es delimitar el concepto de formación del profesorado, así como también se pretende reflexionar sobre cuáles son los principios básicos sobre los que se debe asentar la formación del profesorado y, por último, determinar el perfil del docente en el siglo XXI.

### **2.2.1.- Teoría Cognitiva de Piaget, Jean (1960).**

La teoría cognitiva de Piaget (1960), expresa que existen estadios de desarrollo cognitivo desde la infancia a la adolescencia, estructuras psicológicas que se desarrollan a partir de los reflejos innatos, se organizan durante el segunda año de vida como modelo de pensamiento, y se desarrollan durante la infancia y la adolescencia en complejas estructuras intelectuales, que caracterizan la vida adulta.

Asimismo, destaca que cada individuo se desarrolla a su propio ritmo, es decir, describe el desarrollo cognitivo desde la fase de recién nacido donde predominan los mecanismos reflejos hasta la etapa adulta caracterizada por procesos

conscientes de comportamiento regulado, señalando que el desarrollo genético del individuo se identifica y diferencia por períodos de desarrollo intelectual: sensorio-motriz, operaciones concretas y operaciones formales.

Señala además el mencionado autor, que el desarrollo cognitivo se manifiesta de dos formas. La primera corresponde al proceso adaptativo de asimilación y acomodación que incluye maduración biológica, experiencia, transmisión social y equilibrio cognitivo. Los mecanismos de asimilación y acomodación los denominan esquemas que son representaciones interiorizadas de ciertas clases de acciones y ejecuciones como cuando se realiza algo mentalmente sin realizar la acción, estos constituyen un plan cognitivo que establece la secuencia de los pasos que se conducen a la solución de problemas. La segunda se limita a la adquisición de nuevas respuestas para situaciones específicas y determinadas operaciones mentales.

De igual manera, Piaget (ob. cit.), en relación al aula de clase considera que los factores motivacionales de la situación de desarrollo cognitivo son inherentes al estudiante y no son, por lo tanto, manipulables directamente por el profesor. La motivación del estudiante se deriva de la existencia de un desequilibrio conceptual y de la necesidad del estudiante de restablecer su equilibrio. La enseñanza debe ser planteada para permitir que el estudiante manipule los objetos de su ambiente, transformándolos, encontrándoles sentido, disociándolos, introduciéndoles variaciones en diversos aspectos, hasta estar en condiciones de hacer inferencia lógica y desarrollar nuevos esquemas y nuevas estructuras mentales.

### **2.2.2.- Teoría del Aprendizaje Significativo de Ausubel (1983).**

Esta teoría se considera como una teoría psicológica del aprendizaje en el aula, la cual pretende explicar “los mecanismos por los que se lleva a cabo la

adquisición y la retención de los grandes cuerpos de significado que se manejan en la escuela” (pág. 52).

Para Ausubel (1983), la estructura cognoscitiva consiste en un conjunto organizado de ideas que preexisten al nuevo aprendizaje que se quiere instaurar. Los nuevos aprendizajes se establecen por subsunción. Los conocimientos previos más generales permiten anclar los nuevos y más particulares. La estructura cognoscitiva debe estar en capacidad de discriminar los nuevos conocimientos y establecer diferencia para que tengan algún valor para la memoria y puedan ser retenidos como contenidos distintos.

Es por ello que Ausubel (Ob. Cit.) distingue entre tipos de aprendizaje y tipos de enseñanza o formas de adquirir información. El aprendizaje puede ser repetitivo o significativo, según que lo aprendido se relacione arbitraria o sustancialmente con la estructura cognoscitiva. La enseñanza, desde el punto de vista del método, puede presentar dos posibilidades ampliamente compatibles, primero se puede presentar el contenido y los organizadores avanzados que se van a aprender de una manera completa y acabada, posibilidad que Ausubel llama aprendizaje receptivo o se puede permitir que el aprendiz descubra e integre lo que ha de ser asimilado; en este caso se le denomina aprendizaje por descubrimiento.

Estos tipos de aprendizajes y enseñanzas influyen de alguna manera en los docentes y discentes: Producen una retención más duradera de la información, facilita el adquirir nuevos conocimientos relacionados con los anteriormente adquiridos, es activo, pues depende de la asimilación de las actividades de aprendizaje por parte del alumno.

Por todo lo antes expuesto, las dos teorías descritas guardan estrecha relación con el un diseño para el perfil del docente de Educación Media General del LB “Cajigal”, ubicado en el municipio Bolívar, Estado Anzoátegui.

### **2.3.- Perfil personal de un docente:**

Dentro de este marco, se puede definir el perfil personal de un docente, según Mendoza (2008), como una democracia genuina que desarrolla carisma personal y habitabilidad para comunicarse con efectividad y asocia dicho perfil al pilar “Aprender a ser” y contempla el desarrollo global de la persona: cuerpo y mente, inteligencia, sensibilidad, sentido estético, además del desarrollo de la creatividad e imaginación y la capacidad de actuar de acuerdo a un conjunto de valores. Con esta perspectiva el docente deberá poseer en su haber personal: salud física y mental, cuidado de su apariencia personal, con estabilidad emocional entre otros.

Por su parte, Carrillo (1994), explica el perfil personal del docente como todas aquellas características y actitudes personales que les son indispensables al docente, para el ejercicio de sus funciones. La educación es una actividad personal que puede empezar a comprenderse desde la misma vocación del docente, es decir, independientemente de cuál sea la razón que haya llevado al profesor a la práctica de la docencia, existe en ella un componente de personalidad que puede manifestarse como una realización profesional plena o como frustración.

Por tanto, el Docente pone mucho de su persona en la labor que realiza. Dentro de esos elementos propios de la personalidad, este autor menciona el sello de calidez o dureza y energía que se imprime a la relación con el estudiante y al entorno de la escuela es claro en cada situación y momento. Es por ello que en la docencia, al igual que la medicina, el trabajo social y todas aquellas actividades en que la relación

humana es el eje de la actividad, no es posible disociar la relación interpersonal de la relación profesional.

De acuerdo con lo anteriormente planteado por los autores, el perfil personal de un docente está conformado por actitudes que debe poseer para poder ejercer su labor de manera eficaz y en buen término. Puesto que cada una de las cualidades que muestre a sus estudiantes se fijará en ellos y marcarán una pauta sirviendo como modelo más adelante en ciertas facetas de sus vidas; por tanto se debe cuidar cada una de sus cualidades y cada día mejorarlas.

Es por eso que se explica el perfil personal del docente como todas y cada una de las cualidades humanas, que como persona lo caracterizan y lo distinguen ante otras personas, ya que en la educación es indispensable el perfeccionamiento de la persona. Para ello es necesario enseñar a personas siendo realmente persona, respondiendo de esta manera al grandísimo desafío que implica educar como una ocupación que amerita más de la persona del docente, de su actitud, empatía y flexibilidad.

En cuanto al perfil personal de un docente se observan indiscutiblemente características intrínsecas, que son también llamadas características internas que corresponden a aquello que no es tangible y como tal no se puede palpar, por ejemplo: seguro de sí mismo, e iniciativa. Por otro lado las características extrínsecas son aquellas que se manifiestan de manera externa, por ejemplo: respeto, cumplimiento de normas.

### **2.3.1.- Seguro de sí mismo:**

Seguridad en sí mismo significa seguridad en las propias habilidades, dónde se aprende, cómo trabajar la inadecuada autoestima, para tener seguridad en sí mismo

y acercarse a lo que es la autoestima adecuada. De acuerdo a Woolfolk, (s/f) “Sin seguridad en nosotros mismos somos como bebés en la cuna”. Asimismo, Manterola (1998-Pág.66), expresa que es el núcleo central de la personalidad que afecta cada aspecto del comportamiento de la persona y su aprendizaje. El concepto de sí mismo lo define como la idea que el niño se va formando acerca de sí a través de la información que recibe del medio y a través de sus propias experiencias con éste. Esto incluye cómo él se ve, lo que él siente y piensa que es, y en gran parte corresponde a como él cree que los demás lo ven.

Por otra parte, Fierro (1996) establece que el concepto de “seguro de sí mismo” está formado por todas las creencias y actitudes que tiene la persona respecto a sí mismo; abarca un conjunto bastante amplio de representaciones mentales, que incluyen imágenes y juicios, no solo conceptos, que el individuo tiene cerca de sí mismo y que engloban sus distintos aspectos corporales, psicológicos, sociales y morales. Es por ello, que el determina lo que la persona piensa, lo que hace y lo que puede llegar hacer, este concepto va acompañado de sentimientos de éxito o fracaso, aceptación o rechazo, alegría o tristeza, triunfo o derrota.

Sin embargo el estudiante que tiene un concepto de sí mismo negativo y una estimación propia pobre aumenta su posibilidad de fracasar, mientras que un estudiante con un concepto de sí mismo positivo tiende, igualmente actuar con sus opiniones y sentimientos que le llevan a conseguir el éxito. De esta manera, se exterioriza que los conceptos seguros de sí mismo y la autoestima van a determinar el éxito o el fracaso del estudiante en las actividades que emprenda. Probablemente el punto clave para el éxito y la satisfacción personal sea una autoimagen positiva.

De igual forma McCandless (1981) aporta también evidencia para comprobar que el concepto seguro de sí mismo y la autoestima se relaciona con el rendimiento académico desde la educación básica hasta la universidad. De tal forma el concepto

de seguro de sí mismo tiene tanta fuerza que ha resultado ser mejor del éxito escolar que las mediciones.

Es evidente que los autores anteriores tienen visiones propias de lo que es el concepto de seguro de mismo, que la percepción de sí mismo se aprende, no se hereda. Desde los primeros años de vida se empieza a acumular información respecto a sí mismos a través de la propia experiencia y de la información que entregan las personas significativas del entorno: padres, profesores y amigos; lo que lleva al ser humano a prepararse cada día en lo que respecta a estar seguros de sí mismo para que sea capaz de afrontar las situaciones que se le presenten en el camino.

Se puede decir de acuerdo a lo estudiado, que una persona segura de sí misma debe tener confianza, convicción y seguridad de lo que realmente quiere y desea alcanzar para lograr llegar a la cima del éxito, tener esa firmeza en sí mismo y lo que puede hacer dejando los miedos y temores atrás, ya que estando seguros de sí mismos, se abren un sinnúmero de posibilidades en la vida para triunfar y salir adelante en lo que cada individuo se proponga.

### **2.3.2.- Iniciativa:**

Cuando una persona tiene iniciativa es capaz de idear, inventar o emprender cosas para el bien de los demás y el propio. Incluye saber identificar un problema, obstáculo u oportunidad y llevar a cabo acciones que contribuyan a su solución. Por tanto, la iniciativa también es la predisposición a emprender acciones, crear oportunidades y mejorar resultados sin necesidad de un requerimiento externo que lo empuje, apoyado en la auto responsabilidad y la autodirección. No basta con tener voluntad de hacer algo, es necesario dar el paso adelante y ponerse manos a la obra; quien plantea ideas con iniciativa, asume, también, la carga de su realización.

Según, Ausubel (1983), la toma de iniciativa, es la que tienen aquellas personas que siempre están pensando en hacer algo, es decir, inician un trabajo, una actividad, tienen curiosidad e inquietud mental, no se detienen a pensar si lo terminan o no, simplemente lo empiezan y algunos también la desarrollan. Sucede pues que, no necesariamente alguien tiene la iniciativa y la desarrolla, puede darle a otra persona/s que la desarrollen, pero siempre ayudándose entre sí.

Cabe señalar que la iniciativa es una de las virtudes más apreciadas ya que los problemas no se resuelven cuando está ausente la iniciativa personal. Es por ello que no se puede experimentar el crecimiento personal sin iniciativa y no se pueden expresar potenciales a menos que se tenga autoconfianza psicológica y física; nada, absolutamente nada, puede tomar el lugar de la iniciativa en la vida de un individuo, puesto que la mayoría enfrenta situaciones repentinas e inesperadas a las cuales se puede responder de una manera intuitiva y espontánea.

Por su parte Fayol (1916) sostiene que; La iniciativa de todos, complementándose con la de un personal directivo y en caso de necesidad sustituyéndola, es una gran fuerza para todo ente donde se desarrolle una actividad. Esto se aprecia principalmente en los momentos difíciles, ya que todos los niveles de la escala social, el celo y la labor del personal son acrecentados por la iniciativa, a través de la cual se procura una mayor motivación y rendimiento del trabajador al otorgarle mayor autoridad y autonomía para planificar, innovar y llevar adelante sus tareas, en un contexto donde es el propio trabajador quien se “auto dirige” y “auto controla” ponga en práctica lo que tomo en un principio como iniciativa.

De allí se interpreta a los autores que el tener iniciativa se realizan actividades sin que necesariamente exista un mandato hacia otra persona para que realice alguna actividad, se utiliza el pensamiento, la disposición y las ganas de desarrollar dicha actividad, así como también se puede sugerir a otros para que la lleven a cabo. De

esta manera, la iniciativa es un potencial valorado, porque sin esta no podrían resolverse ciertos inconvenientes de la vida diaria.

Por tanto no se puede evidenciar un desarrollo particular si no existe la iniciativa, ya que no queda a la vista las capacidades de la persona como tal. Sin embargo, no solo los empleados debe tener la capacidad de tomar iniciativa, sino también, quienes lleven las riendas de una entidad, quedando claro que la iniciativa en conjunto también es eficaz.

En relación con lo anteriormente planteado, como aporte de los investigadores se dice que, la iniciativa es aquello que da principio a una labor, se trata de dar el primer paso de un plan o del punto de partida de alguna acción. De hecho, todo docente debe tomar su propia iniciativa en la labor que desempeña, porque al ejercer tan importante quehacer debe estar diestro a solventar y ejecutar todas las actividades concernientes a su ocupación, sugerir ideas, desarrollarlas sin esperar a que se le indique que lo haga.

De esta manera cualquier evento que sea protagonizado por un docente, debe estar presente la iniciativa, para que de este modo sus discípulos puedan de alguna forma desarrollar una personalidad más firme, creativa y humana si se quiere, para que posteriormente se fortalezca la inteligencia y pueda discernir sus propias tendencias.

### **2.3.3.- Cumplimiento de normas:**

La norma es un término que proviene del latín y significa “escuadra”. Una norma es una regla que debe ser respetada y que permite ajustar ciertas conductas o actividades. Para Torres y Otros (2007) cuando se habla del cumplimiento de las normas y reglas del contexto por parte de los niños y adolescentes se piensa, en

primer lugar, en las normas que constituyen lo que se llama la disciplina en un centro escolar o incluso en una familia.

Por tal motivo son normas que regulan muchos temas de la convivencia, establecen cómo se deben actuar y sancionar el comportamiento que se aleja de dichas pautas. En este caso, cuando se trata de valorar si la estrategia acordada para la resolución de un conflicto interpersonal se adapta a lo que está permitido, generalmente se adopta el punto de vista del adulto que ha dispuesto la norma y que efectúa la valoración de la conducta del alumno o alumna.

Según Durkheim (1993) el cumplimiento de las normas son las reglas que deben seguir, a las que se deben ajustar las conductas, tareas y actividades del ser humano. El sistema de normas, reglas o deberes que regula las acciones de los individuos entre sí es lo que se llama moral. Representan necesidades sociales y colectivas, por lo que también son el origen del derecho, el cual aplicará la coacción y la sanción, con el fin de que se cumplan las leyes.

Sucede que la sociedad de hoy en día no es muy diferente, en lo que se refiere a normas sociales, a aquellas del periodo romántico (siglo XIX). El sistema de normas sociales relativas a los diferentes sistemas sociales y a los papeles rol según posición social y que las personas identifican y asumen, lo estudia la sociología.

En este mismo orden, Fernando (2006) establece que el cumplimiento de las normas es el ordenamiento imperativo de acción que persigue un fin determinado con la característica de ser rígido en su aplicación. Regla, disposición o criterio que establece una autoridad para regular acciones de los distintos agentes económicos, o bien para regular los procedimientos que se deben seguir para la realización de las tareas asignadas. Se traduce en un enunciado técnico que a través de parámetros

cuantitativos y/o cualitativos sirve de guía para la acción. Generalmente, la norma conlleva una estructura de sanciones para quienes no la observen.

De acuerdo a lo establecido por los autores, el cumplimiento de las normas son reglas de conductas que imponen un determinado modo de obrar o de abstenerse. Por tanto, las normas pueden ser establecidas desde el propio individuo que se las auto impone, y en este caso son llamadas normas autónomas, como sucede con las éticas o morales. Así, una persona ayuda a un necesitado porque se lo ordena su propia conciencia, y cuyo castigo también es personal, y está dado por el remordimiento.

El aporte crítico del cumplimiento de las normas de acuerdo a lo anteriormente expuesto, es que sirve para lograr el orden, la estabilidad y la perseverancia del individuo. Es por ello que para llevar una adecuada relación en la vida, en los sitios de trabajo o en cualquier parte donde se encuentre hay que cumplir normas, ya sean las pautadas por el sitio donde este o por las personas con las que conviva es por eso que, una sociedad sin normas sería un completo caos, cada persona haría lo que mejor le pareciera sin regirse por ningún tipo de normas que los ajuicie.

#### **2.3.4.- Respeto:**

Es la consideración que se le tiene a alguien o incluso a algo, tiene un valor por sí mismo y se establece como reciprocidad: respeto mutuo, reconocimiento mutuo, el término se refiere a cuestiones morales y éticas, es utilizado en filosofía política y otras ciencias sociales como la antropología, la sociología y la psicología.

Según Piaget (1960), el respeto es un sentimiento fundamental que posibilita la adquisición de las nociones morales. Por tal motivo, afirma que existen dos tipos

de respeto: uno denominado respeto unilateral, que implica una desigualdad entre el que respeta y el respetado, la presión de un superior sobre un inferior; y el respeto mutuo, por el cual los individuos involucrados se consideran como iguales y se respetan de manera recíproca.

En el marco de la educación moral, el respeto mutuo tiene por objeto el constituir personalidades autónomas aptas para la cooperación, para evitar que la persona sea coaccionada por elementos externos. Cabe mencionar, que sobre la personalidad el respeto mutuo permite construir un verdadero temperamento, que se traduce en una sumisión efectiva a las reglas que son reconocidas como buenas, de manera autónoma.

Para Moran (2011) el respeto es una de las bases sobre la cual se sustenta la ética y la moral en cualquier campo y en cualquier época. Por eso tratar de explicar que es respeto, es difícil, pero puede ver donde está presente, el respeto es aceptar y comprender tal y como son los demás, su forma de pensar aunque no sea igual una a la otra. Por ende, no se puede creer en ser dueño de las verdades absolutas, hay que aprender a respetar y aceptar el modo de pensar, ser y hacer de los demás, para que de ese mismo modo se te respete a ti.

Cuando se habla de respeto, siempre se piensa que sólo se refiere a personas, pero siempre se deja a un lado a la naturaleza y a los demás seres vivos; ellos son parte del mundo y deben ser respetados al igual que cualquier otro integrante de éste.

Por su parte Fernández (2008) sostiene que cuando se habla de respeto, se hace referencia a una clave ética y moral que con frecuencia es entendida ya sea como el resultado de un sentimiento o de una peculiar valoración intelectual, pero que conduce, en cualquier caso, al reconocimiento de la dignidad de alguien y quizá de algo.

Sin embargo, el concepto tiene muchos otros sentidos, igualmente importantes que no sólo ayudan a clarificar la controversia suscitada al respecto, sino también a participar en ella con la esperanza de poder decir algo sobre el asunto. Se trata de una concepción de respeto en la que éste no es tanto una obligación que se tiene con los demás, sino como un deber para consigo mismos, y en la medida en que tal respeto implica no hacer nada de lo que deba avergonzar (sea conocido o no por los otros), de él se derivará la acción moralmente buena, incluidas aquéllas que tienen como referencia al prójimo, y entre ellas las que van encaminadas a salvaguardar su dignidad.

De allí que el respeto es un acto de intercambio mutuo entre las personas y que facilita las relaciones morales entre ellas, para que de esta forma se reciba voluntariamente una vez que se ofreció. Por consiguiente, respetar es valorar a los semejantes y brindar esa oportunidad de que te respeten a ti, y no solo como persona sino también al medio que le rodea.

Debe señalarse que el respeto no debe ser visto como una imposición, sino más bien como un acto correlativo y solidario que se practique entre unos y otros, para llegar a un buen fin con los semejantes y entenderse mejor sin invadir espacios ajenos y sin afectarles los ideales a los otros. Se considera que respetar viene de la mano con situaciones morales y debidamente estructuradas y por ello se debe mantener ese principio, incluso si se está sometido en evidencia pública o no.

En esta perspectiva el aporte crítico sobre el respeto es que hay que reconocer, apreciar y valorarse, así como a los demás, y al entorno. Es establecer hasta dónde llegan las posibilidades de hacer o no hacer, como base de toda convivencia en sociedad; todo docente debe practicar, implementar, y promover respeto, ya que cuando se habla de un docente es sinónimo de respeto y admiración.

Se plantea entonces que cuando se trabaja con respeto se puede llevar un trabajo en equipo de mejor calidad y eficiencia, ya que se aprende y se enseña a poner límites ante los actos de cada persona, sin olvidar nunca el puesto que ocupa cada quien. Por ende, los docentes deben centrarse en una educación que tenga por finalidad preparar a los jóvenes y perfeccionarlos continuamente en un entorno de obediencia, cortesía y acatamiento de los estatutos y pautas establecidas.

#### **2.4.- Perfil profesional de los docentes:**

El perfil profesional de los docentes es definido por Mendoza (2008) como capacidades y competencias que identifican la formación de un docente para asumir en condiciones óptimas las responsabilidades propias del desarrollo de sus funciones y tareas. Por su parte, Cruz (2002) dice que el éxito profesional depende de la actitud individual y así expone: “Las razones por las que un profesional triunfa, tiene que ver en un 15% con sus conocimientos y en 85% con su actitud, entusiasmo y niveles de motivación”.

No obstante todo docente posee capacidades. Del latín *capacitas*, se denomina capacidad al conjunto de recursos y actitudes que tiene un individuo para desempeñar una determinada tarea. En este sentido, esta noción se vincula con la de educación, siendo esta última un proceso de incorporación de nuevas herramientas para desenvolverse en el mundo. Por tanto, el término capacidad también puede hacer referencia a posibilidades positivas de cualquier elemento, dentro de estas están: líder, empatía, y cooperación.

##### **2.4.1.- Líder:**

Cuando se habla de líder se dice que son personas que tienen capacidades de tomar la iniciativa, de gestionar, de convocar, de promover, de incentivar, de motivar

así como también de evaluar en grupos o equipos. Por tanto, es inevitable no tocar la parte de liderazgo ya que viene siendo ese conjunto de habilidades para gerenciar o dirigir cualesquiera que sean los entes, haciendo que los demás trabajen con entusiasmo hacia el logro de metas y objetivos.

Según Chiavenato (1988) el ser líder debe de tener en cuenta las necesidades de los miembros del grupo ya que es tal influencia que estos ejercen, que pueden aceptarlo o rechazarlo. Asimismo, García (2006), expresa en su teoría que el líder es toda aquella persona capaz de lograr un progreso dentro de la sociedad. Con respecto a la interpretación de los autores, el ser líder es la capacidad que tiene una persona o individuo de lograr ser dirigente del grupo dentro de la sociedad, sin olvidar las necesidades de los otros obteniendo que un grupo de personas confíe plenamente en ese individuo el cual debe estar preparado para enfrentar y resolver los diferentes retos que se puedan presentar.

Es por ello que líder puede definirse como aquella persona que está en plena capacidad y potencialidad para dirigir a un grupo de personas llevándolos por el buen camino de manera organizada. Tomando en cuenta que un buen líder debe siempre ponerse en lugar de los demás, debe saber oír, interpretar y aceptar sugerencias en cuanto a su desempeño en dicha tarea; un líder nunca está solo en la función que desempeña y por estar rodeado de personas es que debe actuar como un sujeto flexible, creativo, innovador, objetivo, y sobre todo debe estar en capacidad de comunicarse con los demás.

#### **2.4.2.- Empatía:**

La empatía es la capacidad para ponerse en el lugar del otro y saber lo que siente o incluso lo que puede estar pensando. Es por eso que las personas con una mayor capacidad de empatía son las que mejor saben "leer" a los demás, son capaces

de captar una gran cantidad de información sobre la otra persona a partir de su lenguaje no verbal, sus palabras, el tono de su voz, su postura, su expresión facial, entre otros. En base a esa información, pueden saber lo que está pasando dentro de ellas, lo que están sintiendo. Además, dado que los sentimientos y emociones son a menudo un reflejo del pensamiento, son capaces de deducir también lo que esa persona puede estar pensando.

Para Rogers (1980) la empatía es la capacidad que se tiene para comprender la experiencia única de la otra persona, por decirlo así de simple, es “estar dentro de los zapatos de alguien” y comunicar algo de esta comprensión. Por tanto, desde el punto de vista clínico es la capacidad de captar el marco de referencia del cliente, percibir sus significados personales como si fueran propios y acompañarlo en sus sentimientos, de modo que éste pueda explorar con mayor precisión sus experiencias y clarificar sus sentimientos más profundos.

Es por ello que este constructo es de vital importancia para la salud mental del individuo y para su auto realización como persona, esperando que llegue al punto en el que si todas las personas desarrollaran este punto vital, seguramente la humanidad cambiaría, las personas tendrían otro punto de vista; sin embargo, esto es algo muy difícil, pero no imposible.

Por otro lado D. Goleman, citado por Berastegui (2007), sostiene que la empatía comprende diferentes competencias que a continuación se describen brevemente:

a.- Comprensión de los otros: Ser sensible y comprender los puntos de vista de los demás, permanecer atento a las señales emocionales y tener una escucha activa. Al hablar de desarrollo de los otros, se hace referencia a reconocer y recompensar la fortaleza y los logros de los demás. Establecer un feed-back, en el cual la crítica y el

aplauzo se utilicen como una balanza. El desarrollo de los otros también ha sido denominado como “El efecto Pigmalión” o promover esperanzas positivas y permitir determinar las propias metas, ofreciendo seguridad y confianza a las personas que te rodean.

b.- Aprovechamiento de la diversidad: Respetar y saber relacionarse con personas de diferente índole, entendiendo la diversidad como una gran oportunidad. Para ello debemos afrontar los prejuicios, estereotipos y la intolerancia. Finalmente, conciencia política: ser capaz advertir e interpretar con facilidad las relaciones emocionales del grupo de manera interna o externa (desde dentro o fuera del grupo), ya que las personas que disponen de una rica red de relaciones suelen reconocer y comprender perfectamente lo que ocurre a su alrededor.

Por su parte, Schiller (s/f), define muy bien el concepto de empatía con estas palabras “si quieres conocerte, observa la conducta de los demás; si quieres comprender a los demás, mira en tu propio corazón”. De allí pues, la empatía es una bifurcación de la propia personalidad para proyectarla hacia el otro; es, sencillamente, ponerse en el lugar del otro, escucharle, tratar de comprender sus razones para actuar de tal o cual manera, apartando de nuestra mente la máscara de nuestras propias razones, convicciones o intenciones.

Debe señalarse, que la empatía constituye una habilidad fundamental para el trato interpersonal y es, hoy en día, una de las actitudes psicológicas más valoradas en el área de los recursos humanos. Esto es, principalmente, porque las personas empáticas tienen un elevado nivel de inteligencia emocional que les capacita para ser, no sólo un buen apoyo de grupo, sino también líderes conciliadores y democráticos.

Ahora bien interpretando a los autores se dice que la empatía no es otra cosa que atender y entender a los demás para ponerse en el lugar de ellos y poder

comprender cualquier situación presente. Es por ello que cuando se habla de empatía se refiere al momento en que se abre una comunicación exacta y precisa con otra persona para poder así comprender cuál es la realidad de esta.

Cabe considerar que el ser empático permite reconocer, aprovechar, cultivar, cosechar y comprender algún tipo de acontecimiento y que luego el beneficiado podrá actuar de la misma manera con los otros, ya que en la medida que se entienda y capte la vivencia de los demás en esa misma forma le comprenderán. En resumidas cuentas, se deben olvidar todos los beneficios propios y colaborar con los demás y es así como se siente gratificante el haber ayudado a otros.

Finalmente la postura crítica de los autores en cuanto a empatía es considerarla como el acto de entender y penetrar en el sentir de las demás personas para poder ayudarles a resolver alguna problemática, ya que cuando se está en el lugar de otros es más fácil comprender y actuar con respecto a otro. Por ende, a toda persona en algún momento de la vida le ha tocado ser empático, ya sea que practique la empatía o no, se ha visto en tal situación y es ahí donde se comienza a medir y a observar esa excelente cualidad.

Es preciso señalar que el docente debe ubicarse en este principio de empatía, por cuanto al trabajar tanto con jóvenes como con adultos se presenta un sinfín de situaciones donde se ve involucrado, ya sea por ser compañero de trabajo, por ser docente o por ser persona. Por ende el ser docente implica acciones y en muchos casos asumir grandes retos, entre ellos entender a sus semejantes y ponerse en su lugar. Todo docente debe siempre calcular en sí mismo lo que calcularía con respecto a los demás para poder comprender las realidades de sus estudiantes y poder llegar a mejores términos entre todos.

### **2.4.3.- Cooperación:**

Cuando se habla de cooperación, supone sujetos múltiples que colaboran entre sí para lograr fines comunes. El trabajo cooperativo no compite sino que suma fuerzas hacia el objetivo. Puede suceder que un grupo cooperativo compita con otro, pero dentro del grupo, nadie quiere ganar a su compañero, sino juntos, al otro equipo. Cada integrante del equipo cooperativo debe poner lo mejor de sí mismo para el bien de todos. Nadie quiere ganar individualmente sino beneficiarse en conjunto.

Según Dubois (1999) el concepto de cooperación para el desarrollo no tiene una definición única, ajustada y completa, válida para todo tiempo y lugar. La cooperación al desarrollo se ha ido cargando y descargando de contenidos a lo largo del tiempo, de acuerdo al pensamiento y los valores dominantes sobre el desarrollo y al sentido de corresponsabilidad de los países ricos con la situación de otros pueblos, por lo que es preciso conocer su evolución para comprender su significado en cada momento.

Cabe destacar que la cooperación es ayuda e integración que se debe aportar en un momento determinado cuando un individuo lo necesite, y colaborar, sensibilizarse y prestar una contribución al que más lo necesite en un determinado momento. Es por ello que cuando los autores hablan de cooperación se refieren a ese propósito que tiene en común el grupo o equipo de trabajo utilizando el mismo sistema, en vez de obrar de manera indistinta.

Visto de esta forma se define el cooperar, el emprender o trabajar juntamente con otros para un mismo fin para satisfacer necesidades de cada ser humano que en verdad necesite de otro para satisfacer sus adversidades y lograr el objetivo propuesto. El espíritu de cooperación debe nacer de manera espontánea, para que así

se pueda seguir implementando con unos y otros, ayudarse y motivarse para lograr un buen fin.

Sin olvidar que los docentes también poseen competencias; las competencias profesionales son aquellas que debe desarrollar el estudiante para poder desempeñarse en su vida laboral. Por ende, las competencias profesionales se construyen entonces, desde la lógica del trabajo que desempeña una persona en un contexto laboral específico; se identifican los conocimientos, habilidades y actitudes que requiere la actividad demandada y se integran en uno o en varios enunciados. De tal manera que las competencias profesionales se formulan a partir de las normas institucionales, nacionales e internacionales que convengan a la formación de los estudiantes; como orientación, planificación, evaluación e investigador.

#### **2.4.4.- Orientación:**

Orientación u orientar es fundamentalmente, guiar, conducir, indicar de manera procesual para ayudar a las personas a conocerse a sí mismo y al mundo que los rodea; es auxiliar a un individuo a clarificar la esencia de su vida, a comprender que él es una unidad con significado capaz de y con derecho a usar de su libertad, de su dignidad personal dentro de un clima de igualdad de oportunidades y actuando en calidad de ciudadano responsable tanto en su actividad laboral como en su tiempo libre.

Según Herrera (1995), la orientación desde que vio la luz como disciplina independiente a comienzos del siglo pasado se ha ido desarrollando y fortaleciendo en distintos ámbitos, hoy en día se solicita al orientador para temas personales, escolares, o familiares que van más allá de las funciones tradicionales de apoyo vocacional. Por tanto, esto no es extraño, si se piensa que la labor del orientador debe ser lo suficientemente dinámica como para entender la rapidez de los procesos de

cambio de la sociedad y ser capaz de hacer comprensibles estos cambios a la comunidad educativa formada por estudiantes, docentes y apoderados.

Asimismo, sostiene que el orientador es un puente que comunica ámbitos, agentes y actores de la educación; genera enlaces entre el establecimiento y la familia; entre los estudiantes y los profesores y su propia identidad. Es preciso señalar, que hoy conviven diferentes maneras de ver a la orientación y a sus profesionales; hay quienes la inscriben en una única persona y otros modelos asumen que este trabajo debe ser desarrollado por toda la institución, especialmente por los profesores jefes de cada curso, ya que son quienes más conocen a los estudiantes.

Por ende, la orientación es una disciplina científica que se explica como el conjunto de conocimientos que permiten la aplicación tecnológica en el ámbito educativo de una serie de principios teóricos que facilitan el diseño, ejecución y evaluación de programas de intervención dirigidos a la producción de cambios necesarios para los estudiante y en su contexto a fin de que aquéllos logren su plena autonomía y realización, tanto en la dimensión personal como social.

En relación a lo planteado por los autores se puede decir que las orientaciones son un conjunto de eventos que realizan entre sí docentes y estudiantes, o dependiendo del ámbito donde se encuentren las personas para dar o propiciar las posibles soluciones a ciertos y determinados inconvenientes. Dentro de este marco, se puede ver la orientación como un conjunto de diferentes fases o etapas sucesivas en las que se les facilitan herramientas a otras personas para que afronten y solventen sus determinadas circunstancias. Si bien es cierto, la orientación debe estar presente en el campo educativo, no debe actuar de una forma desligada a este, para que así se facilite la ayuda a los jóvenes que en si la necesita.

Cabe considerar, la postura crítica del autor en cuanto a lo que a orientación se refiere, ya que cuando se asume el papel de orientador, se está realizando un papel protagónico y de suma importancia en la vida de otras personas de acuerdo a las necesidades requerida por ellos, puesto que el orientador está en la postura de organizar, desarrollar e implementar instrumentos que ayuden a resolver algunos inconvenientes.

En efecto todos los docentes indiferentemente del área que dicten forman parte de la gran labor de orientar, es imprescindible manejar el tema de la orientación con gran interés puesto que de una u otra forma influye en las personas. De este modo, la orientación está muy vinculada con la asistencia al individuo, la familia, los grupos, a través de la relación que pueda existir entre el orientado y el orientador, y para que este proceso se logre hace falta ciertas condiciones como; entender, definir, planear y usar los recursos adecuados dependiendo la persona que los requiera.

En relación a la ayuda que brinda el orientador se concibe al individuo como una persona autónoma, con valores, necesidades, intereses y dueña de sí misma, que busca orientación para encontrar respuestas a sus situaciones particulares de vida, mientras el orientador es la persona facilitadora y estimuladora de dicho proceso. Por tanto, un docente en el trabajo con la persona o los grupos que va a orientar, utiliza además de las técnicas y estrategias, la relación de ayuda profesional como medio de intervención. Asimismo, la relación que puede existir entre el orientado-orientador es una relación en la cual al menos una de las partes intenta promover el crecimiento, desarrollo, madurez, funcionamiento y mayor calidad de vida de la otra parte.

#### **2.4.5.- Planificación:**

Son los esfuerzos que se realizan a fin de cumplir objetivos y hacer realidad diversos propósitos se enmarcan dentro de una planificación. En efecto, este proceso

exige respetar una serie de pasos que se fijan en un primer momento, para lo cual aquellos que elaboran una planificación emplean diferentes herramientas y expresiones. Por ende, la planificación supone trabajar en una misma línea desde el comienzo de un proyecto, ya que se requieren múltiples acciones cuando se organiza cada uno de los proyectos, su primer paso, aseguran los expertos, es trazar el plan que luego será concretado.

Por tanto toda situación de enseñanza está condicionada por la inmediatez y la imprevisibilidad, por lo que la planificación permite: por un lado, reducir el nivel de incertidumbre y, por otro, anticipar lo que sucederá en el desarrollo de la clase, otorgando rigurosidad y coherencia a la tarea pedagógica en el marco de un programa.

Por otro lado, Gallardo (s/f) sostiene que la planificación es una herramienta técnica para la toma de decisiones para el/la docente, por ser producto de la evaluación de los aprendizajes y el desarrollo de los niños y niñas, tiene como propósito facilitar la organización de elementos que orienten el proceso educativo. Es por ello que los docentes deben lograr una relación coherente entre los resultados de la evaluación, lo que se piensa (plan) y lo que se hace (desarrollo del plan).

Para Rodríguez (2007) la planificación es un proceso continuo y sistémico de construcción colectiva en el cual participan y se involucran todas las personas que interactúan y hacen vida en la escuela, tales como: los miembros de la Comunidad Educativa (directivos, docentes, estudiantes, administrativos, obreros, miembros del Consejo Comunal) para determinar los fines de la escuela y su concreción pedagógica, sobre la base del análisis de los documentos legales que orientan las políticas educativas. Todo ello, con el propósito de organizar, diseñar, implementar, direccionar, coordinar, evaluar y sistematizar acciones y actividades que permitan el desarrollo del proceso de aprendizaje garantizando la transformación y la apertura de

la comunidad en el quehacer de la escuela al proyectar su acción social y pedagógica en el proceso de formación de ciudadanía.

De acuerdo a los autores la planificación es un conjunto de actividades y eventos que se registran para posteriormente llevarlos a cabo de una manera ordenada y con mayor precisión. Por tanto, sirve de ayuda al docente en sus acciones en el aula día a día, para que de tal manera no improvise sino más bien tenga todo en orden. Se puede decir, que la planificación en la práctica educativa deliberada la ejerce una institución en un intento de hacer planeada, organizada y eficaz la educación para que se convierta en una práctica efectiva coherente con sus propósitos; la función de la práctica educativa se ve con mayor claridad relacionándola con las estructuras sociales y con las instituciones.

Por consiguiente como aporte a la investigación se dice que la planificación juega un papel fundamental en el día a día de los docentes y los estudiantes, ya que por medio de la misma se desarrollan en el ámbito escolar las actividades pautadas con anticipación. Por tal motivo, la planificación es la primera función de la administración, y consiste en determinar las metas u objetivos a cumplir, incluye seleccionar misiones y objetivos como las acciones para alcanzarlos; requiere tomar decisiones; es decir, seleccionar entre diversos cursos de acción futuros. Así la planificación provee un enfoque racional para lograr objetivos preseleccionados, en otras palabras, la planificación es un método que permite ejecutar planes de forma directa, los cuales serán realizados y supervisados en función del planeamiento.

#### **2.4.6.- Evaluación:**

La evaluación es un proceso que procura determinar, de la manera más sistemática y objetiva posible, la pertinencia, eficacia, eficiencia e impacto de las actividades formativas a la luz de los objetivos específicos. Por tal motivo constituye

una herramienta administrativa de aprendizaje y un proceso organizativo orientado a la acción para mejorar tanto las actividades en marcha, como la planificación, programación y toma de decisiones.

En ese mismo orden de ideas asegura que la evaluación es la medición del proceso de enseñanza /aprendizaje que contribuye a su mejora. Desde este punto de vista, la evaluación nunca termina, ya que se debe estar analizando cada actividad que se realiza. La Evaluación adquiere sentido en la medida que comprueba la eficacia y posibilita el perfeccionamiento de la acción docente; lo que destaca un elemento clave de la concepción actual de la evaluación: no evaluar por evaluar, sino para mejorar los programas, la organización de las tareas y la transferencia a una más eficiente selección metodológica.

De igual modo Argudín (2005) plantea que la evaluación debe ser una experiencia integradora de desarrollo, que permita al estudiante ampliar sus propias fortalezas. Es por ello que es necesario que los procesos de evaluación sean parte integral del curriculum, para asegurar a los estudiantes una guía apropiada que permita mejorar la experiencia y su desarrollo.

Asimismo, la evaluación se incorpora al curriculum de dos maneras: la evaluación como medio del aprendizaje del estudiante y evaluación de los programas y de la institución. Se trata de un proceso de múltiples dimensiones. Es una parte integral del aprendizaje que implica observar y juzgar el desempeño de cada uno de los estudiantes basándose en criterios objetivos, en la autoevaluación y la retroalimentación del estudiante y del profesor.

Por su parte Chiavenato (2000) afirma que la evaluación del desempeño es una apreciación consecuente del proceder de las personas en los cargos que ocupan; en algunas empresas la evaluación del desempeño puede estar a cargo del superior

directo, del propio empleado o inclusive de una comisión de evaluación, según los objetivos de la evaluación.

Es por eso que sostiene que la evaluación permite la medición del potencial humano para determinar su pleno empleo, fortalece el tratamiento del potencial humano como una ventaja competitiva y brinda oportunidades de crecimiento y de condiciones efectivas de participación de todos los miembros de la organización según los objetivos organizacionales e individuales.

Interpretando los autores anteriores que hablan de evaluación se puede decir que es la forma en que se observa y se registra el desempeño de las personas en determinadas acciones, indiferentemente de la actividad que desarrollen. Por tanto, a su vez la evaluación debe ser una práctica general del crecimiento de una persona, porque en la medida que se evalúa se da oportunidad a creer y a mejorar como ser humano.

Es por ello que este proceso de evaluar lleva a una forma sistemática integradora, puesto que a medida que se va evaluando la persona va mostrando más eficacia, e interés y así paso a paso se va acercando a sus objetivos, ya que sin duda alguna la evaluación mide el proceso de la enseñanza y es como las personas se vuelven capaces de asumir errores y comenzar de nuevo para ser evaluados una vez más.

En relación a lo antes expuesto se hace una postura crítica sobre lo que es la evaluación asumiendo que se utiliza para confirmar los logros de una persona, en tal caso los del estudiante y proporcionarle una retroalimentación para que puedan mejorar tanto él como el docente. Siendo así que la evaluación es una parte integral del aprendizaje, los docentes deben evaluar el desempeño de un estudiante por medio de criterios objetivos y la evaluación debe a su vez complementar el déficit de los

estudiantes, tomándose un tiempo y explicar donde falló y por qué falló. Sin olvidar que todas las materias les ofrecen a los estudiantes la oportunidad de ampliar y demostrar cada una de sus competencias. A lo largo del proceso evaluativo los docentes deben participar de la mano con sus estudiantes y los aprendizajes adquiridos para que así se vayan cumpliendo metas y vayan saliendo adelante tanto uno como el otro.

#### **2.4.7.- Investigación:**

Es importante señalar que un investigador es alguien que lleva a cabo o que participa en una investigación, o sea, que lleva adelante un proyecto orientado a la búsqueda de conocimiento y al esclarecimiento de hechos y de relaciones. Por lo tanto, los investigadores pueden trabajar en el ámbito académico-docente, industrial, o gubernamental, o también en instituciones privadas (con o sin fines de lucro), y en lo básico se dedican de lleno a la investigación científica. Sin olvidar que es difícil identificar o delimitar con claridad la profesión de investigador o su perfil, ya que las áreas de investigación son diversas e implican diferencias significativas en la práctica de la actividad. En un principio, la investigación no se consideraba una verdadera profesión u ocupación, sino que era un simple calificativo o mero adjetivo.

Para establecer las relaciones, el investigador debe ser capaz de adaptarse a los distintos roles, debe ser hábil para cambiar eficazmente de roles, según la situación específica y debe poder comunicarse como representante legítimo e indiscutible de dichos roles, sobre todo ante aquellos que tienen posiciones respecto a cada uno. Es por eso que a este conjunto de capacidades los autores le llaman franqueo de fronteras, el cual “supone que el investigador está presente en varios grupos, a menudo sin integrarse totalmente en ninguno de ellos.”

Por su parte Covarrubias (1981) expresa que la investigación pedagógica es la vía de solución de los problemas que se manifiestan en la educación de las nuevas generaciones. Para convertir al maestro en un activo investigador, debe ser preparado eficientemente y así podrá plantear soluciones a los problemas desde el punto de vista de la ciencia y de nuestros intereses de clase.

Ahora bien, el maestro tiene necesidad de investigar, de realizar diagnósticos acerca del nivel real que poseen los estudiantes, caracterizarlos para determinar los factores sociales y familiares que influyen en el aprendizaje, todo lo cual se revertirá en la elevación de la calidad de la educación. Por ende, esto solo se logra cuando el maestro investigador está preparado, posee los conocimientos y habilidades investigativas necesarias.

Es por ello que también se necesita de profesionales que se asuman como pensadores; es decir, que realicen la tarea permanente de estructurar la realidad, de preguntarle y preguntarse sobre lo cotidiano y evidente, tarea ineludible para todo trabajador social. Por tanto, los especialistas de la educación deben comprometerse como investigadores de su propia práctica y reflexionar críticamente acerca de la misma para mejorarla, a través del contraste, el diálogo, el debate, la deliberación y la experiencia compartida sobre prácticas pedagógicas habituales.

Por otra parte, se hace indispensable para aprender a investigar, tener una experiencia directa con la problemática a estudiar, cuyas conclusiones superen la mera recolección de información. Para ello es fundamental introducir las herramientas de investigación en el estudio de situaciones cotidianas, para un posterior análisis teórico-reflexivo y la implementación de estrategias que permitan superar esas prácticas. Para finalizar, es necesario propiciar, organizar e implementar un espacio de promoción, investigación y desarrollo, como acciones continuas y sistemáticas en el marco de la formación de investigadores de la educación.

Interpretando a los autores se dice que la investigación debe estar presente en los docentes ya que cada día deben prepararse mejor y estar al pendiente de las problemáticas existentes y de tal manera al ser investigadores podrían darle soluciones a dichas problemáticas. Por lo tanto, se requiere de profesionales que estén en la disposición de darle respuestas acertadas y viabilidad a las circunstancias que se presenten en el medio donde se desempeñan.

De esta manera para ser un investigador se debe estar preparado en todos los sentidos para poder plantear alternativas de soluciones a los diversos casos que se han de presentar. Es por eso que se debe tener contacto con la realidad y saber manejar situaciones presentes de manera ética, y pedagógica, ya que el investigador no descansa en la labor y siempre se mantiene en constante movimiento investigativo.

Por consiguiente como aporte crítico se puede decir que existe la necesidad de que el docente asuma una actitud investigadora sobre su propia práctica y se define esta actitud como una disposición para examinar con sentido crítico y sistemáticamente la propia actividad práctica. Por lo tanto se puede afianzar, desarrollar o modificar el conocimiento profesional, para adaptarlo a las múltiples circunstancias concretas que se dan en el proceso de enseñanza y aprendizaje.

Dicho de este modo, la profesión docente en todos los niveles educativos está en continua evolución generando cambios en la sociedad actual, el rol del docente viene determinado por la acción conjunta de la autocrítica, como proceso de reflexión, que se genera para la continua toma de decisiones y de esta manera mejorar la praxis educativa e investigativa. Es preciso señalar que cuando se habla de actitud docente, es aquella que está compuesta de tres elementos los cuales son; cognitivos, afectivos y conductuales, que les permiten a las personas, predisponer su accionar, hacia determinadas metas u objetivos.

## **2.5.- Teoría de las Actitudes de Eiser, Richard**

Para León y otros (1998), La actitud corresponde a ciertas regularidades de los sentimientos, pensamientos y predisposiciones de un individuo, a actuar hacia algún aspecto del entorno. Desde este punto de vista, la actitud hace referencia a un sentimiento general, permanente positivo o negativo, hacia alguna persona, objeto o problema.

Para Bolívar (1995) “es una predisposición aprendida para responder consistentemente de modo favorable o desfavorable hacia el objeto de la actitud” (pág. 72). También, Summers (1996) la considera una “disposición fundamental que interviene en la determinación de las creencias, sentimientos y acciones de aproximación-evitación del individuo con respecto a un objeto”. (Pág. 13).

Es preciso señalar que el concepto de actitud denota la suma total de inclinaciones y sentimientos, prejuicios o distorsiones, nociones preconcebidas, ideas, temores, amenazas y convicciones de un individuo acerca de cualquier asunto específico. Es una multitud de términos aparentemente no relacionados como pulsión adquirida, creencia, reflejo condicionado, fijación, juicio, estereotipia, solo por mencionar algunos son sinónimos funcionales del concepto de actitud. (Summers, 1996).

Para Alcántara (1998) las actitudes son disposiciones según las cuales el hombre queda bien o mal, dispuesto hacia sí mismo y hacia otro ser... son las formas que se tienen de reaccionar ante los valores, predisposiciones estables a valorar de una forma y actuar en consecuencia, en fin son resultados de la influencia de los valores en las personas.

Estas son solo algunas definiciones sobre la actitud ofrecida por teóricos que han abordado el tema, coincidiendo mayormente en que las actitudes son la predisposición del ser humano de mostrar agrado o no hacia un objeto, involucrando en ello, aspectos como sentimientos, pensamientos y creencias que lo hacen actuar de una forma u otra ante los demás.

### **Componentes de las actitudes**

Como ya se ha indicado la condición de las actitudes como estado psicológico interno constituye la mayor dificultad para su estudio y determinación de manera directa. Sin embargo, existe consenso en considerar su estructura de dimensión múltiple como vía mediante la cual se manifiestan sus componentes expresados en respuestas de tipo cognitivo, afectivo y conductual.

Por tanto la coexistencia de estos tres tipos de respuesta como vías de expresión de un único estado interno (la actitud), explica la complejidad de dicho estado y también que muchos autores hablen de los tres componentes o elementos de la actitud. (Aragón 1995, citado por Báez, 2000).

- a. **Componentes Cognitivos:** incluyen el dominio de hechos, opiniones, creencias, pensamientos, valores, conocimientos y expectativas (especialmente de carácter evaluativo) acerca del objeto de la actitud, destaca en ellos el valor que representa para el individuo el objeto o situación.
- b. **Componentes Afectivos:** son aquellos procesos que avalan o contradicen la base de creencias, expresados en sentimientos evaluativos y preferencias, estados de ánimo y las emociones que se

evidencian (física y/o emocionalmente) ante el objeto de la actitud (tenso, ansioso, feliz, preocupado, dedicado, apenado).

- c. **Componentes Conductuales:** muestran las evidencias de actuación a favor o en contra del objeto o situación de la actitud, amén de la ambigüedad de la relación “conducta-actitud”. Cabe destacar, que este es un componente de gran importancia en el estudio de las actitudes que incluye además la consideración de las intenciones de conducta y no solo las conductas propiamente dichas. Todos los componentes de las actitudes llevan implícito el carácter de acción evaluativa hacia el objeto de la actitud.

De allí que una actitud determinada predispone a una respuesta en particular, con una carga afectiva que la caracteriza, frecuentemente estos componentes son congruentes entre si y están íntimamente relacionados. Por otra parte, es conveniente insistir que la consideración de los tres tipos de respuestas (componentes), no significa de ninguna manera que la actitud pierda su carácter de variable unitaria. Asimismo, en el caso de esta investigación la parte cognitiva está formada por: información, pensamientos automáticos, y creencias. Por otro lado, la parte afectiva está compuesta por ternura, ira y tristeza; sin olvidar la parte conductual que está representada por vocación de servicio, sentido de pertenencia y comunicación.

### **2.5.1.- La Información:**

Se refiere al conjunto de datos acerca de algún suceso, hecho o fenómeno, que organizados en un contexto determinado tienen su significado, cuyo propósito puede ser el de reducir la incertidumbre o incrementar el conocimiento acerca de algo. Cabe considerar que por no conseguir autores específicamente que hablaran del tema de la

información relacionada con la docencia, directamente se deja como aporte o punto de vista lo siguiente en cuanto a información; la tarea de Informarse sucede en todo momento y hasta sin necesidad de prestar exclusivamente atención a ello. Por ende, recibiendo constantemente conocimientos o datos de alguna temática en particular o bien de algún hecho o acción que esté ocurriendo en alrededor, buscando que tomemos conocimiento y conciencia de que ello está ocurriendo.

Siendo así lo principal que se debe considerar es como informarse, está en la acción que es llevada a cabo cuando se está tomando conocimiento de un hecho, suceso, fenómeno o acción determinada, sin importar que sea o no especialista en la materia, sino simplemente generando que se enfoque el interés en ello y se pueda almacenar en la memoria aunque sea temporalmente.

Por ende todo docente debe estar bien informado sobre la labor que desempeña, puesto que en la medida, que este bien informado podrá llevarle a los demás que están en su entorno educativo la información pertinente y adecuada según sea el caso. Siendo así, de suma importancia informar e informarse dentro del ámbito en el que se está desarrollando, y estar siempre en sintonía con lo que se trabaje.

### **2.5.2.- Pensamientos automáticos:**

Son definidos de manera coloquial los pensamientos automáticos como aquellos que nos vienen de repente a la cabeza sin que podamos evitarlo. Es decir, no suelen ser precisamente pensamientos positivos, más bien suelen ser negativos pero también tienen otras características como por ejemplo: suelen ser cortos, con palabras concretas o imágenes visuales breves, son dramáticos, muy exagerados, expresan términos como “habría que”, “tendría que” o “debería”, es difícil desviar la atención de ellos, son espontáneos, vienen de repente a la mente.

Según Beck (1979) los errores en el procesamiento de la información derivados de los esquemas cognitivos o supuestos personales recibe el nombre de distorsión cognitiva; básicamente serían errores cognitivos. Por eso lo esencial es destacar que aunque algunas distorsiones pueden ser específicas de determinados trastornos, lo normal es que estén implicados en diversos trastornos y estados emocionales alterados. De este modo sólo la organización cognitiva es idiosincrática y personal a cada individuo, aunque pueden encontrarse semejanzas en sus distorsiones y supuestos personales.

Dentro de esta perspectiva, los pensamientos automáticos Beck los denomina pensamientos negativos automáticos, y serían los contenidos de esas distorsiones cognitivas derivadas de la confluencia de la valoración de los eventos y los supuestos personales. Sin duda, las características generales de los pensamientos automáticos son: mensajes específicos, a menudo parecen taquigráficos, son creídos a pesar de ser irracionales y no basarse en evidencia suficiente, se viven como espontáneos o involuntarios, difíciles de controlar, tienden a dramatizar en sus contenidos la experiencia, suelen conllevar una visión de túnel.

Por otra parte Ellis (1961) sostiene que los pensamientos automáticos negativos son imposiciones o exigencias que se plantean las mismas personas y que, como su propio nombre indica, suelen ser rígidos y absolutos o, en una palabra irracionales, entendiéndose por ello el que tengan consecuencias que interfieren en la supervivencia y felicidad. Por ejemplo, pensar que no se debería volar porque es una experiencia horrorosa y terrible que se es completamente incapaz de tolerar o soportar. Así que, según Ellis, lo que habría que hacer es entablar un debate consigo mismo para poner en cuestión dichos pensamientos y sustituirlos por otros más adaptativos.

Desde la perspectiva de Horney (s/f) gran parte del sufrimiento humano es innecesario, procede de falsas conclusiones que la gente hace de los acontecimientos cotidianos. De hecho, son las interpretaciones, lo que la gente se dice a sí misma sobre su experiencia, las que crean ansiedad, cólera o depresión, la emoción procede de lo que la persona se dice a sí misma, es decir, de la interpretación del suceso y no del propio suceso. Si una persona decide que el aspecto agrio de alguien indica rechazo, cuando de hecho está experimentando envidia, está creando su propio estado de ánimo, y esto le llevará a entristecerse o a estar susceptible.

De acuerdo a los autores los pensamientos automáticos son errores de pensamientos sobre diversas situaciones, lo que hace que la persona se aturda y piense que todo mundo está en su contra; llevándoles a depresiones, amarguras e incluso a enfermarse de algo que no existe realmente.

Por ende los pensamientos automáticos hacen que las personas interpreten acciones o hechos que no son tan graves como ellos lo establecen y plantean lo que les causa cierta ansiedad. Finalmente, como aporte crítico a la investigación se dice que cuando las personas tienen pensamientos automáticos se acostumbran a dichos pensamientos, tanto así que no se cuestionan, y se aceptan como válidos tan pronto como se presentan en la mente.

Es por eso que realmente los pensamientos negativos, atrapan a la persona y le causan cierto malestar emocional. Si bien es cierto, los docentes en algunos de los casos se ven afectados por pensamientos automáticos, lo que les causan estrés y desajustes emocionales en su persona. Por tanto, todo docente debe aprender a controlarse y a canalizar dichos pensamientos para poder entrar en contacto con la realidad y poder brindar tranquilidad a sus estudiantes y a sí mismo.

Por ejemplo el hecho de ser presentado a un estudiante desconocido, un docente con alta autoestima podría pensar "seguro que le gusto y le caigo bien", otro con baja autoestima podría pensar "se dará cuenta de mis debilidades y me rechazará", y otro con carácter susceptible podría pensar "es mejor desconfiar de alguien que no conoces de nada". Se observa que, ante un mismo hecho estas tres personas lo han interpretado de forma muy diferente y el resultado es que cada una ha generado un estado emocional diferente, el primero de satisfacción, el segundo de miedo y el tercero de rechazo.

### **2.5.3.- Las Creencias:**

La Real Academia Española define a la creencia como el firme asentimiento y conformidad con algo; la creencia es la idea que se considera verdadera y a la que se da completo crédito como cierta. Asimismo, es el estado de la mente en el que un individuo tiene como verdadero el conocimiento o la experiencia que tiene acerca de un suceso o cosa; cuando se objetiva, el contenido de la creencia contiene una proposición lógica, y puede expresarse mediante un enunciado lingüístico como afirmación. Es por ello que como mera actitud mental, puede ser inconsciente, no es necesario que se formule lingüísticamente como pensamiento; pero como tal actúa en la vida psíquica y en el comportamiento del individuo orientando su inserción y conocimiento del mundo.

Según Ortega y Gasset (1938) las creencias son convicciones, no siempre conscientes, con las que se cuenta y que permiten actuar y manejarse en el mundo. De este modo, el saber cómo es el mundo, qué cosas hay en él, cómo se comportan, no es algo accidental y como un añadido en la vida humana. Es por ello que el hombre necesita saber para orientarse, situarse en el mundo y acomodar el mundo a sus necesidades. No se puede vivir sin convicciones, sin interpretaciones del mundo.

Es por eso que Ortega distingue dos tipos de convicciones o pensamientos: las ideas y las creencias. En efecto, da más importancia a las creencias debido a que las creencias y las ideas son vivencias que pertenecen al mismo género: no son sentimientos, ni voliciones, pertenecen a la esfera cognoscitiva del yo, son pensamientos que dependen del papel que tenga en la vida del sujeto.

Por lo tanto la diferencia entre uno y otro tipo de pensamiento es relativa, relativa a su significación en la vida de cada persona, al arraigo que dicho pensamiento tiene en su mente. Asimismo, el pensamiento puede ser creencia o idea: las primeras noticias científicas que de la Luna tiene un niño las vive como ideas, con el tiempo, con el vivir en sociedad, estas ideas se instalarán en su mente en la forma de creencias.

Por su parte, Martín (2005), sostiene que la primera cosa que se le ocurre es afirmar que la creencia es un estado mental dotado de un contenido representacional y, en su caso, semántico o proposicional y, por tanto, susceptible de ser verdadero o falso; y que además, dada su conexión con otros estados mentales y otros de contenidos proposicionales, es causalmente relevante o eficaz respecto de los deseos, las acciones y otras creencias del sujeto.

Ahora bien en general aceptó de manera no problemática que la creencia era un estado interno accesible a la introspección. Sin embargo, las cosas no tienen por qué ser así, y no está garantizado que tener una creencia sea lo mismo que tener un determinado estado mental. Pues bien, en este sentido lo primero que cabe preguntarse es si la creencia es un estado irreductible y básico o, si por el contrario, es reductible a algún conjunto de hechos distintos, en su opinión, la creencia es un hecho mental complejo no reductible.

Interpretando a los autores se dice que las creencias son ideas que en algunos de los casos se consideran como ciertas o no, dependiendo la persona puede tener seguridad y firmeza de lo que está viendo o viviendo. Por lo tanto, las creencias dependen de ritmo o estilo de vida que tenga cada persona, no siempre son las mismas lo que ocasiona en algunos casos contradicciones.

Asimismo, las creencias forman parte del entorno donde se desarrollen las personas, y es un estado mental que va de la mano con cada uno; pudiendo ser verdad o no según la perspectiva que tenga cada quien de lo que asegura creer. De la misma manera, se relaciona el pensamiento con la creencia puesto que, lo que en un comienzo se hizo pensamiento, más adelante suele llegar a ser creencia y cada sujeto asume dicha creencia como mejor se ubique en ella.

Por otro lado como aporte a esta investigación se puede decir que las creencias forman parte de cada persona, cada quien asume sus creencias dependiendo el ámbito donde se encuentre y la posición que asuma ante la vida. Visto de esa manera, una creencia es una idea que alguien considera verdadera, generalmente es la interpretación de un contenido cognoscitivo o de un hecho (abstracto o concreto).

Es imprescindible que los docentes deban cuidar o tener una óptica bastante acertada en cuanto a las creencias, puesto que el compartir con tantos jóvenes y compañeros de trabajo a diario pudiese crear contradicciones y conflictos entre sí. Por ende, se debe cuidar y respetar cualquier tipo de creencias que tengan otras personas, para que así ellos también aprendan a respetar la de los demás. Visto de esta forma, no se pueden crear falsas creencias con respecto a los jóvenes a los cuales atienden los docentes, ya que hay que compartir con ellos para que de esa manera se pueda apreciar lo que en verdad son y ofrecen sin ningún prejuicio.

#### **2.5.4.- La Ternura:**

La ternura es la cualidad de la persona que muestra fácilmente sus sentimientos, especialmente de afecto, dulzura y simpatía, así como también es un diálogo poético de seres que se atraen y se quieren, que se reconocen como iguales y buscan reconciliarse con la vida en lo fundamental y lo superfluo. Es por tanto un abrazo amoroso y una caricia placentera, la mirada cómplice y el beso necesario, un sencillo apretón de manos que nos informa que el otro está presente y que se puede contar con él.

De igual manera Wilde y Gandhi (s/f) sostienen que en el arte como en el amor, es la ternura la que da la fuerza, que un cobarde es incapaz de mostrar amor y así es: paradójicamente, la ternura no es blanda, sino firme, fuerte y audaz, porque se muestra sin barreras, sin miedo. Es más, no sólo la ternura puede leerse como un acto de coraje, sino también de voluntad para mantener y reforzar el vínculo en una relación.

Por tanto la ternura hace fuerte el amor y enciende la chispa de la alegría en la adversidad, gracias a ella, toda relación deviene más profunda y duradera porque su expresión no es más que síntoma del deseo de que el otro esté bien. Es por esto que, la ternura implica, confianza y seguridad en sí mismo. Sin ella no hay entrega, y lo más paradójico es que su expresión no es ostentosa, ya que se manifiesta en pequeños detalles: la escucha atenta, el gesto amable, la demostración de interés por el otro, sin contrapartidas.

Por su lado Berasain (2011), expresa que la ternura es la expresión más serena, bella y firme del amor, es el respeto, el reconocimiento y el cariño expresado en la caricia, en el debate sutil, en el regalo inesperado, en la mirada cómplice o en el abrazo entregado y sincero. Gracias a, esta las relaciones afectivas crean las raíces del

vínculo, del respeto, de la consideración y del verdadero amor. Sin embargo, sin ternura es difícil que prospere la relación de pareja, de amigos y otros, pero además es gracias a la ternura que los hijos reciben también un sostén emocional fundamental para su desarrollo como futuras personas.

Interpretando a los autores es notorio como en tales definiciones los autores coinciden y es fácil comprender que la ternura es un gesto noble de cariño, comprensión y más, hacia los semejantes, y que como persona se debe cultivar y cosechar ese hermoso principio para poder recibir la mejor gratificación que es la del alma, y la de estar bien consigo mismo.

Dentro de este marco como aporte a la investigación se dice que cuando se trabaja y se vive con ternura se logran mejores resultados, puesto que en la medida que se la ofrece a tus semejantes, podrás recibirla de igual modo. De hecho, en la actualidad el mundo necesita más de este valioso principio o valor como quiera que se le llame; es preciso señalar que cuando se liga la ternura a cualquier actividad que desempeñe se obtienen mejores resultados tanto en la praxis como al finalizar lo que se haya emprendido.

Por ende la ternura es como un movimiento que arrastra hacia un camino repleto de sensaciones y de sentimientos en los que se entremezclan la benevolencia, la aceptación, y la calidez, pero también la confianza, el estímulo, el asombro y los nuevos descubrimientos. Se debe pues, cada docente aprovechar para transmitírsela a sus estudiantes y a sus compañeros de trabajo y de esta forma lograr mejores y firmes resultados.

En todo caso para seguir este camino lo único que hay que hacer es abandonar los miedos, dejar atrás los prejuicios y enfrentarse a todo; la ternura es el nacimiento

hacia una misma persona, un nacimiento que permite penetrar en el maravilloso vientre de la existencia humana, por tanto hay q aprovechar y valorar ese principio.

### **2.5.5.- La Ira o rabia**

La ira también conocida como rabia es una emoción que se expresa con el resentimiento, furia o irritabilidad, los efectos físicos de la ira incluyen aumento del ritmo cardíaco, presión sanguínea y niveles de adrenalina y noradrenalina. Algunos ven la ira como parte de la respuesta cerebral de atacar o huir de una amenaza o daño percibidos. Sin duda se vuelve el sentimiento predominante en el comportamiento, cognitivamente, y fisiológicamente cuando una persona hace la decisión consciente de tomar acción para detener inmediatamente el comportamiento amenazante de otra fuerza externa, trayendo consecuencias físicas y mentales.

Según Butler (s/f) la ira potencialmente puede movilizar recursos psicológicos y determinación para impulsar la corrección de conductas equivocadas, la promoción de justicia social, la comunicación de los sentimientos negativos y la reparación de agravios. Por otro lado la ira puede ser destructiva cuando no encuentra su salida apropiada en la expresión, en su forma fuerte disminuye la capacidad para procesar información y para ejercer control cognitivo de su conducta. Siendo así, una persona enojada puede perder su objetividad, la empatía, la prudencia o la consideración y puede causar daño a otros.

De este modo Spielberger (2002) sostiene que la ira es un estado emocional que varía en intensidad, varía desde una irritación leve hasta una furia e ira intensa. En resumidas cuentas, como otras emociones, está acompañada de cambios psicológicos y biológicos. Por ejemplo, cuando usted se enoja, su frecuencia cardíaca y presión arterial se elevan y lo mismo sucede con su nivel de hormonas de energía, adrenalina y noradrenalina.

De allí pues el enojo puede ser causado por sucesos externos o internos, una persona puede enojarse con otra específica o por algo ocurrido o su ira puede ser causada por estar preocupado o debido a sus problemas personales. Sin olvidar, que los recuerdos de hechos traumáticos o enfurecedores también pueden despertar sentimientos de ira o enojo.

Por otro lado, Ré (2013) sostiene que es necesario aprender a controlar el enojo y la ira, transformándolos en emociones saludables, lo cual le permitirá a la persona alcanzar un equilibrio en sus seis dimensiones: física, mental, emocional, social, valórica y espiritual.

Es por ello que las emociones conmueven y mueven a la persona, son universales, pero se manifiestan, de un modo único e irrepetible en cada ser humano, a través del carácter, el temperamento, la personalidad, la cultura, o bien, por el contexto social en que se desenvuelve. De esa manera, constituyen el elemento básico de la afectividad, el motor que moviliza al hombre, a quien le otorga características propias.

De este modo la manifestación consciente del enojo y la ira es esencial en cualquier vínculo sano, lo saludable es expresarlo, sin reproches, sin agredir, sin agraviar, ya que negarlo o suprimirlo puede generar resentimientos, odios, deseos de castigar, de hacer sufrir al otro. Es por ello, que, la clave está en aprender a enojarnos, a reutilizar aquella energía para resolver el problema y no para agravarlo.

Por consiguiente se interpretan los autores citados, donde definen la ira como un estado de ánimo que debe ser controlado, no es malo enojarse siempre y cuando se sepa canalizar la ira y transformar eso en energía positiva de manera que no afecte al individuo ni a su entorno. Por tanto la ira varía de intensidad según la persona, así como también causa efectos en la parte psicológica y biológica del ser humano.

De allí pues, ese sentimiento embarga a cada persona en diferentes momentos de su vida, y se ven impulsados y con desesperos por no saber cómo canalizar ese enojo, es por eso que se debe aprender a controlarse y no pasarse de los límites ya que estarían afectándose a sí mismos y a los demás.

Por último, es conveniente presentar un aporte crítico a la investigación sobre la ira o enojo, siendo que algunas personas al enojarse pierden los sentidos y actúan por impulso y por lo primero que se les viene a la mente. Es preciso que, las personas entiendan que cuando se habla de ira o enojo no se habla de algo indebido, sino todo lo contrario, ya que es natural airarse o enojarse, siempre y cuando se canalice dicha situación y no se afecte a los demás.

Sucede pues que el docente en su mayoría por trabajar con jóvenes y aun así por vivir el día a día agitado en el que se encuentra, en varios casos se dejan embargar por el enojo y se salen de sus casillas, lo que en muchos de los casos no es nada productivo, sino más bien dañino.

Se debe pues tomar las riendas de las situaciones para que la ira no pase de ser un simple enojo y se puedan resolver los inconvenientes que les aquejan, entonces para transformar la ira en energía positiva, será necesario confrontar la situación, hablar con alguien o con la persona con la que se contrajo la ira o el enojo, es decir entablar un diálogo de manera asertiva, admitiendo que estamos enojados por lo que otros hicieron o dijeron.

De tal manera que esto permitirá dimensionar la situación en su justa medida; luego en frío, y si el vínculo es importante para la persona, se dialoga con ella, confesándole aquello que se siente, en términos de: “yo siento” y no de “lo que el otro es”. Por ejemplo, “me sentí mal por tu indisciplina” y no: “eres un desconsiderado y

grosero”, Si se construye una relación a partir del diálogo sincero, se podrá generar un vínculo más fuerte y profundo.

### **2.5.6.- Tristeza:**

Es un estado anímico o afectivo de contenido negativo donde la persona siente abatimiento, deseos de llorar, expresado o no, y baja su autoestima, es una emoción frecuente, motivada por las contrariedades de la vida, que le quitan la alegría por un período de tiempo. Por ejemplo, la enfermedad o muerte de un ser querido, la reprobación de un examen, la pérdida del empleo, una pelea con familiares o amigos, la enfermedad propia, entre otros.

Sin duda es lógico que no se pueda estar contento todo el tiempo y eso es normal, la tristeza cuando se prolonga en el tiempo, e impide realizar las tareas cotidianas, puede convertirse en depresión, que es una enfermedad que necesita ser profesionalmente tratada.

Por tal motivo en los adultos la tristeza suele estar acompañada con problemas familiares, mientras que en los adolescentes se debe a conflictos con los padres o amigos. Asimismo, otros de los factores que inciden inversamente en la tristeza es la autoestima, como la percepción y sentimientos de valor que el sujeto mantiene de manera acostumbrada en relación a sí mismo, el sentir que se está marginado también conlleva una sensación de tristeza.

Al mismo tiempo Sánchez (1989) desde las ciencias de la educación concibe la tristeza como un estado de ánimo caracterizado por el dolor moral y la depresión de los afectos. Por tanto se asocia con situaciones internas de personalidad que provocan el derrumbe de una persona por eventos que son dolosos y que van desde estados más suaves como melancolía o aflicción hasta situaciones más difíciles de soportar.

En síntesis, el autor afirma que la tristeza es un acontecimiento penoso para el sujeto (en algunos de los casos es temporal y tiene causa conocida) o ser el resultado de factores afectivos desconocidos, pudiendo derivar hacia estados neuróticos, psicóticos o hacia depresiones clínicas.

Por ello se dice que la tristeza es la sensación de vacío y desasosiego por la que atraviesa una persona motivado a una larga lista de posibles causas. Por tanto la tristeza es un estado natural del hombre, como lo es su antónimo la alegría y por lo general se manifiesta a través del llanto, el decaimiento, la desmotivación y, en ocasiones, el aislamiento de quien la padece.

Es por eso que cuando alguien está triste generalmente procura desconectarse de aquellos factores que incidieron en la generación de ese estado de ánimo, razón por la cual puede pasar periodos, que van de cortos a largo, de soledad, asimilando los motivos que lo condujeron a la tristeza y produciendo estrategias con las que pueda mejorar su condición anímica.

Dentro de esta investigación se puede hacer la siguiente postura crítica sobre el término tristeza; se dice que cuando una persona esta triste de alguna manera se ve afectado o perturbado, lo que en algún momento le lleva en muchos casos sin darse cuenta a afectar a los demás. Sin embargo, hay casos en los que aquellos que pasan por un mal momento buscan consuelo en sus seres queridos, etapa en la que familiares y amigos serán de mucha ayuda en la superación de la crisis, a través de sus palabras de aliento y demostraciones de apoyo irrestricto.

Por tal razón, los docentes experimentan dicha emoción, lo que en muchos casos hacen que se salgan fuera de control. Es por esto que los docentes deben aprender a canalizar diferentes tipos de emociones, en este caso la tristeza, para que no se dejen embargar y esta a su vez sea transmitida a los estudiantes.

Siendo así un principal motivo para auto controlarse frente a ellos a pesar de que la mayoría de los seres humanos procuran evitar la tristeza constantemente, éste es un estado emocional de lo más normal y natural que puede sentirse en muchos momentos a lo largo de la vida.

De este modo lo que origina la tristeza depende de cada persona y cada momento concreto pero un ejemplo muy válido sería la decepción, cuando se han creado unas determinadas expectativas y éstas no se ven cumplidas en este caso en los estudiantes. Asimismo, cuando la vida lleva a las personas a situaciones dolorosas en las que se han perdido seres queridos y que han tenido un lugar importante en la vida, tristes incluso cuando el sufrimiento no es de la misma persona pero es alguien del rededor que está pasando un mal momento.

#### **2.5.7.- La Vocación de servicio:**

Consiste en la inclinación a cualquier estado, carrera o profesión; el término proviene del latín *vocatio* y para los religiosos, es la inspiración con que Dios llama a algún estado. Por eso el concepto también se utiliza como sinónimo de llamamiento o convocación, a nivel general la vocación aparece relacionada con los anhelos y con aquello que resulta inspirador para cada sujeto, se supone que la vocación concuerda con los gustos, los intereses y las aptitudes de la persona.

Según Rocchetti (s/f) una acepción de la palabra vocación es que con ella se expresa inclinación, afición, propensión, y en el caso de servicio se quiere significar ayuda, favor, gracia o beneficio. Por tanto la conjunción de ambos conceptos constituye una aptitud inherente al hombre y que pueden ser exteriorizadas o no, y solo en el primer caso esa vocación de servicio implicaría la utilización de la capacidad, esfuerzo e inteligencia para poner en evidencia esa propensión a ayudar a otros.

Es por ello que él que se identifique con el autor se distingue por la vocación de servir a la comunidad porque su lema es precisamente “Nosotros Servimos”, y voluntariamente se practica esa aptitud o cualidad humana. Por ende los simpatizantes de la élite del autor, que pretende ser exclusiva y un movimiento abierto formado por hombres y mujeres que exteriorizan propósitos de servir con desinterés y que según esa vocación actúan con sensibilidad social.

De hecho hasta ahora sólo se han mostrado intereses y apetitos personales por sobre esa visión ideal del servidor público, mucho más allá de las definiciones políticas de derecha o izquierda, el tener vocación de servicio está íntimamente subordinado a los valores morales y éticos con que cuenta el individuo.

Dentro de este marco Larrosa (2013) sostiene que la docencia es una profesión, pero no una más, porque trabaja con personas, ahí estaría la principal diferencia con otras profesiones: en el contacto cotidiano con jóvenes. Se debe enseñar con entusiasmo, tener confianza en el poder de la educación, considerar la docencia como un servicio, ser paciente y perseverante en la consecución de objetivos razonables, ser un buen modelo a imitar, entre otras, son cualidades importantes que deben adquirir los que se dediquen a enseñar, afirma Larrosa.

Asimismo, son nuevas maneras de nombrar la vocación: entusiasmo, confianza, servicio, estas cualidades plantean un desafío a las instituciones donde se forman los nuevos docentes. Es por esto que la docencia debería convertirse hacia una actividad profesional altamente calificada y al mismo tiempo vocacional, pero con la vocación entendida básicamente como compromiso moral con el bienestar y la felicidad de las nuevas generaciones.

Dentro de cada postura que plantean los autores todas guardan relación, y se entiende que la vocación de servicio debe ser la pasión y el afán con que se desarrolle

cualquier profesión. Para lograr mejores resultados y que de esa forma se acerquen personas a requerir de los servicios que se desempeñen.

Por lo tanto, la vocación de servicio debe estar presente cuando se está brindando una asistencia, basada en esfuerzo, gratitud, y ganas de hacer lo que se debe. Es por eso que cuando existe una vocación de servicio, se hacen las cosas mejores y con entusiasmo ya que se está haciendo lo que verdaderamente le agrada.

Finalmente, como aporte a la investigación se dice que la vocación de servicio en los docentes debe estar presente en cada profesional que ejerza dicha carrera, puesto que se trabaja con un gran cantidad de jóvenes, que en algún momento irán por la vida transmitiendo lo que se les enseñó. Todo docente debe transmitir en su esencia emoción y entusiasmo ante la labor que desempeña, no se trata solo de ganar dinero o de educar por educar.

Es por ello que la preparación, la personalidad y la cultura de un docente se generan dependiendo de su vocación hacia la enseñanza, porque enseñar no es fácil, el poseer vocación permitirá que la labor sea armoniosa. Se trata de ver que más que una vocación, un docente debe reunir las condiciones o cualidades para ejercer como tal y eso consiste en tener personalidad, cultura y profesión que estimulen a la tarea diaria, mediante ideas constantes y acciones que muestren esa gran vocación de servicio por lo que se está haciendo.

#### **2.5.8.- Sentido de pertenencia:**

Es la relación que tiene una cosa con quien tiene derecho a ella; el concepto, por lo tanto, se utiliza para nombrar a aquello que es propiedad de una persona determinada. Es por eso que a nivel social la pertenencia es la circunstancia de formar parte de un grupo, una comunidad u otro tipo de conjunto.

El sentido de pertenencia es el amor hacia un colegio, un país o el lugar donde se vive o estudia; el amor es demostrado cuidando el lugar, haciéndolo mejor para vivir. Siendo así el grado avanzado de filiación o ligazón de un individuo o grupo de individuos con una institución filosófica, filantrópica o también con la familia, con una empresa, país, entre otros.

De esta manera el sentido de pertenencia viene dado por la responsabilidad, el compromiso y la confianza que los miembros de una institución sienten de forma recíproca. Por ende está estrechamente unido al arraigo o desarraigo, es fijarse en un lugar, crear raíces, vincularse de tal manera que la acción de alejarse entraña una actitud o consecuencia, no solo física o material sino también emocional.

Por su parte Maslow. (1943) establece una clasificación de necesidades es, tal vez la más conocida de todas, esta clasificación tiene una estructura jerárquica y representa los cinco niveles de que consta en forma de pirámide ascendente. De allí pues, el investigador se ubica en la de sentido de pertenencia y necesidades de amor; este nivel de la pirámide representa la necesidad de afecto, aceptación e integración en grupos, algo que ofrezca apoyo y asociación.

Por tanto, son expresiones de necesidad las conductas y la creación de estructuras aptas para buscar en otras personas aceptación, afecto e integración, tales como la familia extensa, tribu, pareja, hijos, pandillas juveniles, grupos de amistad, entre otros.

Por ende las necesidades de amor suponen dar y recibir afecto, cuando están insatisfechas, una persona sentirá intensamente la ausencia de amigos, de compañeros o de hijos. Asimismo, tal persona tendrá hambre de relaciones en general-de un lugar en el grupo o la familia-y se esforzará con denuedo por conseguir esta meta.

Por otro lado Blanco (2011) señala que el sentido de pertenencia es importante en la vida, porque lleva a creer, cuidar y defender las cosas que le pertenecen a las personas, así como la cultura y raíces. Cuando no se tiene sentido de pertenencia, se cometen errores, como por ejemplo: el denigrar de un país, alguien que tiene sentido de pertenencia, nunca se lamentara de su nacionalidad, es una persona que resalta las cosas buenas de su cultura de sus antepasados.

De esta manera aunque existan conflictos en dicho país, alguien con sentido de pertenencia, cuida su entorno, por ejemplo: no dañara las sillas y mesas de su colegio o universidad, ni dañara los objetos de su casa. En todo caso, una persona con sentido de pertenencia, cuida todo aquello que sabe que le presta un servicio o beneficio y reconoce lo importante que no solamente es para él sino también para los demás, el sentido de pertenencia, podría decirse que hace parte integral de nuestra autoestima.

En atención a lo expuesto por los autores el sentido de pertenencia es el amor, la consideración, el respeto, que un sujeto muestra hacia cualquier cosa ya sea, el lugar donde vive, donde estudia, donde trabaja, entre otros. Por tanto, cuando existe sentido de pertenencia se reconoce el papel importante que desempeña cualquier ente para cierta y determinada persona, en esa forma el sentido de pertenencia tiene que ver con la adecuada autoestima en las personas.

En todo caso las personas siempre sienten la necesidad de dar y recibir afecto, de dar y recibir bondad, es por ello que la carencia y la desmotivación erosionan en forma progresiva el sentido de pertenencia, y el individuo sucumbe a la desesperanza y a la caída de la autoestima.

En relación a lo anteriormente pautado la postura crítica sobre sentido de pertenencia seria; es una actitud de amor, de filiación, de compatibilidad, de apego a

alguien, a algo, al lugar del trabajo o de estudio, a un grupo, a un hábitat. Es por eso que, algunos señalan que el sentido de pertenencia descansa sobre la base de un sustrato económico y social capaz de satisfacer las necesidades materiales y espirituales de la persona.

Por tanto en el ámbito laboral el sentido de pertenencia es una moneda de dos caras, donde por un lado el director del colegio juega un papel fundamental en el cultivo y reforzamiento de ese sentimiento, y por otro lado el docente, manejando adecuadamente sus motivaciones internas o externas decide defender con sus actos la integridad de la estructura de la cual se siente parte, en este caso el colegio.

#### **2.5.9.- La Comunicación:**

Se puede decir que es el siglo de la comunicación ya que a medida que avanzan los años la tecnología se va desarrollando, cada vez más y más, y se manifiesta de muchas maneras asociadas a la vida. Es por eso que las personas para vivir en sociedad necesitan estar comunicados, puesto que la comunicación se presenta de diversas formas. Es por ello, que actualmente quien no sepa comunicarse está perdido, porque quien logra ser comunicativo tiene la capacidad de llegarle a los demás y así entenderse unos con otros.

Por tanto Collado (2005) define el ser comunicativo como el conjunto total de mensajes que se intercambian entre los integrantes de una organización, y entre ésta y su medio, también como: Un conjunto de técnicas y actividades encaminadas a facilitar y agilizar el flujo de mensajes que se dan entre los miembros de la organización e institutos educativos, entre la organización y su medio; o bien, influir en las opiniones, aptitudes y conductas de los públicos internos y externos de la organización, todo ello con el fin de que ésta última cumpla mejor y más rápido los objetivos.

Por el contrario Rodríguez (2005) esta disciplina o conjunto de conocimientos sistematizados sobre una materia se centra en el análisis, diagnóstico, organización y perfeccionamiento de las complejas variables que conforman los procesos comunicativos en las organizaciones e institutos públicos y privados, con el fin de mejorar la interrelación entre sus miembros, entre éstos y el público externo y así fortalecer y mejorar la identidad y desempeño de las entidades.

Sin embargo, Martín (1995) sostiene que ser comunicativo es como un sistema o conjunto de procesos de construcción de símbolos, significados compartidos e intercambios de información, establecidos entre los integrantes de una organización para con ellos mismos y con el entorno externo. Un subsistema en interactividad con otros que forman parte de uno mayor: la organización.

Visto de esta forma los autores establecen que comunicación o ser comunicativo es transmitir una cantidad de mensajes que son procesados entre dos o más personas, para comprenderse y llegar acuerdos entre unos y otros. Realizando dichos mensajes de forma tal que se comprenda ya sea con palabras, gestos o símbolos, tomando en cuenta que siempre dentro de una sociedad debe existir la buena y eficaz comunicación.

De acuerdo a lo anteriormente planteado se puede definir a un ser comunicativo como, aquellas personas que son capaces de relacionarse con otros, entender y hacerse entender de una manera clara y precisa para que así se pueda llegar acuerdos y convivir de manera armoniosa dentro de su mundo. Por tanto, se considera que la comunicación y el ser comunicativo juega un papel fundamental en el entorno donde las personas se desenvuelven en su día a día, ya que a través de esta es como se puede dar paso al conocimiento y a la exposición de ideas, sin dejar atrás que los procesos comunicativos implican siempre interrelaciones de personas.

## **2.6.- Modelo Didáctico:**

El Modelo Didáctico que se empleó para la investigación fue el de Dorrego (1991), quien define la instrucción como un proceso mediante el cual se orienta el aprendizaje de los alumnos, tomando en cuenta sus características y los resultados esperados del aprendizaje, es decir se concibe la instrucción no sólo como un proceso, sino como un sistema que comprende un conjunto de procesos interrelacionados: análisis, diseño, desarrollo, implementación y evaluación la relación entre esos procesos; debe ser en paralelo, simultáneamente, en estrecha interrelación, más que de manera lineal.

Es por ello que dicho modelo propone los procesos de selección, diseño de las estrategias y medios, la selección y organización del contenido, la selección y diseño de los procedimientos e instrumentos de evaluación. Dorrego señala que se observan dos vertientes en el diseño instruccional, una de ellas es la tendencia a considerar los aportes del constructivismo, en particular en la inclusión de estrategias instruccionales; para el desarrollo de objetivos conductistas, una tarea de aprendizaje debe segmentarse mediante el análisis hasta lograr tareas específicas medibles, pues, el éxito del aprendizaje, se determina mediante la aplicación de pruebas para medir cada objetivo. Las características del ambiente son críticas, como lo plantea el enfoque constructivista, los procesos de comprensión y aprendizaje están altamente determinados por el ambiente donde el estudiante vive y trabaja.

Para Dorrego la producción de los medios instruccionales comprende una serie de procesos interrelacionados, los cuales se fundamentan en las siguientes consideraciones:

- 1.- Todo medio instruccional necesita que sea elaborado siguiendo las fases de un diseño instruccional.

2.- La selección del medio se realiza en consonancia con el diseño general de la instrucción, una vez que se haya detectado la necesidad instruccional. Esta selección depende de:

- a. Los objetivos a lograr, según la categoría donde se ubique el aprendizaje (información verbal, habilidades intelectuales, destrezas cognoscitivas, habilidades motoras, actitudes); el tipo de retroalimentación requerido según las clases de resultados esperados.
- b. Las estrategias instruccionales a ser utilizadas.
- c. Los atributos inherentes a los medios, es decir, sus capacidades para transmitir los estímulos requeridos para el logro de los aprendizajes; y en las formas de presentación que el medio permita.
- d. Las características del contenido a ser transmitido (grado de abstracción, complejidad, estructuración, entre otros)
- e. Las características de los alumnos, diferencias individuales, experiencias previas con los medios, otros.
- f. Las características de los docentes en cuanto a sus habilidades para el diseño, elaboración y uso de materiales instruccionales, y su actitud ante los mismos.
- g. La factibilidad de producción y uso.

3.- En aquellos casos donde el medio instruccional que va a ser elaborado no forme parte del diseño general de la instrucción, deberá partir de una fase inicial que justifique el por qué de su producción.

4.- El medio instruccional se concibe aquí como cualquier persona, dispositivo o material que transmita el mensaje requerido para el logro de un aprendizaje.

“El modelo de Elena Dorrego (1991) se fundamenta en la teoría de procesamiento de la información y la teoría instruccional de Gagné, R. (1979)” (p. 97), constituido por cinco fases a saber:

Fase 1: Formulación de los objetivos terminales que serán alcanzados con el uso del material respectivo. Aquí pueden darse dos situaciones: a) que la selección y diseño del medio corresponda a una fase del diseño general de una instrucción predeterminada, en cuyo caso ya están explícitos los objetivos que serán alcanzados a través de uno o varios medios apropiados y b) que la selección y diseño del medio no forme parte del diseño de una instrucción predeterminada, en cuyo caso debe formularse el objetivo o los objetivos terminales que podrían alcanzarse con este medio.

Fase 2: Comprende: el análisis estructural, conductas de entrada, requisitos previos y procesos cognoscitivos implicados. En cuanto al primero indica las habilidades a ser alcanzadas por el estudiante; se realiza el análisis estructural, descomponiendo el objetivo terminal en las sub-habilidades a lograr, a fin de alcanzar el aprendizaje final, este análisis es jerárquico si el aprendizaje es cognoscitivo, procedimental si es psicomotor, y mixto, combinando los anteriores (Gagné, R. 1979).

En cuanto a conductas de entrada y requisitos previos, se refiere a la necesidad de determinar las características de la población, la identificación de las conductas de entrada o conocimientos previos que debe poseer el alumno antes de trabajar con el material permite diseñar las estrategias para su uso.

Fase 3: Aquí se formulan los objetivos específicos, los cuales deben señalar la conducta que el estudiante evidencia luego de trabajar con el material, estos objetivos deben ser organizados siguiendo la secuencia según el tipo de estructura.

Fase 4: Esta fase comprende:

Determinación de las estrategias instruccionales: las cuales se definen como el conjunto de eventos instruccionales diseñados para cada una de las fases del proceso de aprendizaje. La estrategia depende de la modalidad de enseñanza (presencial o a distancia), el énfasis en la actividad, ya sea centrada en el docente o en el estudiante (socializada o individualizada), las fases del aprendizaje (motivación, aprehensión los procesos para la adquisición, codificación, elaboración de la nueva información).

Selección y organización del contenido: para ello deben tomarse en cuenta los objetivos a lograr, las características de la materia y las características de la población. Las características del contenido guardan estrecha relación con las estrategias instruccionales, así un contenido altamente estructurado puede ser presentado a través de una instrucción programada.

Determinación de las variables técnicas: implica diseñar técnicamente el medio correspondiente, tomando en cuenta sus características propias, es decir, atributos inherentes a cada medio en particular, pueden ser sonovisos, videos, impresos.

Fase 5: Evaluación formativa y sumativa, estos procesos se deben diseñar en esta fase, aunque su desarrollo con el propósito formativo debe conducirse paralelamente al desarrollo de las fases de planificación y realización.

## **2.7.- Bases Legales**

En esta investigación la filosofía presentada en la documentación legal, está conformada por la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, Ministerio del Poder Popular para la Educación, La Ley Orgánica de Educación, así como también en el Reglamento del Ejercicio de la Profesión Docente. Se apoya en postulados modernos que apoyan la capacitación del docente y su desarrollo integral. Cabe mencionar, que la educación ha estado sometida a numerosos cambios en busca de soluciones a la crisis que continuamente se vive en el país, siendo en el Nuevo Diseño Curricular la renovación más importante en la educación.

De la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela se toman los artículos:

Artículo 102: Establece que la educación tiene como finalidad primordial desarrollar el potencial creativo de cada ser humano y el pleno ejercicio de la personalidad en la sociedad.

Artículo 103: Toda persona tiene derecho a una educación integral de calidad, permanente, en igualdad de condiciones y oportunidades, sin más limitaciones que las derivadas de sus aptitudes, vocación y aspiraciones.

Artículo 104: Establece que la educación estará a cargo de personas de reconocida moralidad y de comprobada idoneidad académica.

Lo que significa, que toda persona tiene derecho a recibir una educación de calidad y que sea impartida por personas capaces para ejercer dichas funciones, lo cual ayudará a encaminar a muchos jóvenes y de tal manera llevara a construir mejores ciudadanos del futuro, es por eso que toda persona que asuma ser docente debe estar preparado en su totalidad para enfrentar la profesión que escogió.

Por otro lado, de la Ley Orgánica de Educación se tomaron:

Artículo 14. La educación es un derecho humano y un deber social fundamental concebida como un proceso de formación integral, gratuita, laica, inclusiva y de calidad, permanente, continua e interactiva, promueve la construcción social del conocimiento, la valoración ética y social del trabajo, y la integralidad y preeminencia de los derechos humanos, la formación de nuevos republicanos y republicanas para la participación activa, consciente y solidaria en los procesos de transformación individual y social, consustanciada con los valores de la identidad nacional, con una visión latinoamericana, caribeña, indígena, afrodescendiente y universal. La educación regulada por esta Ley se fundamenta en la doctrina de nuestro Libertador Simón Bolívar, en la doctrina de Simón Rodríguez, en el humanismo social y está abierta a todas las corrientes del pensamiento. La didáctica está centrada en los procesos que tienen como eje la investigación, la creatividad y la innovación, lo cual permite adecuar las estrategias, los recursos y la organización del aula, a partir de la diversidad de intereses y necesidades de los y las estudiantes.

Artículo 24. El Sistema Educativo es un conjunto orgánico y estructurado, conformado por subsistemas, niveles y modalidades, de acuerdo con las etapas del desarrollo humano. Se basa en los postulados de unidad, corresponsabilidad, interdependencia y flexibilidad. Integra políticas, planteles, servicios y comunidades para garantizar el proceso educativo y la formación permanente de la persona sin distinción de edad, con el respeto a sus capacidades, a la diversidad étnica, lingüística y cultural, atendiendo a las necesidades y potencialidades locales, regionales y nacionales.

Artículo 38. 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.

Lo que quiere decir, que la educación debe ir de la mano de persona que apoyen la causa y que tengan visión de ayudar y que a su vez logren integrar el sistema y estén pendientes de que se lleve a cabo una educación y enseñanza permanente, ya que el docente no es solamente docente cuando está en el aula, sino también cuando está fuera de ella.

Por último, se tomaron basamentos legales del Reglamento del Ejercicio de la Profesión Docente:

Artículo 4: Contempla que la carrera docente estará cargo de personas de reconocida moralidad y de idoneidad docente comprobada, provistas del título profesional respectivo.

Artículo 6: Señala: que el o la docente está en el deber de: observar una conducta ajustada a la ética profesional, a la moral, a las buenas costumbres y a los principios establecidos en la constitución y las leyes de la República.

Artículos 139, 140, y 141: Estos artículos contemplan que la actualización de conocimientos y la especialización de las funciones de docente son de carácter obligatorio y al mismo tiempo constituyen un derecho para el docente en servicio.

Dentro de esta perspectiva, se puede notar que en cada reglamento de una u otra manera guardan relación en cuanto al papel que debe desempeñar un docente. Es

decir, que el docente debe estar preparado para afrontar todo tipo de situaciones con sus estudiantes, que debe ser tanto profesional como persona, ya que de esta manera podrá entender desde dos ópticas a sus discípulos y al entorno que los rodea.

# **CAPÍTULO III**

## **MARCO METODOLÓGICO**

## CAPÍTULO III

### MARCO METODOLÓGICO

#### **3.1.- Tipo de Investigación.**

En la investigación que se pretende llevar a cabo el objetivo será proponer un Diseño para el Perfil del Docente de Educación Media General del LB “Cajigal”, ubicado en el municipio Bolívar, Estado Anzoátegui, por lo cual se realizó en el mismo lugar donde se desarrollaron los acontecimientos, denominándose investigación de campo, porque según Bravo, S. (1985, citado por Ramírez, T. 1999), “es aquel tipo de investigación a través de la cual se estudian los fenómenos sociales en su ambiente natural” (Pág. 76). De modo que los datos de interés serán recogidos en forma directa de la realidad, en el marco donde acontecen los hechos en el contexto educativo y sus actores involucrados.

#### **3.2.- Nivel de la Investigación.**

La investigación es descriptiva explicativa, para Hernández y otros (2004), señalan que la investigación descriptiva “es un tipo de estudio dirigido a caracterizar hechos, situaciones, fenómenos, personas o grupos de personas para conocer a cerca de su funcionalidad o comportamiento”. (p.202).

Asimismo, Arias (2006) señala que “...consiste en la caracterización de un hecho, fenómeno, individuo o grupo, con el fin de establecer su estructura o comportamiento”. Por ende los resultados de este tipo de investigación se ubican en un nivel intermedio en cuanto a la profundidad de los conocimientos se refiere.

### **3.3.- Diseño de la Investigación.**

Las etapas tomadas en cuenta para cumplir con el proceso de investigación son las siguientes:

- 1.- Se indagó en Programas y Planes de estudio emanados del Ministerio del Poder Popular para la Educación acerca del Perfil del Docente de Educación Media General; de igual manera la formación e información que poseen los docentes del LB Cajigal referida a dicho perfil.
- 2.- Se realizaron visitas a los sesenta (60) docentes correspondientes a la Institución seleccionada con la finalidad de observar y describir su perfil personal y profesional.
- 3.- Se diseñó el instrumento (Cuestionario) y se validó por tres expertos.
- 4.- Se aplicó el cuestionario a los docentes objeto de estudio, se tabularon los datos, luego se realizó los análisis respectivos, predominando en éstos la técnica del porcentaje.
- 5.- Se elaboró un diseño para el perfil del docente de Educación Media General del LB “Cajigal”, ubicado en el municipio Bolívar, Estado Anzoátegui. Cabe señalar, que para la validación del diseño, se consultó el juicio de tres expertos, todos con amplia formación profesional y con reconocida trayectoria en el campo educativo, quienes determinaron el grado de consistencia de la misma y su adecuación como alternativa para mejorar los procesos de enseñanza en educación media general.
- 7.- Se elaboraron las conclusiones y recomendaciones.

### **3.4.- Población.**

Población según, Pérez (2009), se refiere “A un conjunto finito o infinito de unidades de análisis, individuos, objetos o elementos que se someten a estudio;

pertenece a la investigación y son base fundamental para obtener la información”. (p.70). La población para esta investigación está conformada por los sesenta (60) docentes del LB “Cajigal”, ubicado en el municipio Bolívar, Estado Anzoátegui. Por ser la población pequeña y de fácil manejo no fue necesario tomar muestra.

### **3.5.- Técnicas e instrumentos de recolección de datos**

La técnica empleada en la investigación es la encuesta. Al respecto Estracuzzi y Pestana (2006) señalan que es una técnica destinada a obtener datos de varias personas cuyas opciones interesan al investigador. (p.67). Se busca a través de la encuesta obtener información individual de los docentes referente al perfil personal y profesional y la actitud hacia la enseñanza en el salón de clases. En cuanto al instrumento se empleó el cuestionario definido por Bavaresco (1998) como el medio que le brinda la oportunidad al investigador de conocer lo que piensa y dice el objeto de investigación que forma parte de la técnica de la encuesta.

Es por ello, que para efectos de la investigación se diseñó un instrumento tipo cuestionario, dirigido a los sesenta (60) docentes. Según Hernández (Ob. Cit) el cuestionario “Consiste en un conjunto de ítems presentados en forma de afirmaciones o planteamientos ante los cuales se mide la reacción del sujeto”. (p.256), dichas afirmaciones sirvieron para indagar y dar respuestas a los objetivos planteados por el investigador. Puesto que, se encuentran formuladas de forma sencilla y precisa para que puedan ser comprendidas fácilmente por los sujetos en estudio.

Por ende en la primera parte se formularon 22 ítems con diferentes alternativas de respuesta, tipo escalamiento: Siempre, Alguna vez, Nunca. Seguido de la segunda parte con 18 ítems, conformado según la escala de Lickert aplicado a los docentes, el cual consiste en un conjunto de datos presentados en forma de proporciones con cinco (05) alternativas de respuestas, para obtener la actitud del

docente hacia la enseñanza; Muy de acuerdo, De acuerdo, Ni de acuerdo, ni desacuerdo; En desacuerdo; Muy en desacuerdo.

### 3.6.- Validez y Confiabilidad

La Validez según Hernández y Otros (Ob. Cit), se refiere “al grado en que un instrumento realmente mide la variable que se pretende medir” (p.243). Por tanto, un instrumento llega a ser válido y confiable en la medida en que el investigador selecciona ítems, que contribuyan lo máximo posible a la confiabilidad y a la Validez.

Cabe considerar que la validez de los instrumentos se estableció a través de la técnica “juicio de experto” quienes determinaron con su análisis, la presentación, redacción, coherencia de los ítems con las variables en estudios, su adecuación al nivel de la población. En tal sentido se solicitó la colaboración de tres expertos quienes dieron sus observaciones y sugerencias, las cuales fueron consideradas para mejorar cada uno de los instrumentos y elaborar el definitivo. En lo que respecta a la confiabilidad Hernández y Otros, (Ob. Cit) refiere que la confiabilidad consiste en “determinar la efectividad de la investigación mediante la aplicación de un instrumento ya sea un cuestionario o entrevista”.

Por ende la confiabilidad del instrumento se determinó mediante la aplicación de una prueba piloto a 05 sujetos de una población con características similares a la de objeto de estudio. De tal manera se calculó la confiabilidad aplicando en forma computarizada el programa estadístico SPSS “Paquete Estadístico para las Ciencias Sociales Versión 17 para Windows”. (Alpha-Cronbach) cuya fórmula es:

$$\alpha = \frac{N}{n - 1} \times \frac{St^2 - \sum Si^2}{St^2} = 0,914$$

$\alpha$  = Índice de Confiabilidad de Cronbach

$n$  = Número de ítems que contiene el Instrumento

$\sum Si^2$  = Sumatoria de la varianza individual de los ítems

$St^2$  = Varianza total de la prueba

Al resultado obtenido en la prueba realizada a los docentes, al cuestionario utilizado en la encuesta se le aplicó el coeficiente Alpha-Cronbach, dando una confiabilidad al instrumento de 0,914. Según, Ruiz (1.998) sugiere la siguiente escala para el coeficiente de confiabilidad: Muy alta (0,80 - 1,00); Alta (0,60 - 0,79); Moderado (0,41 - 0,59); Baja (0,21 - 0,39); Muy baja (0,01 - 0,20). De este modo, el valor de  $\alpha = 0,914$  arrojado por el instrumento aplicado ubica el coeficiente, según el rango de 0,80 y 1,00 dentro de la magnitud Muy Alta, demostrando así que el instrumento es totalmente confiable.

### **3.7.- Técnica de Análisis de los Datos y los resultados**

El análisis de los datos se realizó por medio de la tabulación de las cifras representadas por cada ítems, siendo un análisis porcentual y anclaje de autores, aplicándose estadística descriptiva a través de distribución de frecuencias, obteniendo de esta forma los datos y distribuyéndolos en cuadros, describiendo cada una de las categorías más resaltantes, agrupándolas en gráficos con la finalidad de facilitar las conclusiones finales.

Para Sabino (1992) la técnica de análisis de datos “Representa la forma de cómo será procesada la información recolectada, esta se puede procesar de dos maneras; cualitativas o cuantitativas”. (p.450). Esto quiere decir, que la técnica de análisis responde a la forma en que serán sintetizados los datos obtenidos durante el desarrollo de la investigación.

Finalmente, Álvarez (2008) dice que “Una vez obtenido los datos a través de los diferentes instrumentos, los mismos deberán ser sometidos a tratamientos estadísticos que permitan una mejor visualización de los resultados y una mejor interpretación de los mismos”. (p.79).

### **3.8.- Operacionalización de las Variables.**

Para Arias (2006) “Las variables se definen como una característica o cualidad, magnitud o cantidad que puede sufrir cambios y que es objeto de análisis, medición, manipulación o control en una investigación”. (p. 86).

Según Ramírez (1998) la operacionalización de variables consiste en descomponer cada una de las variables en estudio en los aspectos que la componen a fin de facilitar la recolección con un alto grado de precisión, de los datos necesarios. (p. 104).

La operacionalización de las variables se hizo en función de los objetivos de estudio. En virtud de ser un estudio de campo, se operacionalizaron las variables de la investigación. A continuación se presenta la operacionalización de las variables de la investigación realizada:

**Cuadro 1. Operacionalización de variables.**

<b>Objetivos Específicos</b>	<b>VARIABLES</b>	<b>Definición Conceptual</b>	<b>Dimensión</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Ítems</b>
Describir el perfil actual de los docentes de Educación Media General del Liceo Bolivariano “Cajigal”	Perfil personal de los docentes.	Características personales indispensables para el ejercicio de la docencia.	Características Intrínsecas	-Seguro de sí mismo. -Iniciativa.	1,2 3,4
			Características Extrínsecas	-Cumplimiento de normas. -Respeto.	5,6 7,8
	Perfil Profesional de los docentes.	Conjunto de capacidades y competencias que identifican la formación de un docente para asumir óptimamente sus responsabilidades.	Capacidades	-Líder. -Empatía. -Cooperación.	9,10 11,12 13,14
			Competencias	-Orientación. -Planificación. -Evaluación. -Investigador.	15,16 17,18 19,20 21,22

<b>Objetivos Específicos</b>	<b>Variables</b>	<b>Definición Conceptual</b>	<b>Dimensión</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Ítems</b>
Caracterizar la actitud de los docentes de Educación Media General hacia la labor dentro de las aulas	Actitud de los Docentes.	Se compone de tres elementos, los cuales son: cognitivo, afectivo y conductual y le permite predisponer su accionar hacia determinadas metas u objetivos.	Cognitivo  Afectivo  Conductual	-Información. -Pensamiento automático. -Creencias.  -Ternura. -Ira. -Tristeza.  -Vocación de servicio. -Sentido de pertenencia. -Comunicación.	1,2 3,4 5,6  7,8 9,10 11,12  13,14 15,16 17,18
Diseñar y validar una propuesta de perfil para los docentes de Educación Media General del LB “Cajigal	Plan de acción.	Herramienta que facilita llevar a cabo los fines planteados mediante adecuada definición de objetivos y metas.	Estructura Organizativa	-Título. -Justificación. -Fundamentación teórica. -Objetivo general. -Objetivo específico. -Estructura de la propuesta -Criterios de evaluación	

Objetivos Específicos	Variables	Definición Conceptual	Dimensión	Indicadores
<p>Aplicar la propuesta diseñada para la optimización del perfil del Docente de Educación Media General del Liceo Bolivariano Cajigal”, Barcelona Estado. Anzoátegui.</p>	<p>Plan de acción.</p>	<p>Estrategias enfocadas hacia procesos de optimización de la enseñanza y el aprendizaje.</p>	<p>Técnicas cognitivas</p> <p>Técnicas conductuales</p>	<p>Reestructuración Cognitiva: Refutación con estilo Dialectico. -Habilidades de afrontamiento para el manejo de situaciones. Comprensión de las consecuencias de las acciones. -Soluciones de problemas: Pensamientos Automáticos. Técnica de imaginación. -Reforzamiento positivo -Modelamiento -Técnicas asertivas: Banco de Niebla. Disco Rayado. Compromiso viable.</p>

**CAPITULO IV**

**PRESENTACIÓN, ANÁLISIS E  
INTERPRETACIÓN DE LOS RESULTADOS**

## **CAPITULO IV**

### **4.1.- PRESENTACIÓN, ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS RESULTADOS**

El capítulo que se presenta a continuación, se refiere al análisis de todos los resultados obtenidos a través de la aplicación de los instrumentos diseñados para la recolección de datos. Cabe señalar, que consistió en una encuesta basada en dos cuestionarios de preguntas cerradas, según la variable de estudios contemplados dentro de los objetivos específicos, aplicados a los docentes, y los resultados se presentan de forma cualitativa y cuantitativa.

Con relación a la tabulación de los datos, se aplicó programa SPSS paquete estadístico para las Ciencias Sociales Versión 17 para Windows, y se diseñaron cuadros estadísticos para presentar los resultados en valores absolutos y porcentuales, también su presentación en gráficos de barras. Finalmente se realizó un análisis porcentual e interpretativo por Dimensión e Indicadores. Es de hacer notar que los resultados triangulados con las bases teóricas permitieron sustentar los hallazgos.

## Perfil Personal y Profesional de los Docentes

**Cuadro 2**  
**Dimensión: Características Intrínsecas.**

Categoría	<b>Dimensión : Características Intrínsecas</b>							
	Indicador : Seguro de sí mismo				indicador : Iniciativa			
	ítem 1		ítem2		ítem 3		ítem 4	
	<b>Fa</b>	<b>%</b>	<b>Fa</b>	<b>%</b>	<b>Fa</b>	<b>%</b>	<b>Fa</b>	<b>%</b>
Siempre	2	3	30	50	26	43	14	23
Algunas veces	20	33	22	37	32	53	38	63
Nunca	38	63	8	13	2	3	8	13
total	60	100	60	100	60	100	60	100

Fuente: Autores 2015

Como puede observarse en relación a la dimensión características intrínsecas se obtuvo que para el indicador seguro de sí mismo el 63% negó necesitar ayuda de terceros para desarrollar sus jornadas, pues se sienten capacitados para desarrollar solos sus actividades. De igual manera, 33% respondió que algunas veces considera necesario que otros docentes o personas le ayuden a llevar a cabo mejor su trabajo y el 4% restante argumentó siempre requerir apoyo para un buen desempeño.

Una persona segura de sí misma debe tener confianza, convicción y seguridad de lo que realmente quiere y desea alcanzar para lograr llegar a la cima del éxito, tener esa firmeza en sí mismo y lo que puede hacer dejando los miedos y temores atrás, ya que estando seguros de sí mismos, se abren un sinfín de posibilidades en la vida para triunfar y salir adelante en lo que cada individuo se proponga. Por lo tanto, es necesario destacar, que es imprescindible que los docentes posean una gran confianza en sí mismos por cuanto son los encargados de formar a los niños, niñas y adolescentes que hacen vida en los planteles y en la medida en que los estudiantes sientan a su docente serán capaces de simular y adquieren confianza ellos mismos.

Por otra parte, en relación al indicador iniciativa 53% de los docentes encuestados solo algunas veces permite que los estudiantes se expresen abiertamente y 63% es directo al dirigirse a sus discentes. El docente debe tener iniciativa a la hora de desarrollar sus jornadas diarias; así mismo promover la adquisición de iniciativas por parte de sus alumnos para que logren tener un mayor y mejor proceso de aprendizaje; ya que, la iniciativa origina una labor, consiste en dar el primer paso para emprender alguna acción.

Es imprescindible señalar que todo docente requiere poseer iniciativa para desempeñar sus funciones, porque al ejercer tan importante quehacer debe estar diestro a solventar y ejecutar todas las actividades concernientes a su ocupación, sugerir ideas, desarrollarlas sin esperar a que se le indique que lo haga. Para que de este modo sus discípulos puedan desarrollar una personalidad más firme y creativa para que posteriormente se fortalezca la inteligencia y pueda discernir sus propias tendencias.

**Cuadro 3**  
**Dimensión: Características extrínsecas.**

Categoría	Dimensión : Características extrínsecas							
	Indicador: Cumplimiento de normas.				Indicador: Respeto.			
	Ítem 5		Ítem 6		ítem 7		ítem 8	
	Fa	%	Fa	%	Fa	%	Fa	%
Siempre	28	47	26	43	30	50	34	57
Algunas veces	26	43	32	53	26	43	24	40
Nunca	6	10	2	3	4	7	2	3
total	60	100	60	100	60	100	60	100

Fuente: Autores 2015

De acuerdo a las respuestas dadas por los docentes en lo que respecta a la dimensión características extrínsecas; en el indicador cumplimiento de normas 43% de los docentes afirma que siempre cumple con el horario de llegada a su lugar de trabajo; asimismo, el 53% respondió que solo algunas veces cumple con la entrega al día de la planificación de actividades.

El cumplimiento de las normas, sirve para lograr el orden, la estabilidad y la perseverancia del individuo. Es por ello, que para lograr llevar una adecuada relación en la vida, en los sitios de trabajo o en cualquier parte donde se encuentre hay que cumplir normas, ya sean las pautadas por el sitio donde este o por las personas con las que conviva. es por eso que, una sociedad sin normas sería un completo caos debido a que cada persona hará lo que mejor le parezca sin regirse por ningún tipo de normas que los ajuicie.

En relación al indicador respeto, se pudo determinar que el 50% de los docentes afirma que acata las normas establecidas por el personal directivo de la institución y el 57 % considera que existe respeto por los acuerdos planteados en reuniones que realizan entre compañeros.

Es necesario, reconocerse, apreciarse y valorarse, así como a los demás, y al entorno. Es establecer hasta dónde llegan las posibilidades de hacer o no hacer, como base de toda convivencia en sociedad; todo docente debe practicar, implementar, y promover respeto, ya que cuando se habla de un docente es sinónimo de respeto y admiración. Se plantea entonces, que cuando se trabaja con respeto se puede llevar un trabajo en equipo de mejor calidad y eficiencia, ya que se aprende y se enseña a poner límites ante los actos de cada persona, sin olvidar nunca el puesto que ocupa cada quien. Por ende, los docentes deben centrarse en una educación que tenga por finalidad preparar a los jóvenes y perfeccionarlos continuamente en un entorno de obediencia, cortesía y acatamiento de los estatutos y pautas establecidas.

**Cuadro 4**  
**Dimensión: Capacidades.**

Categoría	Dimensión : Capacidades											
	Indicador : Líder				indicador : Empatía				Indicador: Cooperación			
	ítem 9		Ítem 10		ítem 11		ítem 12		Ítem 13		Ítem 14	
	Fa	%	Fa	%	Fa	%	Fa	%	Fa	%	Fa	%
Siempre	20	33	18	30	26	43	26	43	22	37	8	13
Algunas veces	34	57	36	60	26	43	28	47	34	57	400	67
Nunca	6	10	6	10	8	13	6	10	4	7	12	20
total	60	100	60	100	60	100	60	100	60	100	30	100

Fuente: Autores 2015

En relación a la actitud personal de los docentes para la dimensión capacidades, se pudo determinar que en lo que respecta al indicador liderazgo el 60% considera que solo algunas veces es necesario manejar la totalidad de información correspondiente a su sitio de trabajo.

Líder es aquella persona que está en plena capacidad y potencialidad para dirigir, a un grupo de personas llevándolos por el buen camino de manera organizada. Tomando en cuenta, que un buen líder debe siempre ponerse en lugar de los demás, debe saber oír, interpretar y aceptar sugerencias en cuanto a su desempeño en dicha tarea; un líder nunca está solo en la función que desempeña y por estar rodeado de personas es que debe actuar como un sujeto flexible, creativo, innovador, objetivo y sobre todo debe estar en capacidad de comunicarse con los demás.

De igual manera para el indicador empatía se obtuvo que solo el 47% considera que algunas veces el docente bien formado es el que tiene mejor desenvolvimiento. La empatía se considera como el acto de entender y penetrar en el sentir de las demás personas para poder ayudarles a resolver alguna problemática, ya

que cuando se está en el lugar de otros es más fácil comprender y actuar con respecto a otro.

Es preciso señalar que el profesional docente debe ubicarse en este principio de empatía, puesto que al trabajar con jóvenes y personas adultas igual que él, se llegan a presentar un sinfín de situaciones donde el docente se ve involucrado, ya sea por ser compañero de trabajo, por ser docente como se dijo anteriormente o por el grandísimo hecho de ser persona. Por ende, el ser docente implica de grandes acciones y en muchos casos de asumir grandes retos, como es el de entender a sus semejantes y ponerse en su lugar; todo docente de siempre calcular en sí mismo lo que calcularía con respecto a los demás, para poder comprender las situaciones de sus estudiantes ya sean malas o buenas y poder llegar a mejor términos entre todos.

En lo que respecta al indicador cooperación se determinó que 67% de los encuestados expresó que solo algunas veces el docente debe poseer el intelecto propio. La cooperación es la ayuda e integración que se debe aportar en un momento determinado cuando un individuo lo necesite, colaborar, sensibilizarse y prestar una contribución al que más lo necesite en un determinado momento. Es por ello que cuando los autores hablan de cooperación se refieren a ese propósito que tienen en común el grupo o equipo de trabajo utilizando el mismo sistema, en vez de obrar de manera indistinta. El espíritu de cooperación debe nacer de manera espontánea, para que así se pueda seguir implementando con unos y otros, ayudarse y motivarse para lograr un buen fin.

**Cuadro 5**  
**Dimensión: Competencias.**

Categoría	Dimensión : Competencias															
	Indicador: Orientación.				indicador : Planificación				Indicador : Evaluación				Indicador : Investigador			
	ítem 15		Ítem 16		ítem 17		ítem 18		Ítem 19		Ítem 20		Ítem 21		Ítem 22	
	Fa	%	Fa	%	Fa	%	Fa	%	Fa	%	Fa	%	Fa	%	Fa	%
Siempre	26	43	30	50	36	60	16	27	24	40	20	33	26	43	13	43
Algunas veces	22	37	24	40	20	33	36	60	28	47	38	63	32	53	12	40
Nunca	12	20	6	10	4	7	8	13	8	13	2	3	2	3	5	17
total	60	100	60	100	60	100	60	100	60	100	30	100	60	100	30	100

Fuente: Autores 2015

Como puede observarse en la dimensión competencias para el indicador orientación, se determinó que el 40% considera que algunas veces la ternura del docente permite una mejor asimilación de los conocimientos por parte de los estudiantes.

La orientación es un conjunto de diferentes fases o etapas sucesivas en las que se les facilitan herramientas a otras personas para que afronten y solventen sus determinadas circunstancias. Si bien es cierto, la orientación debe estar presente en el campo educativo, no debe actuar de una forma desligada a este, para que así se facilite la ayuda a los jóvenes que en si la necesita. Los docentes desempeñan su papel de orientadores, de manera protagónica y esto es de suma importancia en la vida de otras personas de acuerdo a las necesidades requerida por ellos, puesto que el orientador está en la postura de organizar, desarrollar e implementar instrumentos que ayuden a resolver algunos inconvenientes.

Asimismo, en relación al indicador planificación el 60% de los docentes encuestados afirma que siempre planifica.

La planificación juega un papel fundamental en el día a día de los docentes y los estudiantes, ya que por medio de la misma se desarrollan en el ámbito escolar las

actividades pautadas con anticipación. Por tal motivo, la planificación es la primera función de la administración, y consiste en determinar las metas u objetivos a cumplir, incluye seleccionar misiones y objetivos como las acciones para alcanzarlos; requiere tomar decisiones; es decir, seleccionar entre diversos cursos de acción futuros.

Así la planificación provee un enfoque racional para lograr objetivos preseleccionados, en otras palabras, la planificación es un método que permite ejecutar planes de forma directa, los cuales serán realizados y supervisados en función del planeamiento.

De igual manera el indicador evaluación solo el 47 % afirma que algunas veces realiza tan importante proceso. La evaluación es una parte integral del aprendizaje, los docentes deben evaluar el desempeño de un estudiante por medio de criterios objetivos y la evaluación debe a su vez complementar el déficit de los estudiantes, tomándose un tiempo y explicar donde fallo y porque fallo. Sin olvidar, que todas las materias les ofrecen a los estudiantes la oportunidad de ampliar y demostrar cada una de sus competencias, a lo largo del proceso evaluativo los docentes deben participar de la mano con sus estudiantes y los aprendizajes adquiridos para que así se vayan cumpliendo metas y vayan saliendo adelante tano uno como el otro.

Finalmente, el indicador investigador el 53 % admite que realiza la función investigativa. Puede decirse que existe la necesidad de que el docente asuma una actitud investigadora sobre su propia práctica y se define esta actitud como una disposición para examinar con sentido crítico y sistemáticamente la propia actividad práctica. Por lo tanto, se puede afianzar, desarrollar o modificar el conocimiento profesional, para adaptarlo a las múltiples circunstancias concretas, que se dan en el proceso de enseñanza y aprendizaje.

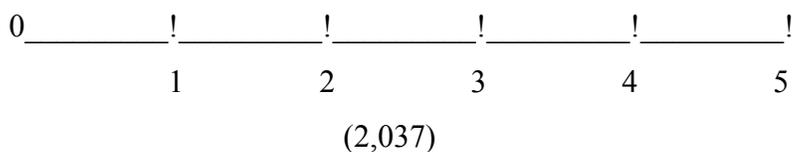
## Actitud de los Docentes

Se procedió al análisis de los resultados de la actitud, los cuales son presentados en dos partes: la primera en forma cualitativa y la segunda en forma cuantitativa. En forma cualitativa: Se utilizó la escala de Lickert para medir la actitud de los Docentes, para Hernández y otros (2007) “la escala de Lickert, es el conjunto de ítems que se presentan en forma de planteamientos o afirmaciones para medir la reacción del sujeto en tres, cinco, seis o siete categorías” (pág. 374).

Formula de Lickert:

$$\text{PTINT} = \frac{\text{T. PUNTAJE}}{\text{T.PREGUNTAS}} = \frac{1.100}{540} = 2,037$$

Representación de la escala de Lickert



### Actitud Desfavorable

Como se puede observar en la escala de Lickert, el resultado es de 2,037 de una escala de 1 a 5 lo cual indica que la actitud de los Docentes es desfavorable. En forma cuantitativa: los resultados fueron organizados en cuadros estadísticos por dimensiones así como las barras. Se utilizó la estadística descriptiva. Concretamente la denominada porcentajes para conocer la mayor frecuencia de ocurrencia en relación con las dimensiones e indicadores, característica de la problemática planteada.

Para una mejor comprensión de los datos obtenidos del instrumento aplicado a los Docentes objeto de estudio, se hicieron inferencias que contribuyeron con la formulación del cuerpo de conclusiones y recomendaciones de la presente investigación.

A continuación los cuadros y las barras para su respectivo análisis.

**Cuadro 6**  
**Dimensión: Cognitivo.**

Categoría	Dimensión: Cognitivo											
	Indicador: Información.				Indicador: Pensamiento automático.				Indicador: Creencias			
	ítem1		Ítem2		Ítem3		ítem4		Ítem5		Ítem6	
	Fa	%	Fa	%	Fa	%	Fa	%	Fa	%	Fa	%
Muy de acuerdo	18	30	24	40	8	13	6	10	20	33	22	37
De acuerdo	24	40	16	27	20	33	16	27	12	20	14	23
Ni de acuerdo, Ni en desacuerdo	12	20	12	20	16	27	22	37	18	30	16	27
En desacuerdo	4	7	6	10	12	20	12	20	8	13	8	13
Muy en desacuerdo	2	3	2	3	4	7	4	7	2	3	0	0
total	60	100	60	100	60	100	60	100	60	100	60	100

Fuente: Autores 2015

En lo que respecta a la dimensión cognitiva se determinó que para el indicador información el 40% de los docentes está muy de acuerdo en

Cabe considerar que por no conseguir autores específicamente que hablaran del tema de la información relacionada con la docencia, directamente se deja como aporte o punto de vista lo siguiente en cuanto a información; la tarea de Informarse sucede en todo momento y hasta sin necesidad de prestar exclusivamente atención a ello. Por ende, recibiendo constantemente conocimientos o datos de alguna temática en particular o bien de algún hecho o acción que esté ocurriendo en el rededor, buscando que tomemos conocimiento y conciencia de que ello está ocurriendo.

Siendo así lo principal que se debe considerar es como Informarse, está en la acción que es llevada a cabo cuando se está tomando conocimiento de un hecho, suceso, fenómeno o acción determinada, sin importar que sea o no especialista en la materia, sino simplemente generando que se enfoque el interés en ello y se pueda almacenar en la memoria aunque sea temporalmente.

Por ende, todo docente debe estar bien informado sobre la labor que desempeña, puesto que en la medida, que este bien informado podrá llevarle a los demás que están en su entorno educativo la información pertinente y adecuada según sea el caso. Siendo así es de suma importancia informar e informarse dentro del ámbito en el que se está desarrollando, y estar siempre en sintonía con lo que se trabaje.

En lo que respecta al indicador pensamiento automático el 46% está de acuerdo que es importante que el docente lo posea. Los pensamientos automáticos son errores de pensamientos sobre diversas situaciones, lo que hace que la persona se aturda y piense que todo mundo está en su contra; llevándoles a depresiones, amarguras e incluso a enfermarse de algo que no existe realmente.

Por ende, los pensamientos automáticos hacen que las personas interpreten acciones o hechos que no son tan graves como ellos lo establecen y plantean lo que les causa cierta ansiedad. Finalmente, como aporte crítico a la investigación se dice que cuando las personas tienen pensamientos automáticos se acostumbran a dichos pensamientos, tanto así que no se cuestionan, y se aceptan como válidos tan pronto como se presentan en la mente.

En relación a las creencias el 53% de los docentes afirma estar de acuerdo. Las creencias son ideas que en algunos de los casos se consideran como ciertas o no, dependiendo la persona puede tener seguridad y firmeza de lo que está viendo o viviendo. Por lo tanto, las creencias dependen de ritmo o estilo de vida que tenga cada

persona, no siempre son las mismas lo que ocasiona en algunos casos contradicciones.

Asimismo, las creencias forman parte del entorno donde se desarrollen las personas, y es un estado mental que va de la mano con cada uno; pudiendo ser verdad o no según la perspectiva que tenga cada quien de lo que asegura creer. De la misma manera, se relaciona el pensamiento con la creencia puesto que, lo que en un comienzo se hizo pensamiento, más adelante suele llegar a ser creencia y cada sujeto asume dicha creencia como mejor se ubique en ella.

**Cuadro 7**  
**Dimensión: Afectivo.**

Categoría	Dimensión : Afectivo											
	Indicador: Ternura				indicador : Rabia				Indicador: Tristeza			
	ítem 7		Ítem 8		ítem 9		ítem 10		Ítem 11		Ítem 12	
	Fa	%	Fa	%	Fa	%	Fa	%	Fa	%	Fa	%
Muy de acuerdo	16	27	10	17	6	10	12	20	20	33	18	30
De acuerdo	14	23	10	17	6	10	18	30	26	43	14	23
Ni de acuerdo, Ni en desacuerdo	24	40	26	43	18	30	16	27	6	10	18	30
En desacuerdo	6	10	8	13	20	33	8	13	2	3	2	3
Muy en desacuerdo	0	0	6	10	10	17	6	10	6	10	8	13
total	60	100	60	100	60	100	60	100	60	100	60	100

Fuente: Autores 2015

En lo relativo a la dimensión afectiva; en el indicador ternura el 43% no está ni de acuerdo ni en desacuerdo. Dentro de este marco, como aporte a la investigación se dice que cuando se trabaja y se vive con ternura se logran mejores resultados, puesto que en la medidas que se la ofreces a tus semejantes, podrás recibirla de igual modo. De hecho en la actualidad el mundo necesita más de este valioso principio o valor como quiera que se le llame; es preciso señalar que cuando se liga la ternura a cualquier actividad que desempeñe se obtienen mejores resultados tanto en la praxis como al finalizar lo que se haya emprendido.

Por ende, la ternura es como un movimiento que arrastra hacia un camino repleto de sensaciones y de sentimientos en los que se entremezclan la benevolencia, la aceptación, y la calidez, pero también la confianza, el estímulo, el asombro y los nuevos descubrimientos. Se debe pues, cada docente aprovechar para transmitírsela a sus estudiantes y a sus compañeros de trabajo y de esta forma lograr mejores y firmes resultados. La ternura es el nacimiento hacia una misma persona, un nacimiento que

permite penetrar en el maravilloso vientre de la existencia humana, por tanto hay q aprovechar y valorar ese principio.

De igual manera para el indicador ira el 30% está de acuerdo. La ira es un estado de ánimo que debe ser controlado, no es malo enojarse siempre y cuando se sepa canalizar la ira y transformar eso en energía positiva de manera que no afecte al individuo ni a su entorno. Po tanto la ira varía de intensidad según la persona, así como también causa efectos en la parte psicológica y biológica del ser humano. Ese sentimiento embarga a cada persona en diferentes momentos de su vida, y se ven impulsados y con desesperos por no saber cómo canalizar ese enojo, es por eso que se debe aprender a controlarse y no pasarse de los límites ya que estarían afectándose a sí mismos y a los demás.

Es recomendable que el docente tome las riendas de las situaciones para que la ira no pase de ser un simple enojo y se puedan resolver los inconvenientes que les aquejan, entonces para transformar la ira en energía positiva, será necesario confrontar la situación, hablar con alguien o con la persona con la que se contrajo la ira o el enojo, es decir entablar un dialogo de manera asertiva, admitiendo que estamos enojados por lo que otros hicieron o dijeron.

Asimismo, para el indicador tristeza el 30% está muy de acuerdo y otro 30% ni de acuerdo ni en desacuerdo. La tristeza es la sensación de vacío y desasosiego por la que atraviesa una persona motivado a una larga lista de posibles causas. Por tanto, la tristeza es un estado natural del hombre, como lo es su antónimo la alegría y, por lo general, se manifiesta a través del llanto, el decaimiento, la desmotivación y, en ocasiones, el aislamiento de quien la padece. Por tal razón, los docentes experimentan dicha emoción, lo que en muchos casos hacen que se salgan fuera de control. Es por esto que, los docentes deben aprender a canalizar diferentes tipos de emociones, en este caso la tristeza, para que no se dejen embargar y esta a su vez sea transmitida a los estudiantes

**Cuadro 8**  
**Dimensión: Conductual.**

Categoría	Dimensión : Conductual											
	Indicador: Vocación de servicio.				indicador : Sentido de pertenencia				Indicador: Comunicación			
	ítem 13		Ítem 14		ítem 15		ítem 16		Ítem 17		Ítem 18	
	Fa	%	Fa	%	Fa	%	Fa	%	Fa	%	Fa	%
Muy de acuerdo	20	33	20	33	20	33	20	33	20	33	20	33
De acuerdo	22	37	24	40	18	30	12	20	16	27	18	30
Ni de acuerdo, Ni en desacuerdo	12	20	10	17	16	27	14	23	14	23	20	33
En desacuerdo	6	10	4	7	4	7	10	17	2	3	2	3
Muy en desacuerdo	0	0	2	3	2	3	4	7	8	13	0	0
Total	60	100	60	100	60	100	60	100	60	100	60	100

Fuente: Autores 2015

En relación a la dimensión conductual se determinó que en el indicador vocación de servicio el 40% está de acuerdo, cabe señalar, que la vocación de servicio en los docentes debe estar presente en cada profesional que ejerza dicha carrera, puesto que se trabaja con una gran cantidad de jóvenes, que en algún momento irán por la vida transmitiendo lo que se les enseñó. Todo docente debe transmitir en su esencia emoción y entusiasmo ante la labor que desempeña, no se trata solo de ganar dinero o de educar por educar. Es por ello, que la preparación, la personalidad y la cultura de un docente se va a generar dependiendo de su vocación hacia la enseñanza, porque enseñar no es fácil, el poseer vocación permitirá que la labor sea armoniosa.

De igual manera en el indicador sentido de pertenencia apenas el 33% está muy de acuerdo. El sentido de pertenencia es el amor, la consideración, el respeto, que un sujeto muestra hacia cualquier cosa ya sea, el lugar donde vive, donde estudia, donde trabaja, entre otros. Por tanto, cuando existe sentido de pertenencia se reconoce

el papel importante que desempeña cualquier ente para cierta y determinada persona, en esa forma el sentido de pertenencia tiene que ver con la adecuada autoestima en las personas.

Asimismo, sentido de pertenencia sería; es una actitud de amor, de filiación, de compatibilidad, de apego a alguien, a algo, al lugar del trabajo o de estudio, a un grupo, a un hábitat. Es por eso que, algunos señalan que el sentido de pertenencia descansa sobre la base de un sustrato económico y social capaz de satisfacer las necesidades materiales y espirituales de la persona.

De igual forma el 33% de los docentes está muy de acuerdo que la comunicación. De acuerdo a lo anteriormente planteado, se puede definir a un ser comunicativo como, aquellas personas que son capaces de relacionarse con otros, entender y hacerse entender de una manera clara y precisa para que así se pueda llegar acuerdos y convivir de manera armoniosa dentro de su mundo. Por tanto, se considera que la comunicación y el ser comunicativo juega un papel fundamental en el entorno donde las personas se desenvuelven en su día a día, ya que a través de esta es como se puede dar paso al conocimiento y a la exposición de ideas, sin dejar atrás que los procesos comunicativos implican siempre interrelaciones de personas.

# **CAPÍTULO V**

## **PROPUESTA**

## **CAPÍTULO V**

### **PROPUESTA**

#### **5.1. Presentación.**

El docente representa un elemento importante para impulsar el desarrollo de las actividades educativas motivado a que a través de ella proyecta su desarrollo personal y profesional. Es por ello, que un docente debe funcionar como un sujeto polivalente, investigador, agente de cambio, practicante reflexivo, intelectual, crítico, transformador y a su vez presentar bienestar físico y emocional. Ahora, cada uno de ellos debe presentar valores profesionales y humanos que les permita ayudar y exigir más a través de la coherencia, el fundamento y el respeto.

De este modo, no puede olvidarse de la idoneidad moral en su ejercicio mediante la conciencia y responsabilidad de las acciones, ajustada a las buenas costumbres y principios establecidos en la constitución y leyes de la República Bolivariana de Venezuela.

#### **5.2.- Justificación**

Luego de revisar los fundamentos teóricos y analizados los datos obtenidos de la aplicación de los Instrumentos a los Docentes del “LB Cajigal”, ubicado en Barcelona, Estado Anzoátegui los resultados arrojados fueron desfavorables, lo cual indica debilidades tanto en el perfil personal, profesional y la actitud de los Docentes de la mencionada Institución, por lo que es necesario diseñar una propuesta que les permitirá manejar en forma operativa situaciones que se presenten en la Institución

así como en el aula. En la medida en que los Docentes aprendan a manejarse operativamente, sus relaciones serán efectivas.

### **5.3.- Relación entre las teorías de aprendizaje y la propuesta diseñada.**

En el desarrollo de este estudio se ha tomado como fundamento psicológico las teorías de Ausubel, Piaget y Bandura, las cuales permiten la comprensión del comportamiento de las personas como seres individuales en una sociedad, aptos para generar un ambiente próspero. El carácter social del ser humano no sólo está determinado por la necesidad de relacionarse con sus semejantes sino con los procesos mutuos de interinfluencia por los que éste da y recibe constantemente en su roce cotidiano. El ser humano está hecho para la vida en sociedad y es gracias a ella que asegura su existencia. Los niveles de conciencia del ser se dan gracias a la presencia de los otros a través de los cuales se ejerce procesos de comunicación y mutua influencia.

De igual manera Bandura (1980) aboga por el aprendizaje social, alega que el individuo aislado no puede aprender, que debe procurarse un modelo, sin duda el mejor modelo siempre ha sido el docente, de modo que las estrategias empleadas por los docentes coadyuvan en el moldeamiento y modelamiento de ese ser que se está formando.

En conclusión, existe una estrecha relación entre las teorías mencionadas y la propuesta diseñada, por cuanto las mismas permiten al docente optimizar la labor educativa y reconocer la importancia de su participación para optimizar el desarrollo integral de los educandos.

#### **5.4.- Características generales de la propuesta.**

A continuación se presenta la propuesta sobre el diseño del perfil del docente de educación media general del LB “Cajigal”, concebida ésta como una alternativa de solución a la problemática planteada en el presente estudio.

De igual manera se destaca que la propuesta consta de 6 modalidades que engloban contenido, actividades, recursos, aplicación y evaluación, de manera sistemática para que su desarrollo sea efectivo. Seguidamente se detallan sus características principales:

##### **Dirigido a:**

Docentes del LB “Cajigal”, ubicado en el municipio Bolívar, estado Anzoátegui.

##### **Duración:**

Para la aplicación se emplearon del 19 de enero al 5 de febrero de 2015, distribuidos de la siguiente manera: 19 y 20 de enero elaboración de carteleras, 21 de enero discusión socializada de los dípticos elaborados, 27 de enero Charla de misión y visión de los docentes de educación media, 03 de febrero Conversatorio sobre vocación de servicio y sentido de pertenencia de los docentes de educación media, 05 de febrero ejecución del taller y entrega de manual elaborado.

##### **Modalidad:**

Presencial.

**Evaluación:**

La evaluación fue formativa al finalizar se pregunta a los docentes participantes qué se aprendió y cómo se puede relacionar lo aprendido con la vida diaria en el LB “Cajigal” y la manera de aplicarlo en la realidad.

**5.5.- Objetivos.****5.5.1.- Objetivo general:**

Mejorar el perfil actual de los docentes del LB “Cajigal”, ubicado en el municipio Bolívar, estado Anzoátegui.

**5.5.2.- Objetivos Específicos:**

Diseñar carteleras informativas acerca de la comunicación asertiva en el “LB Cajigal”.

Informar a través de Dípticos los reglamentos y normativas que deben cumplir los docentes en la institución.

Difundir información sobre vocación de servicio y sentido de pertenencia que deben tener los Docentes.

Brindar información a través de charlas sobre la visión y Misión del Docente de educación Media general.

Diseñar un manual para la optimización del perfil del docente, de educación media general del “LB Cajigal”.

Fomentar el manejo operativo de la inteligencia emocional en los Docentes del “LB Cajigal”.

## 5.6.- Planificación, ejecución y evaluación de la propuesta

### 5.6.1.- Cartelera Informativa sobre la comunicación asertiva.

Objetivo Específico: Diseñar carteleras informativas acerca de la comunicación asertiva en el “Liceo Bolivariano Cajigal.

Contenido	Actividades	Técnicas	Tiempo	Recursos
La comunicación, Tipos de comunicación, Proceso de la comunicación, Características de la Comunicación e Importancia de la Comunicación	Elaborar artículos informativos sobre comunicación con imágenes alusivas al tema.  Diseñar la cartelera y Publicarla en los pasillos del Liceo.  Brindar una breve inducción sobre el contenido informativo de la cartelera a los sujetos en estudio.	Psicoeducación.  Aprendizaje de estilo visual.  Imágenes Emotivas.	30 minutos para su presentación y explicación.  19-01-15  19 y 20-01-15	Computadora.  -Hojas Blancas y de colores  -Cartulina doble facs.  -Papel Crepe.  -Foámi  -Impresora.

### 5.6.2.- Discusión socializada sobre los dípticos elaborados.

Objetivo Específico: Informar a través de dípticos los reglamentos y normativas que deben cumplir los docentes en las instituciones donde se desempeñen.

Contenido	Actividades	Técnicas	Tiempo	Recursos
Principios y valores rectores de la Educación. Competencias del estado docente. Fines de la Educación	Preparar al docente, a través de discusiones socializadas, para que participe y emplee los conocimientos y técnicas que aplican de acuerdo al reglamento y la Ley Orgánica de Educación.	-Reforzamiento Positivo.  -Imágenes Emotivas.  -Refutación Estilo Dialectico.	21-01-15	-Computadoras  -Hojas  -Facilitadores.  -Docentes.  -Dípticos

**5.6.3.- Charla sobre misión y visión de los docentes de Educación Media General.**

Objetivo Específico: Difundir información sobre misión y visión de los Docentes de Educación Media General.

<b>Contenido</b>	<b>Actividades</b>	<b>Técnicas</b>	<b>Tiempo</b>	<b>Recursos</b>
Misión y Visión de Los Docentes de Educación Media General.	Elaboración de un bosquejo con los contenidos a desarrollarse en la Charla.	-Aprendizaje de estilo Auditivo Significativo.  -Modelo en vivo.	1 hora académica (45 Minutos)  27-01-15	-Computadoras -Hojas -Micrófonos  - Laptop - Video Beam

**5.6.4.- Conversatorio sobre la vocación de servicio y sentido de pertenencia del Docente de educación Media general**

Objetivo Específico: Brindar información, a través de un conversatorio, sobre la vocación de servicio y sentido de pertenencia del docente de educación media general.

<b>Contenido</b>	<b>Actividades</b>	<b>Técnicas</b>	<b>Tiempo</b>	<b>Recursos</b>
Vocación de servicio y sentido de pertenencia de los Docentes.	Se realizó un conversatorio acerca de la vocación de servicio y sentido de pertenencia de los Docentes de Educación Media general.	-Reforzamiento Positivo.	Fecha 03/02/2015	-Investigadores y docentes

### 5.6.5.- Manual sobre Perfil Personal y Profesional de los Docentes.

Objetivo Específico: Diseñar un manual para mejorar el perfil del docente de educación secundaria del LB “Cajigal”.

<b>Contenido</b>	<b>Actividades</b>	<b>Técnicas</b>	<b>Tiempo</b>	<b>Recursos</b>
Perfil Personal del Docente. Importancia.	Elaborar el manual en computadora, con texto e imágenes.			-Computadora.
Perfil Profesional del Docente. Importancia.	Reproducirlo en un disco compacto para ser entregado a Directivos y Docentes que asistan al taller (que se describe a continuación).	Reforzamiento Académico. Psicoeducación. Modelamiento.	Se entrega al finalizar el taller.	-Discos Compactos. -Papel. -Facilitadora. -Participantes.
La comunicación.				
Los Valores.				
El Modelamiento.				



**UNIVERSIDAD CENTRAL DE VENEZUELA  
FACULTAD DE HUMANIDADES Y EDUCACIÓN  
ESCUELA DE EDUCACIÓN  
ESTUDIOS UNIVERSITARIOS SUPERVISADOS  
BARCELONA, ESTADO ANZOÁTEGUI**

**MANUAL PARA EL PERFIL DEL DOCENTE DEL LB "CAJIGAL", UBICADO EN EL MUNICIPIO  
BOLÍVAR, ESTADO ANZOÁTEGUI.**

**TUTORA:  
LEAL MARI**

**BACHILLERES:  
MÁRQUEZ YONNY  
MÉNDEZ HERNÁN**

**BARCELONA, FEBRERO DE 2015**

## ÍNDICE

- Introducción.
- Objetivos (General y Especifico).
- Docentes y Tipos de Docentes.
- Perfil profesional , Personal y Actitud Docente.
- Características del Buen Docente.
- Artículos contemplados por las leyes, que involucran al Docente.
- Retos de la labor Docente.
- Principales funciones que debe realizar el Docente.
- Rol del Docente.
- Aspectos que debería saber un Docente.
- Comunicación en el Docente.
- Estilos de comunicación,
- Modelamiento en el Docente.
- Valores Éticos y Sociales que debe tener un Docente.
- Procedimientos para la Adquisición de Conductas.
- Procedimientos para la Disminución o Eliminación de Conductas.
- Recomendaciones generales.
- Reflexiones.
- Conclusión.
- Bibliografía.



## INTRODUCCIÓN

El perfil personal y profesional de un docente debe estar en capacidad de identificar la formación de sus estudiantes, para asumir en condiciones óptimas las responsabilidades propias del desarrollo de funciones y tareas de su profesión, para que de esta manera pueda educar y estimular esas actividades que respondan a los propósitos y objetivos de la educación, como ser creativos, honestos, optimistas, perseverantes, reflexivos críticos, comunicativos, participativos, responsables, analíticos y éticos.

El ejercicio profesional de la docencia constituye una carrera, integrada por el cumplimiento de funciones, en las condiciones, categorías y jerarquías establecidas en este reglamento. Por esto, la carrera docente estará a cargo de personas de reconocida moralidad y de idoneidad docente comprobada, provista del título profesional respectivo.

Por otra parte las relaciones que se dan entre los miembros de una Institución en los procesos de intercambio de información se asignan y se delegan funciones, se establecen compromisos y se le encuentra sentido a ser parte de ella. Por estas razones, toda institución que se respete, debe priorizar dentro de su estructura organizacional un sistema de comunicaciones e información que dinamice los procesos internos y externos de la entidad.

Por lo tanto, la labor no es fácil para quien no internaliza que el ser docente es para estar al servicio del futuro de un país ya que los estudiantes construirán un mejor porvenir en base a todo los conocimientos que un docente sea capaz de fomentar en ellos. Es así que un docente debe dejar de lado sus propios intereses y entender que es un privilegio tener la capacidad de servir a los demás por el hecho de ser generoso y crear una sociedad, donde existan ciudadanos críticos y constructivos capaces de salir adelante.



## OBJETIVOS:

### GENERAL:

- ❖ Elaborar un manual, para optimizar el perfil personal y profesional dirigido a los docentes.

### ESPECÍFICOS:

- ❖ Ofrecer a los docentes información y conocimientos básicos sobre perfil personal y profesional que se debe tener.
- ❖ Afianzar la relación entre docentes, para la formación de una mejor sociedad.
- ❖ Facilitar técnicas cognitivas conductuales a los docentes, para el manejo adecuado de conductas en los estudiantes.



**Debes saber que:**

Docente: Es aquel que incentiva de manera natural en el estudiante avances que en el no sucederían de forma espontánea y con esto logra un adelanto en su desarrollo. (Vigotsky).



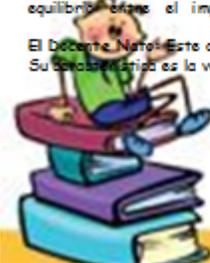
**Existen diferentes tipos de Docentes:**

**El Docente Ansioso:** Este tipo de docente, quiere gobernarlo todo de una manera personal. Dirige por sí mismo el trabajo de la clase, prescribe hasta las tareas más menudas instituye las normas de disciplina y cuida de que se cumplan, sin permitir ninguna intervención de los escolares, ni tener en cuenta sus incentivos, ni tendencias, en suma las características de su situación son el didactismo y la disciplina.

**El Docente Índole:** Este tipo de docente es la "antítesis" del anterior, es decir, no tiene criterio fijo y abandona al niño a su propia espontaneidad, la pereza disfrazada de libertad es la que define a estos maestros.

**El Docente Ponderado:** Este tipo de docente es el que dosifica la libertad y la autoridad, estableciendo un justo equilibrio entre el imperio de las normas y la iniciativa individual, así como el progreso y la tradición.

**El Docente Nato:** Este docente se caracteriza por su disposición natural para la docencia y su tacto pedagógico ingenito. Su característica es la vocación en un sentido propio.



**DEBES SABER QUE:**

Para poder brindarle un sentido completo al perfil del docente, se debe tomar en consideración que la docencia es una práctica entendida como una labor educativa integral. Los docentes, ante las demandas del mundo actual y del futuro deben desarrollar un conjunto de habilidades y actitudes para conseguir el aprendizaje significativo, por ello es considerado como un mediador de los aprendizajes.

**PERFIL PROFESIONAL DOCENTE:**

"Son un conjunto de capacidades y competencias que identifican la formación de una persona para asumir en condiciones óptimas las responsabilidades propias del desarrollo de funciones y tareas de una determinada profesión".  
Mendoza (2008).

**PERFIL PERSONAL DOCENTE:**

"Son aquellas características personales que le son indispensables a un sujeto para el ejercicio de la docencia, tales como intrínsecas y extrínsecas".  
Carrasquel (2013).

**ACTITUD DE LOS DOCENTES:**

"Es aquella que se compone de tres elementos, los cuales son: cognitivos, afectivos y conductuales y que le permiten a las personas predisponer su accionar hacia determinadas metas u objetivos".  
Carrasquel (2013).



### CARACTERÍSTICAS DE UN BUEN DOCENTE:

Ser docente significa ser instruido, culto, paciente y firme; ser astuto, sutil, fuerte, resistente y perseverante. Y por encima de todo significa saber amar, y comprender claramente la influencia que puede proyectarse sobre los alumnos; la enorme responsabilidad que implica emular a Dios en alguna medida, al contribuir el mundo del mañana dentro de las Características estén:

#### PERSONALES:

- ✓ La vocación es una característica indispensable
- ✓ La preparación necesaria, tanto pedagógica como académica, para desempeñar con propiedad la enseñanza.
- ✓ Tener conciencia sobre la responsabilidad que implica no sólo el enseñar contenidos curriculares, sino la trascendencia de la labor de formación del hombre.
- ✓ Ser un modelo es una construcción continua en la tarea del educador.
- ✓ Tener capacidad de autocrítica
- ✓ Ser un buen comunicador
- ✓ Comprender y respetar al estudiante como persona.
- ✓ Ser responsable y seguros de sí mismos.
- ✓ Actuar dentro de un marco de tranquilidad y respeto.
- ✓ Estabilidad emocional que se proyecte en sus relaciones interpersonales.
- ✓ Ofrecer una imagen agradable, limpia y cordial.
- ✓ Apertura al cambio.
- ✓ Poseer hábitos, habilidades y destrezas.
- ✓ Tener la sensibilidad que le permita descubrir y aprovechar las potencialidades del estudiante.
- ✓ Valorar la importancia que esta etapa tiene en la formación del ser humano.
- ✓ No olvidar que el docente es un ejemplo conductual, como persona y como profesional en la comunidad y ante el entorno que lo rodea.



#### Características Profesionales:

- ✓ Buena preparación y disposición a la formación continua.
- ✓ Capacidad investigadora.
- ✓ Habilidad manual.
- ✓ Capacidad de organización y planificación.
- ✓ Observador-orientador.
- ✓ Capacidad de evaluación.
- ✓ Motivador.
- ✓ Responsable.

En resumen, un Docente bien profesional sabrá que tiene que ser puntual, paciente, se entusiasmará con su trabajo, se formará continuamente, se preocupará constantemente de motivar a sus alumnos y de evaluarlos con la cabeza y con el corazón, buscando siempre lo mejor para ellos y su futuro.



## UN DOCENTE SIEMPRE DE REGIRSE POR LOS ARTICULOS QUE CONTEMPLAN LAS LEYES:

De la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela:

**Artículo 104:** Establece que la educación estará a cargo de personas de reconocida moralidad y de comprobada idoneidad académica.

Lo que significa, que toda persona tiene derecho a recibir una educación de calidad y que sea impartida por personas capaces para ejercer dichas funciones, lo cual ayudara a encaminar a muchos jóvenes y de tal manera llevara a construir mejores ciudadanos del futuro, es por eso que toda persona que asuma ser docente debe estar preparado en su totalidad para enfrentar la profesión que escogió.

De la Ley Orgánica de Educación:

**Artículo 78:** Instituye el ejercicio de la Profesión docente estará a cargo de las personas de reconocida moralidad y de idoneidad docente comprobada, provista del título profesional respectivo.

Lo que quiere decir, que la educación debe ir de la mano de persona que apoyen la causa y que tengan visión de ayudar y que a su vez logren integrar el sistema y estén pendientes de que se lleve a cabo una educación y enseñanza permanente, ya que el docente no es solamente docente cuando está en el aula, sino también cuando está fuera de ella.



Del Reglamento del Ejercicio de la Profesión Docente

**Artículo 6:** Señala: que el o la docente está en el deber de observar una conducta ajustada a la ética profesional, a la moral, a las buenas costumbres y a los principios establecidos en la constitución y las leyes de la República.

Entre otros...

## RETOS DE LA LABOR DOCENTE EN LA ACTUALIDAD:

El docente cumple un rol fundamental dentro de la sociedad, y adquiere un reto dentro de la misma, puesto que primero, moldea la base que cada persona trae de casa y transmite conocimientos, y segundo, porque de él depende la formación integral de los ciudadanos.



Por tanto, para cumplir satisfactoriamente sus retos, el docente necesita los espacios, recursos y tiempos adecuados, así como también, requiere del apoyo de los padres (familia) que refuerce el trabajo realizado en el aula, para lograr en conjunto el desarrollo integral del estudiante.

**ENTRE LAS PRINCIPALES FUNCIONES QUE DEBE REALIZAR EL DOCENTE EN LA ACTUALIDAD SE PUEDEN MENCIONAR:**

- ✓ Conocer al alumnado y establecer el diagnóstico de sus necesidades.
- ✓ Organizar y gestionar situaciones mediadas de aprendizaje con estrategias didácticas que consideren la realización de actividades de aprendizaje (individuales y cooperativas) de gran potencial didáctico y que consideren las características de los estudiantes.
- ✓ Elegir los materiales que se emplearán, el momento de hacerlo y la forma de utilización, cuidando de los aspectos organizativos de las clases y estructurar los materiales de acuerdo con los conocimientos previos de los alumnos.
- ✓ Motivar a los estudiantes en el desarrollo de las actividades.
- ✓ Docencia centrada en el estudiante, considerando la diversidad.
- ✓ Hacer un seguimiento de los aprendizajes de los estudiantes individualmente y proporcionar la retroalimentación adecuada en cada caso.
- ✓ Ayudar en los problemas y asesorar, investigar en el aula con los estudiantes y debe mantenerse en constante desarrollo intelectual.



### ES DE SUMA IMPORTANCIA QUE EL DOCENTE:

- ❖ Fomente y propicie el establecimiento de cauces fluidos de participación y comunicación con los padres y madres con el fin de facilitar la conexión familia-escuela.
- ❖ Implice e informe a los padres y madres de todo cuanto acontece y tiene relevancia en el proceso educativo de sus hijos e hijas.
- ❖ Solicite la colaboración y participación de los padres y madres para aquellas actividades para las que sea necesario.
- ❖ Facilite la colaboración de padres y madres en las actividades que con carácter complementario o extracurricular se programen para sus hijos e hijas.
- ❖ Informe a los padres y madres las principales fallas que presenten los hijos (as) cuando tengan algún tipo de dificultad o necesidad específica de apoyo educativo.
- ❖ Hableles de manera general de las normas y valores que imperan en el Centro Educativo y que éste pretende transmitir a alumnado y familias, para que de esta manera puedan trabajar desde la casa con los mismos.



« Enseñar es aprender dos veces». **Joseph Joubert**

### NO OLVIDES QUE:

- ✓ En todo ámbito ya sea laboral; de estudio; entre otros debe existir la Comunicación. Es por ello que entre Docentes y estudiantes debe haber una constante y fluida comunicación para poder unificar criterios llegar a acuerdos y obtener buenos resultados.
- ❖ La Comunicación: Es el medio que usamos para establecer una relación, negociar e intercambiar ideas, exponer nuestros pensamientos, sentimientos y comprender las opiniones y el sentir de nuestros interlocutores: tu madre, a ti, a tu abuela, a los amigos, tus hijos. La comunicación es la única vía por la que es posible solucionar conflictos, orientar, solicitar ayuda, expresarse y lograr acuerdos; siempre que se haga adecuadamente.



Para llegar a comunicarse efectivamente, se debe tener en cuenta dos aspectos fundamentales:

- ✓ Saber escuchar.
- ✓ Expresarse asertivamente.

Estilos de comunicación:

#### AGRESIVA

- Viola los derechos de otros.
- Se aprovecha de las demás personas.
- Logra sus metas a expensas de otros.
- Es explosivo y hostil.
- Interfiere en decisiones de otros.

#### ASERTIVA

- Protege sus propios derechos.
- Respeta los derechos de las demás personas.
- Logra sus metas sin perjudicar a los demás.
- Es sociable y expresivo.
- Toma sus propias decisiones.

#### PASIVA

- Le violan sus derechos.
- Se aprovechan de él.
- No logra sus metas.
- Se siente frustrado, infeliz y ansioso.
- Permite que otros tomen decisiones por él.



- ✓ Asertividad: Es la expresión honesta y funcional de nuestras emociones y sentimientos dirigida a otras personas y donde se preserven los derechos de cada quien. (Moles, J. 2004).

**"TODO DOCENTE DEBE PONER EN PRÁCTICA LA ASERTIVIDAD; TANTO CON SUS COMPAÑEROS DE TRABAJO COMO CON SUS ESTUDIANTES"**

### EL DOCENTE ES UN MODELO A SEGUIR

Al Aprendizaje por modelamiento también se le llama aprendizaje por observación, aprendizaje por imitación, aprendizaje sin ensayo, aprendizaje vicario, aprendizaje por identificación y aprendizaje social. Independientemente del nombre que se le de y del énfasis particular que se haga, la premisa fundamental del aprendizaje por modelamiento es que una persona o un animal observa el comportamiento de otra (o) y entonces es capaz de ejecutar en forma parcial o total el comportamiento observado.

**"EL DOCENTE DEBE SER UN EJEMPLO INTACHABLE A SEGUIR"**



**TODO DOCENTE DEBE IMPLEMENTAR VALORES EN SU PRAXIS DIA A DIA**

**Los valores sociales:** son el componente principal para mantener buenas y armoniosas relaciones sociales.

**Por Ejemplo:**

- |             |                  |
|-------------|------------------|
| -Honestidad | -Devoción        |
| -Integridad | -Fidelidad       |
| -Lealtad    | -Responsabilidad |
| -Nobleza    | -Equidad         |
| -Constancia | -Tolerancia      |
| -Honradez.  | -Compasión       |
|             | -Respeto.        |

**Los Valores Éticos:** En la ética, los valores son marcados por su grado de importancia, con el objetivo de determinar qué acción es mejor a realizar, o al menos el intento de describir el valor a ejecutar en las diferentes acciones. Se trata de la conducta correcta, en el sentido de que una acción relativamente valiosa puede considerarse como éticamente "buena" (sentido adjetivo), y una acción de baja, o por lo menos de valor relativamente bajo puede ser considerado como "malo".



**DOCENTES CONOZCAN TÉCNICAS O PROCEDIMIENTOS QUE PUEDEN IMPLEMENTAR CON SUS ESTUDIANTES**

Es oportuno señalar que al momento de tratar con jóvenes se debe tener sumo cuidado al emplear y aplicar técnicas o procedimientos adecuados para obtener conductas deseadas y eliminar las no deseadas. Por tanto, aquí te presentamos algunas que puedes adaptar a tus necesidades, y que te servirán de provecho.

**PROCEDIMIENTOS PARA ADQUISICIÓN DE CONDUCTAS:**

- ◆ **Reforzamiento Positivo:** Se refiere a toda consecuencia ambiental contingente a una conducta, cuya aparición aumenta la probabilidad de la misma. (Moles, 1991).

**NOTA:** Existen dos tipos de reforzadores: Los primarios, que tienen por sí mismos un valor reforzante y no requieren de un entrenamiento previo para adquirirlos. Por otro lado los secundarios que adquieren un valor reforzante luego de un entrenamiento, ejemplo: besos, abrazos, elogios, entre otros.



- ❖ **Reforzamiento Negativo:** Es el aumento en la probabilidad de que una respuesta se presente como consecuencia de la omisión de un estímulo u objeto. (Ribes,1975)



- ❖ **Moldeamiento por aproximaciones sucesivas:** Es un procedimiento que se utiliza para establecer respuestas que no existen en el repertorio del sujeto.



- ❖ **Imitación o Modelamiento:** Procedimiento para fomentar la adquisición de conductas nuevas. En general pueden utilizarse con niños que poseen un repertorio conductual mínimo.



### PROCEDIMIENTOS PARA DISMINUCIÓN O ELIMINACIÓN DE CONDUCTAS

- ❖ **Castigo:** Es un procedimiento mediante el cual se logra un decremento en la probabilidad de frecuencia de determinadas conductas, cuando a continuación de su emisión se presentan consecuencias desagradables.



- ❖ **Tiempo Fuera:** Se aplica cuando el reforzador que mantiene la conducta no se puede suspender, se retira al sujeto de la situación en la cual se emite la conducta que desea suprimir.



- ❖ **Costo Respuesta:** Consiste en quitar al sujeto un reforzador positivo como, como consecuencia de su conducta.



- ❖ **Sobrecorrección:** Se refiere a la corrección de los efectos ambientales ocasionados por la conducta inadecuada o no operativa.



- ❖ **Extinción:** Consiste en la suspensión o supresión de las consecuencias reforzantes que siguen a determinada conducta considerada como inadecuada.



- ❖ **Reforzamiento de conductas incompatibles:** Es un procedimiento para disminuir la ocurrencia de conductas no operativas sin necesidad de utilizar estimulación aversiva.



## **RECOMENDACIONES GENERALES:**

- ✓ Tomar clases de tus mismos estudiantes, así sabrás y entenderás lo que hacen en el colegio.
- ✓ Demostrar interés en la lectura y realizar lecturas instructivas o del colegio con ellos.
- ✓ Participa en grupos de estudio e involucra a tus estudiantes y compañeros docentes, para que ellos tomen ejemplo e iniciativa.
- ✓ Hablar sobre problemas educativos y darles la oportunidad de que ellos mismos planteen aportes y sugerencias para solventar la problemática según sea el caso.
- ✓ Prestar atención a las actividades que realicen tus estudiantes, verifica que hayan comprendido y de no ser así ayúdalos a comprender y a poner en práctica lo aprendido.
- ✓ Mostrar interés en el progreso del estudiante.
- ✓ Donar tiempo para actividades de la escuela o en el salón de clases, participar en organizaciones de padres, o padre y maestros, o en la biblioteca.

## PARA REFLEXIONAR:

- > Quien volviendo a hacer el camino viejo aprende el nuevo, puede considerarse un maestro.
- > La enseñanza que deja huella no es la que se hace de cabeza a cabeza, sino de corazón a corazón.
- > El que posee las nociones más exactas sobre las causas de las cosas y es capaz de dar perfecta cuenta de ellas en su enseñanza, es más sabio que todos los demás en cualquier otra ciencia.
- > La tarea del educador moderno no es podar las selvas, sino regar los desiertos.
- > Educar a los niños y no será necesario castigar a los hombres.
- > Por cada persona que quiere enseñar, hay, aproximadamente, treinta personas que no quieren aprender.
- > Enseñar a quien no quiere aprender es como sembrar un campo sin ararlo.
- > Un principio del arte de la educación, en el que deberían fijarse especialmente los encargados de dirigirla, es el que no se debe educar a los niños conforme al presente, sino conforme a un estado superior, más perfecto, posible en el porvenir de la especie humana-
- > Enseñar es aprender dos veces.
- > Educar a un niño no es hacerle aprender algo que no sabía, sino hacer de él alguien que no existía.

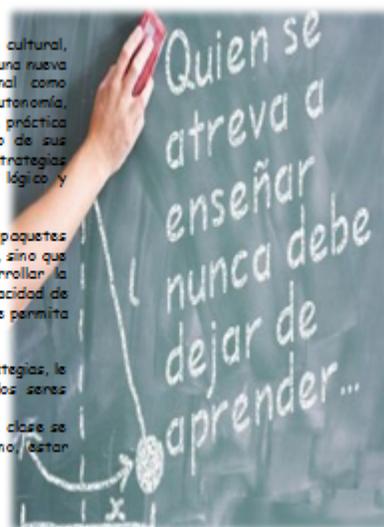


## CONCLUSIÓN

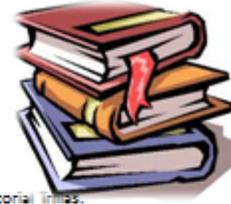
Además de educadores necesitamos ser docentes que enseñemos a aprender y aprendamos al enseñar, con suficiente fortaleza ética, cultural, pedagógica y práctica. El ejercicio de la función docente ha adquirido una nueva dimensión y requiere de un educador competente, tanto personal como profesional, obligado a ganar mayores niveles de democracia, autonomía, responsabilidad y control dentro de la sociedad donde desarrolla la práctica escolar. El educador debe contribuir con el desarrollo cognoscitivo de sus estudiantes, ampliando cada día el campo del saber, diseñando estrategias apropiadas, estimulando la lectura y desarrollando el pensamiento lógico y creativo.

Hoy día es necesario entender que educar no es transmitir paquetes cerrados de conocimientos que los alumnos deban memorizar y repetir, sino que fundamentalmente es enseñar a aprender, ayudar a aprender, desarrollar la inteligencia creadora de modo que el educando vaya adquiriendo la capacidad de acceder a un pensamiento cada vez más personal e independiente que le permita aprender por siempre.

Quando se le permite al alumno actuar, el mismo crea y diseña estrategias, le estamos valorando como educador, el ser integral que constituyen los seres humanos. Querer a los alumnos supone creer en ellos, tener expectativas positivas de sus posibilidades, buscar que la clase se sienta feliz y respetar los ritmos y modos de aprender de cada uno, estar siempre dispuesto a tender la mano al que lo necesita.



## **BIBLIOGRAFÍA:**



Alagia, B (2012). Laminas de FAO III.

Argudín, Y. (2005). Educación Basada en Competencias, Nociones y Antecedentes. Editorial Trillas. México.

Bandura, A. (1988). Aprendizaje Social y desarrollo de la Personalidad. Madrid: Alianza.

Freire, P. (1988). La Educación como Práctica de la Libertad. Siglo XXI Editores. México.

Huerta, A. (2013). Docencia y Construcción del Pensamiento. Editorial Trillas. México

[www.cobo.com.ve](http://www.cobo.com.ve) Consulta Octubre de 2013.

[Www.Elpsicoasesor.com](http://www.Elpsicoasesor.com) Consulta Octubre de 2013.



### 5.6.6.- Taller 05/02/2015.

#### 5.6.6.1.- 1er Sub. Taller: “Conociendo las emociones”

**Objetivo: Explicar el contenido de Inteligencia Emocional y aplicación de la misma.**

SESIONES	CONTENIDO	ESTRATEGIAS	ACTIVIDADES	TIEMPO
Sesión N° 1	Integración del grupo	Feed back	Presentación de la facilitadora Bienvenida breve a los participantes, entregándoles distintivos para que (participantes y facilitadores se integren).	5 min 10 min
	Definir ¿Qué es la Inteligencia Emocional?	Refutación con estilo Dialéctico	La facilitadora explica la importancia de la inteligencia emocional Se conforman grupo de cinco docentes. Entregándoles un tríptico con las emociones, para su discusión.	20 min 20 min
	Tipos de emociones básicas: ira, tristeza, rabia, temor, placer, amor, sorpresa, disgusto y vergüenza (Goleman)	Feed Back	Al terminar la discusión, los Docentes manifestarán en qué tipo de emociones se sienten identificados (as), la facilitadora felicita a cada grupo por su participación	15 min
	Señalar las habilidades emocionales según Goleman	Reforzamiento positivo (verbalizaciones)	La facilitadora indica a los participantes que se coloquen de dos (02) en dos (02), entregándoles un díptico con las habilidades emocionales para su discusión	20 min
Sesión N° 2	Relajación del Dr. Schultz	Refutación con estilo socrático	La facilitadora explica la importancia de conocer las habilidades emocionales a través de un ejercicio de Inteligencia Emocional. (Para aplicar el ejercicio es necesario que estén relajados.)	30 min
	Ejercicio para identificar las emociones(sintiendo las emociones)	Refutación con estilo dialectico	La facilitadora explica la importancia y las bondades del ejercicio de relajación del Dr. Schultz	20min
	Cualidades emocionales que parecen tener importancia para tener éxito. (La empatía)	Refutación con estilo dialectico	Guiar a los Docentes en el ejercicio de relajación. La facilitadora después de la relajación, y aún permaneciendo con los ojos cerrados, les relata un cuento de (I.E) ”EL PEZ ARCOIRIS para que aprendan a identificar y reconocer sus emociones	20 min
		Técnica de imaginación	Los participantes manifiestan a la facilitadora las emociones que sintieron durante la narración del cuento. La facilitadora indican a los participantes que se intercambien los zapatos	20 min
	Feed back	Los Docentes que aceptaron el intercambio sin poner objeción se les premio entregándoles un obsequio (regalo)	10min	
	Modelamiento			
	Reforzamiento positivo (consumibles)			
<b>Receso 20 minutos</b> <b>Refrigerio</b>				

### 5.6.6.2.- 2do Sub. Taller: “Aprendiendo a expresarnos”

Objetivo: Orientar a los Docentes con estrategias comunicacionales para que aprendan a expresarse consigo mismo y con los demás.

SESIÓN	CONTENIDO	ESTRATEGIAS	ACTIVIDADES	TIEMPO
<b>Sesión N° 1</b>	Estilos Comunicación: Pasivo Agresivo Asertivo.	Refutación con estilo dialéctico  Feed Back	Los facilitadores explicarán los estilos de comunicación	20 min
			Dramatización de (3) tres estilos de comunicación a través del mimo (gestual). (3) tres Docentes representaran c/u los estilos.	30 min
<b>Sesión N°2</b>	Que expresan sus gestos	Reforzamiento positivo (gestos, miradas, contactos físicos) Reforzamiento positivo (Verbalizaciones)	Los Docentes se sientan en círculo para que descubran la importancia de la comunicación no verbal a través del ejercicio de “ <b>Quien soy</b> ”	30 min
			Después de aplicado el ejercicio anterior, los facilitadores inducen a las Docentes a que elogien al ganador de la dinámica.	30 min

### 5.6.6.3.- 3er Sub. Taller: “Aprendiendo a relacionarnos”

Objetivo: Propiciar en los Docentes las relaciones sociales a través de Dinámicas Vivenciales.

<b>Sesión °1</b>  <b>SESION 02</b>	Técnicas asertivas Técnicas De Imaginación	El Espejo Feeb Back	La Facilitadora modelará frente al espejo abordando su intelecto, su cuerpo, y su capacidad afectiva	10 min
		Reforzamiento Positivo (Consumibles) Banco de Niebla	Posteriormente al azar tres (03) profesores realizaron la técnica del espejo  La facilitadora premia a los docentes que realizaron el ejercicio.	40min  10min
		Disco rayado Imaginación Racional Emotiva	Se colocarán a los Docentes frente a frente, donde cada uno de ellos aceptara las críticas que le haga uno al otro sin enojarse es decir, aceptaran las criticas asertivamente	30min
		Al Terminar el Taller se utilizó la Técnica del abrazo (Reforzamiento Positivo).	La facilitadora repetirá constantemente a los docentes que son personas con iniciativa y que pueden trabajar en equipo.  .La facilitadora indica a los Docentes que cierren los ojos y se mantengan en la posición de relajación y se les dice a cada uno que recuerde un hecho desagradable con su compañero de trabajo y luego sustituirla por una imagen positiva	30 min

## **5.7.- Criterios de Evaluación de la propuesta.**

### **5.7.1.- Cartelera Informativa sobre la comunicación asertiva:**

Se elaboraron dos carteleras informativas sobre comunicación asertiva, ubicándola en el pasillo principal del Liceo. Durante la ubicación de las mismas se dio una breve explicación del contenido de las mismas a los docentes, con una duración de aproximada de 30 minutos.

Contenidos: los temas que se plasmaron fueron: La comunicación, Tipos de comunicación, Proceso de la comunicación, Características de la Comunicación e Importancia de la Comunicación.

Metodología: expositiva, la facilitadora expuso los contenidos a los docentes en este caso lectores, con imágenes emotivas relacionadas con la información, e interactiva con preguntas como: ¿Qué tipo de comunicación utilizas?

Recursos utilizados: Materiales: Computadora, hojas blancas y de colores, cartulina doble facs, papel crepe, foámi, impresora, Humanos: la facilitadora, los docentes.

### **5.7.2.- Discusión socializada sobre los dípticos elaborados:**

Se elaboraron dípticos sobre reglamentos y normativas que deben que deben cumplir los docentes en las instituciones donde se desempeñen, de esta manera se hicieron entrega a cada docente del “LB Cajigal”, el mismo día en que se expusieron las carteleras.

Contenidos: Principios y Valores Rectores de la Educación, Competencias del estado Docente, Fines de la Educación.

Metodología: Expositiva, la facilitadora leyó y explico cada uno de los principios y valores que rigen la educación, así como también sus competencias y los fines de la educación.

Recursos utilizados: Materiales: Computadoras, hojas, Humanos: facilitadora, docentes.

### **5.7.3.- Charla sobre Misión y Visión de los Docentes de Educación Media General.**

Se realizó una charla sobre la misión y visión de los docentes en las instituciones de educación media.

Contenidos: Misión y Visión de los Docentes de Educación Media General..

Metodología: Expositiva, los facilitadores realizaron la charla y posteriormente respondieron preguntas.

Recursos utilizados: Materiales: hojas, Humanos: facilitadores y docentes.

### **5.7.4.- Conversatorio de vocación de servicio y sentido de pertenencia del Docente de educación Media general.**

Se realizó un conversatorio donde los investigadores plantearon su punto de vista sobre vocación de servicio y sentido de pertenencia para obtener una calidad educativa.

Metodología: Ilustrativa, ya que los investigadores ilustraron sus ideas, manera de pensar sobre el tema, para que así pueda llegar a los demás a través del conversatorio.

Contenidos: Vocación de servicio y sentido de pertenencia del docente de educación media general.

Recursos utilizados: Materiales: Computadoras, papel, impresoras entre otros.  
Humanos: Investigadores.

#### **5.7.5.- Manual sobre Perfil Personal y Profesional de los Docentes.**

Se elaboró un manual de 25 páginas en el programa de Power Point, con formato presentación y grabado en un disco compacto. Por tanto, el manual fue entregado a los docentes del “Liceo Bolivariano Cajigal”, al finalizar el taller de inteligencia emocional.

Contenidos: Perfil personal del docente, importancia, perfil profesional del docente, importancia, la comunicación, los valores, el modelamiento.

Metodología: Expositiva, los facilitadores dieron una breve inducción sobre lo que estaba entregando y se aseguraron que los presentes comprendieran el mensaje.

Recursos utilizados: Materiales: Computadora, discos compactos, papel,  
Humanos: facilitadora, participantes.

#### **5.7.6.- Taller de Inteligencia Emocional:**

La modalidad taller, según Fernández (2000) la define como “una actividad grupal orientada hacia el conocimiento práctico y el análisis con relación a un punto en particular, con metodología activa y participativa amplia” Pág. 25

El taller se realizó en el “LB Cajigal”, ubicado en Barcelona Estado Anzoátegui, el taller estuvo dividido en tres sub talleres, todos dirigidos a los docentes, con una duración de 8 horas.

I Sub. Taller: “Conociendo las emociones”, el cual tuvo como objetivo: Explicar el contenido de Inteligencia Emocional y aplicación del mismo. Por tanto,

estuvo dividido en dos sesiones, con una duración de dos horas, facilitado por la tutora Prof. Mari Leal.

Contenidos: Definir ¿Qué es la Inteligencia Emocional?, Tipos de emociones básicas: ira, tristeza, rabia, temor, placer, amor, sorpresa, disgusto y vergüenza, Señalar las habilidades emocionales según Goleman, Relajación del Dr., Schultz, Ejercicio para identificar las emociones (sintiendo las emociones), cualidades emocionales que parecen tener importancia para tener éxito. (La empatía).

Metodología: Expositiva la facilitadora expuso los contenidos a los asistentes del taller, Participativo, se indujo a los asistentes a participar en diversas técnicas, dinámicas, Vivencial, debido a que se compartieron las experiencias y anécdotas de cada persona que se consideraron enriquecedoras para el resto del grupo.

Recursos utilizados: Materiales: carpetas, bolígrafos, hojas, laptop, videobeam, impresora, identificadores, marcadores; Humanos: los docentes, los facilitadores.

II Sub. Taller: “Aprendiendo a expresarnos”, el cual tuvo por objetivo: Orientar a los Docentes con estrategias comunicacionales para que aprendan a expresarse consigo mismos y con los demás, fue facilitado por la tutora Profa. Mari Leal; el cual tuvo una duración de una hora cincuenta minutos.

Contenidos: Estilos comunicación: pasivo, agresivo, asertivo, expresión de gestos.

Metodología: expositiva, la facilitadora expuso los contenidos a través de imágenes y ejemplos sencillos, Participativa, se motivó a los asistentes a participar en diversas técnicas y dinámicas, Vivencial, porque compartieron sus vivencias y anécdotas.

Recursos utilizados: Materiales: carpetas, bolígrafos, hojas, laptop, video beam, impresora, identificadores, marcadores; Humanos: los docentes, la facilitadora.

III Sub. Taller: “Aprendiendo a relacionarnos” el cual tuvo por objetivo: propiciar en los docentes las relaciones sociales a través de dinámicas vivenciales, facilitado por la tutora Profa. Mari Leal; el cual tuvo una duración de dos horas exactas.

Contenidos: Los temas que se abordaron en el taller fueron: las técnicas asertivas, y las técnicas de imaginación.

Metodología: Participativa, se motivó a los asistentes a participar en las diversas actividades, técnicas y dinámicas, Vivencial, debido a que los docentes participaron en conjunto con la facilitadora e interactuaron.

Recursos utilizados: Materiales: carpetas, bolígrafos, hojas, laptop, video Beam, impresora, identificadores, marcadores; Humanos: los docentes, la facilitadora.

Los recursos empleados por la Investigadora para realizar el taller fueron los siguientes: Recursos Humanos: Se contó con la presencia de los Docentes de las Unidades Educativas objeto de estudio. Recursos Materiales: Video Beam, material fotocopiado, lápices, hojas, carpetas y recursos económicos que fueron aportados por la investigadora.

**Evaluacion del Taller :** Se realizó en (02) partes

**Primera parte:** Durante el taller (que manifiestan los participantes al aplicarle las técnicas cognitivas conductuales y dinámicas) dando como resultado lo siguiente:

Con la aplicación de la técnica refutación con estilo dialéctico, la facilitadora explicó: ¿Qué es la Inteligencia Emocional? Y la importancia de la misma, en la medida que iba explicando, los docentes mostraron interés, ya que el 85% manifestó que había investigado acerca del concepto de Inteligencia Emocional, pero no habían entendido la importancia de la misma en sus relaciones interpersonales.

Posteriormente, se conformó un grupo de cinco (05) Docentes y se les entregó un tríptico contentivo con las emociones básicas según Goleman (2002), para su

análisis y discusión, al terminarme el tiempo asignado, la mayoría manifestó sentirse identificado con una de ellas, al terminar la dinámica, la facilitadora aplicó el reforzamiento positivo (verbalizaciones y elogios a los participantes).

La facilitadora les entregó un díptico acerca de las habilidades emocionales, después de haberles explicado, y colocó a los participantes en parejas para su discusión, el 96% manifestó que desconocían el manejo de las habilidades emocionales.

Se les explicó y aplicó la técnica de relajación del Dr. Schultz, la misma fue guiada por el facilitador, con una duración de 30 minutos, durante la aplicación los docentes se mostraron intranquilos, y a medida que iba transcurriendo el ejercicio, se relajaron y algunos se quedaron dormidos. Al terminar la relajación el 90% manifestó sentirse sosegados y tranquilos con un calorcito en su cuerpo, y opinaron acerca de la importancia de los beneficios de la práctica de la misma.

Después de la relajación, se aplicó la técnica de imaginación, un ejercicio de Inteligencia emocional con una duración de 20 minutos, para que reconocieran que tipo de emociones experimentaron durante el relato del cuento Pez Arcoiris. El 98% de los asistentes identificó las emociones que sintieron a través del relato, lo cual reconocieron que a veces se sentían ese tipo de emociones.

Se les explicó la técnica de Modelamiento, en donde la facilitadora les explicó la importancia del manejo de la Empatía como una de las habilidades emocionales que parecen tener importancia para el éxito, tomado del Shapiro (2002), al aplicar la técnica la facilitadora intercambió sus zapatos con uno de los asistentes, y les orientó a los docentes que podrían hacer lo mismo, el 99% de los participantes realizó el ejercicio, solo uno de los profesores manifestó que no podía efectuar el intercambio, sin embargo indicó que estaba dispuesto a ejecutar la dinámica, lo cual fue satisfactorio. Al terminar la facilitadora les obsequió regalos (reforzamiento positivo).

La facilitadora explicó los estilos de comunicación, asertivo, pasivo y agresivo, utilizando la técnica de refutación con estilo dialéctico, posteriormente (03) participantes realizaron una dramatización con los estilos de comunicación, se les indicó que manifestaran con que estilo se identificaba., y el 96% manifestó que ellos oscilaban entre el estilo pasivo-agresivo.

Después uno de los docentes ejecutó la dinámica “Quién soy” utilizando la comunicación no verbal, la gestual, al participante que adivinó el personaje se le aplicó el reforzamiento positivo, elogiándolo.

La facilitadora explicó y modeló la técnica del espejo donde aborda su intelecto, su cuerpo y su capacidad afectiva, posteriormente (03) profesores manifiestan su voluntad de realizar el ejercicio, al terminar la dinámica, los Docentes expresaron que al principio se les hizo difícil realizar la técnica, pero que al pasar de su intelecto a su cuerpo se sintieron agrados y mejor al alabar su capacidad afectiva.

Se explicó y aplicó la técnica del Banco de Niebla, en donde se colocaron a los docentes de dos en dos, para dramatizar las críticas, en este caso se les indicó a uno de los participantes que tratara de enojar a su pareja, y que esta se mantuviera tranquila ante la posición de su pareja, el 96% manifestó que recibir críticas, no era fácil, más mantenerse tranquilo y ecuanime difícil, sin embargo la técnica les enseñó a manejar la situación.

En cuanto a la aplicación de la técnica Disco Rayado, la facilitadora les repite constantemente a los Docentes, que manejan las relaciones interpersonales con sus compañeros de trabajo y con los estudiantes.

Por último se les indicó a los Docentes que utilizaran la técnica de relajación practicada en el taller, y después de estar completamente relajados, se les dijo que mantuvieran los ojos cerrados y se les aplicó la técnica de imaginación racional

emotiva, visualizando una situación desagradable con su compañero de trabajo, y que luego la sustituyeran por una imagen positiva, el 96% expuso que la técnica los ayudó a reconciliarse mentalmente con sus compañeros de trabajo.

**Segunda Parte:** Después del taller se les aplicó una hoja evaluativa del facilitador y del taller a los participantes, en donde los participantes respondieron favorablemente.

Resultados del Cuestionario aplicado a los Docentes:

**¿Que aprendistes del taller?**

El 98% manifestó, que el taller les había enseñado a manejar sus emociones en sus relaciones interpersonales.(familiares y laborales)

**¿Que opinion tienes del facilitador?**

El 96% manifestó que la facilitadora manejó operativamente las técnicas cognitivas conductuales, que es dinámica, que utilizó un lenguaje adecuado para cada sesión. Manejó el hilo temático, dinámica.

**¿Que opinion tienes de las tecnicas y dinamicas aplicadas?**

El 98% respondió que las técnicas y las dinámicas les iban a servir para un manejo operativo con sus compañeros de trabajo, mejorando su relación consigo mismo, las técnicas utilizadas: reforzamiento positivo, relajación, conociendo mis emociones, las técnicas asertivas, y las de imaginación después de la relajación.

**¿Qué opinión tienes del taller?**

El 100% manifestó que los había enseñado a compartir con sus compañeros, a ser asertivos, excelentes, que era de mucha ayuda para su relación con el entorno familiar y laboral

En conclusión: los Docentes manifestaron la necesidad de repetir el Taller, ya que les hace falta reforzar las técnicas y dinámicas impartidas, para su mejoramiento personal y una relación interpersonal operativa

Al terminar la Jornada se les indicó a los participantes que se despidieran utilizando la técnica del abrazo como técnica de reforzamiento, los cuales manifestaron sentirse agradados con sus homólogos.

## **CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES**

## CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

### Conclusiones

La investigación realizada acerca del perfil del Docente, de Educación Media General del “LB Cajigal”. Conllevó a la formulación de las conclusiones según los resultados arrojados por el cuestionario, en relación a los objetivos planteados en la presente Investigación.

- En relación a la Dimensión Perfil de los Docentes: y los indicadores características intrínsecas; los cuestionarios arrojaron debilidades en: seguridad en sí mismo, ya que creían que era necesario mejorar la realidad actual de otros docentes para llevar a cabo mejor su clase, en cuanto a la iniciativa indicaron que a veces no eran capaces de tomar la iniciativa para desarrollar actividades extracurriculares, que era necesario tomar la iniciativa en el aula de clases. En cuanto al indicador: características extrínsecas: La mayoría manifestó que a veces cumplen con el horario de trabajo, así como las normas dentro de la Institución.
  
- En cuanto a la Dimensión Perfil Profesional: y los indicadores los cuestionarios presentaron debilidades en: Liderazgo, los cuales respondieron que algunas veces generaban entusiasmo en realizar actividades así como no tomar decisiones, reconocen que la mayoría de las veces no eran empáticos con sus alumnos en clases, en relación al indicador: cooperación, en la institución manifestaron que algunas veces participaban en las actividades extra cátedras de la institución.

- En lo que se refiere a la Dimensión: Actitud de los docentes hacia la labor en el aula de clases, tanto el indicador cognitivo, afectivo y conductual, los resultados arrojados por el instrumento presentaron debilidades. La actitud de los Docentes hacia la labor dentro del aula utilizando la escala de Lickert arrojó resultados desfavorables de 2,07 de una escala del 0 al 5.
- Las técnicas seleccionadas para diseñar la propuesta comprendió seis (6) modalidades que se indican a continuación, uso de cartelera informativa, entrega de trípticos, conversatorio, charla, elaboración de manual para los docentes, , y un taller a los Docentes de Inteligencia Emocional. En relación a las primeras cinco (5) Modalidades, los sujetos de estudios manifestaron que la información les reforzaba su labor como docentes tanto en lo personal como en lo profesional.
- La modalidad seis (6), la Evaluación del Taller de Inteligencia Emocional aplicada a los Docentes, se realizó en dos fases:

**Primera fase: (Durante el desarrollo)** Se aplicaron y explicaron técnicas en tres Sub talleres a los Docentes, y tomando como base los resultados de los criterios de evaluación, se observó que los participantes emitieron opiniones acerca del tema en cuestión, así como también aportaron ideas y darle la importancia del manejo operativo de emocional los cuales manifestaron en la aplicación de cada una de las técnicas la necesidad de practicarlas para su beneficio y de los estudiantes.

**Segunda fase: (Después del taller)** Se les aplicó a los Docentes un cuestionario, para indagar la opinión que tuvieron sobre el taller y el facilitador. Las opiniones de los participantes sobre los facilitadores quienes

organizaron y planificaron los Talleres fueron satisfactorias, así como la ejecución de las actividades; ya que cubrieron todas las expectativas en cuanto a los: recursos utilizados, técnicas y dinámicas aplicadas, dominio del grupo y de los temas abordados, lo cual les reforzaron la comunicación asertiva. .

- Es imprescindible destacar que los autores al inicio de la investigación se pretendía únicamente diseñar la propuesta, pero a medida que fue transcurriendo dicha investigación se convencieron de la necesidad de aplicar y evaluar la misma, para que no quede en letra muerta como suele suceder sino que los cambios sean tangibles; razón por la cual se evaluaron los resultados de dicha aplicación.

## **Recomendaciones**

- Se recomienda a los Docente, de Educación Media General del Liceo Bolivariano Cajigal, que continúen asistiendo a talleres para que manejen operativamente sus relaciones en la institución.
- Apoyar a los docentes manteniendo contacto con la institución, para que continúen asistiendo a los talleres.
- Dialogar con los Directivos de la institución para que la participación de los Docentes a los talleres sea efectiva, y sugerirles que ellos también se involucren.
- Los Docentes deben trabajar con los educandos de forma armoniosa dentro y fuera del salón de clases para que así logren un ambiente propicio para lo académico.

## REFERENCIAS

Alcántara, C. (1994). **Los estilos de aprendizaje: procedimientos de diagnóstico y mejora**. Bilbao: Ediciones Mensajero.

Alcántara, J. (1988). **Como Educar las Actitudes**. Barcelona: CEAC.

Álvarez, W. (2008). **La naturaleza de la Investigación**. Editorial Biosfera.

Argudín, Y. (2005). **Educación Basada en Competencias, Nociones y Antecedentes**. Editorial Trillas. México.

Arias, F. (2006). **El Proyecto de investigación, introducción a la metodología científica**. Editorial Episteme. Sexta edición. Caracas.

Ausubel, D. (1983). **Psicología Educativa, Un punto de Vista Cognoscitivo**. Segunda Edición. Editorial Trillas. México.

Ausubel, D. (2002). **Adquisición y retención del conocimiento. Una perspectiva cognitiva**. Editorial. Paidós. Barcelona.

Ayala, J. (s/f). **La educación en el ecosistema comunicativo**. Buenos Aires. La Crujía.

Báez, C. (2000). **La Comunicación Efectiva**. Instituto Tecnológico de Santo Domingo. Santo Domingo.

Bavaresco, A. (1998). **Proceso Metodológico en la Investigación Científica**. Vadell Hermanos. Caracas.

Beck y Otros (1995). **Terapia cognitiva de los trastornos de personalidad**. Paidós.

Beck, T. (1979). **Información y la Comunicación. Creatividad y educación**, Universidad de Oviedo. Departamento de Ciencias de la Educación.

Berasain, M. (2011). **La Ternura, Una Emoción para Recuperar**. Editorial Bonun.

Berástegui, A. (2007). **La adaptación familiar en adopción internacional: un proceso de estrés y afrontamiento**. Anuario de Psicología, vol. 38, núm. 2, septiembre. Universidad de Barcelona, España.

Blanco, M. (2011). **Comunicación y educación**. Barcelona, España. Editorial Paidós.

Bolívar, Antonio. (1995). **La Evaluación de Valores y Actitudes**. Madrid: Arraya.

Butler (s/f). **Literatura, mitos y estrellas**. Entrevista.

Carrillo, E. (1994). **Diseño del Perfil Profesional en Atención Integral del Niño de 0 a 6 años**.

Chiavenato, I. (2000). **Introducción general de la Administración de empresas**. México, Ed. Mc Graw Hill.

Covarrubias, J. (1981). **Conformación del Campo Problemático de la Investigación Educativa**. Editorial la Tarea.

Constitución de la República Bolivariana de Venezuela.

Cruz, K. (2002). **Recopilación 90 artículos**

Dorrego, E, (1991). **Dos Modelos para la Producción y Evaluación de materiales instruccionales**. Facultad de Humanidades y Educación. U.C.V

Dubois, A. (1999). **Cooperación para el desarrollo**. Diccionario de Acción Humanitaria y Cooperación al Desarrollo.

Durkheim, E. (1993). **La división social del trabajo social**.

Eiser, R. (1989). **Psicología Social. Actitudes, Cognición y conducta social**. Ediciones Pirámide. Madrid.

Ellis, A. (2005). **Terapia Racional Emotiva**. México: Editorial Pax.

Estracuzzi y Pestana, (2006). **Metodología de la Investigación Cuantitativa**. Segunda Edición. Editorial Fedeupel. Caracas.

Fayol, H. (1923). **La reforma administrativa**.

Fernández, A. (2008). **El Catoblepas**. (Revista Crítica, Guía de perplejos sobre Respeto).

Fernando, Y. (2006). **Evaluación de Impacto Ambiental y Capacidad Institucional de la Región Andina**. Colombia

Ferrucci (s/f). **El poder de la bondad**. Reflexiones.

Fierro, A. (1996). **El conocimiento de sí mismo. Manual de Psicología de la Personalidad**. Barcelona: Paidós.

Freire, P. (1988). **La Educación como Práctica de la Libertad**. Siglo XXI Editores. México.

Gallardo, K. (S/F). **Planificación: Conceptos y Dimensiones**. Editorial Girasol.

García, R. (2006). **El líder: Cómo formar al líder del siglo XXI**. México. Editorial Trillas.

Godoy, C (2006). **El Proceso de Investigación desde una perspectiva Positivista Tradicional**. Editorial Grijalbo. México.

Goleman, D. (1996). **Inteligencia Emocional**. Editorial Kairos.

Guatache, M (2012). **Estrategias cognitivo conductuales dirigidas a los docentes para el incremento de la motivación académica de los y las estudiantes de 3er año**". Universidad Nacional Abierta. Tesis no publicada.

Hernández, F. y Sancho, J. (1994). **Para Enseñar no Basta con Saber la Asignatura**.

Hernández y otros (2004). **Metodología de la investigación**. Editorial Interamericana de México S.A.

Herrera, L. (1995). **La orientación Educativa y Vocacional**. Editorial la Patria. 1era Edición. México.

Horney, Karen (1945). **Nuestros conflictos internos**. Londres, Routledge.

Huerta, A. (2013). **Docencia y Construcción del Pensamiento**. Editorial Trillas. México.

Larrosa, F. (2013). **Revista Electrónica Interuniversitaria de Formación del Profesorado 2010**.

León, T. (2009). **Estrategias cognitivo conductuales para la optimización de las estrategias interpersonales entre docentes de los Liceos Bolivarianos**. Universidad Nacional Experimental Simón Rodríguez. Tesis no publicada.

**Ley Orgánica de Educación**. Gaceta Oficial N° 5.929 Extraordinario de fecha 15 de Agosto de 2009.

Márquez, L. (2009). **La Formación Inicial para el nuevo perfil del Docente de Secundaria**. Universidad de Málaga, España. Tesis no publicada.

Manterola, M. (1998). **Psicología del Aprendizaje**. Universidad Católica Blas Cañas. Santiago de Chile, Chile.

Martín, M. (1995). **Teoría de la Comunicación**. Universidad Menéndez Pelayo. España.

Mas, M. (2008). **Desarrollo Endógeno y Educación**. Editorial Panapo de Venezuela.

Maslow, A. (1943). **Una teoría sobre la motivación humana**.

McCandless, F. (1981). **Conducta y desarrollo del niño**. México. Nueva editorial Latinoamericana

Mendoza, T (2008). **Perfil del docente**. Caracas

Moreira, M. (2000). **Aprendizaje Significativo: teoría y práctica**, Madrid. Editorial Visor.

Moreira, M. (2000). **Aprendizaje significativo crítico**. Peniche, Portugal.

Morán, E. (2011). **El Respeto**. Editorial Awesonme inc.

Ortega y Gasset (1938). **Artículo en el diario familiar El Imparcial**, Madrid, España.

Peña, A. (2009). **Estrategias de Programación Neurolingüística para el logro de una comunicación asertiva en los docentes**. Universidad Lisandro Alvarado (UCLA), estado Lara. Tesis no publicada.

Pérez, A. (2009). **Guía Metodológica para Anteproyectos de Investigación**. Tercera Edición. Editorial Pedagógica. Caracas.

Pérez Boullosa (1986). **Decálogo de principios para la orientación educativa**

Piaget, J. (1960). **La nueva Educación Moral**. Editorial Losada S.A. Buenos Aires.

Ponce, L. (2008). **Liderazgo y su relación con el rendimiento académico**. Universidad del Bio Bío. Facultad de Educación y Humanidades. Magister en Educación con mención en Gestión Curricular. República de Chile. Tesis no publicada.

Ramírez, T. (1999). **Cómo Hacer un proyecto de investigación**. Segunda Edición. Editorial Carhel S.A.

Ré, R. (2013). **Cómo Transformar el Enojo en Energía Positiva**. Editorial San Pablo.

**Reglamento del Ejercicio de la Profesión Docente** (Decreto N° 1.011 de fecha 4 de octubre de 2000). Gaceta Oficial N° 5.496 Extraordinario de fecha 31 de octubre de 2000.

Rocchetti, (s/f). **La vocación de servicio**. Frases.

Rodríguez, M. (1995). **La educación para la paz y el interculturalismo como tema transversal**. Barcelona. Oiko –Tau.

Rodríguez, M. (2004). **Días escolares para Maestros**. Ediciones IICE. Valladolid – España.

Rogers, C. (1980). **Persona a Persona**. Editorial Amorroutu. Buenos Aires.

Rogers, C. (1989), **El Proceso de Convertirse en Persona**. Editorial Paidós. Barcelona.

**El proceso de la Investigación.** (Documento en Línea) Disponible: <http://pagina.ufm.edu/Sabino/P/.htm>. Consultado 01-09-2014.

Sánchez, A., y Torres, J. (1997). **Dificultades generales en el aprendizaje.** Educación Especial II. Ámbitos específicos de intervención. Madrid. Pirámide.

Santana, L. (1989). **Proyecto Docente.** Universidad de La Laguna. Santana, L. (1992). La Orientación Educativa y la intervención psicopedagógica. Currículo.

Santana, L. (1993). **Los dilemas en la Orientación Educativa.** Madrid. Cincel.

Schiller, F. (1794). **Frases célebres.**

Schunk, Dale. (1997). **Teorías del Aprendizaje.** México: Prentice Hall

Sobrado, L. (1990). **Intervención psicopedagógica y orientación educativa.** Barcelona, España.

Spielberg (2002). **Psicología de la Emoción.**

Summers, (1996). **Teoría General de las Actitudes.**

Tamayo, M. (1984). **El Proceso de la Investigación Científica, Fundamentos de la Investigación.** Tercera Edición. Limusa S.A de la Ciudad de México.

Torres y Otros. (2007). **Las relaciones sociales en la infancia y en la adolescencia y sus problemas.** Madrid. Editorial: Pirámide.

Wilde y Gandhi (s/f). **Frases célebres.**

Woolfolk, A. (1990). **Psicología Educativa.** México: Prentice Hall.

# **ANEXOS**

**ANEXO A**  
**INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS**

## INSTRUMENTO DIRIGIDO A LOS DOCENTES

Edad: \_\_\_\_\_ Sexo: \_\_\_\_\_ Nivel de Instrucción: \_\_\_\_\_

Tiempo de Servicio: \_\_\_\_\_ Años y secciones que Atiende: \_\_\_\_\_

### Parte I. Perfil Personal de los Docentes.

A continuación se presentan una serie de alternativas. Responda marcando con equis (X) en la casilla que considere correspondiente. S= Siempre; A.V= Algunas Veces; N= Nunca.

Ítems	Planteamientos	S	A. V	N
1	Considera usted necesaria la intervención de otros docentes para llevar a cabo mejor su clase.			
2	Es capaz de desarrollar actividades en aula sin la intervención de otras personas.			
3	El docente debe tomar la iniciativa para desarrollar actividades extracurriculares con sus estudiantes.			
4	Es necesario que sea el docente quien tome la iniciativa en el aula de clases.			
5	Cumple usted con el horario de llegada a su sitio de trabajo.			
6	Cumple usted con las normas establecidas dentro de la institución.			
7	Respeto usted los acuerdos tomados por el personal directivo de la institución.			
8	Considera usted que debe imponer un ambiente de respeto dentro del aula de clases.			

### Parte II. Perfil Profesional de los Docentes.

9	Genera entusiasmo al momento de realizar actividades con los estudiantes.			
10	Toma decisiones después de escuchar la opinión de su grupo de estudiantes.			
11	El docente debe estar en la capacidad de comprender a sus estudiantes.			
12	Cree usted que debe colocarse en el lugar de sus compañeros cuando ellos presenten inconveniente.			
13	Coopera usted con las actividades realizadas fuera de la institución.			
14	Cuando realiza actividades extra cátedra en la institución recibe apoyo			

	de sus colegas.			
15	Considera necesario mejorar sus funciones de orientador dentro del aula de clases.			
16	Considera que debe orientar a los estudiantes para un mejor desenvolvimiento en el aula de clases.			
17	Planifica actividades adecuadas a los conocimientos de los estudiantes.			
18	En el momento de planificar considera las experiencias anteriores de los estudiantes.			
19	Considera que debe mejorar las técnicas de evaluación que utiliza dentro del aula.			
20	Al evaluar determina si la enseñanza está surtiendo efectos esperados en los estudiantes.			
21	Considera que debe mejorar su participación como investigador en la función docente.			
22	Considera que debe optimizar sus conocimientos para un mejor desempeño en clases.			

### Parte III. Actitud de los Docentes.

A continuación se presentan una serie de alternativas. Responda solo lo que se pregunta, marcando con equis (X) en la casilla que consideres correspondiente. M.A= Muy de Acuerdo; D.A= De Acuerdo; N.A-N.D= Ni Acuerdo, Ni Desacuerdo; E.D= En Desacuerdo; M.D= Muy en Desacuerdo.

Ítems	Planteamientos	M · A	D · A	N.A- N.D	E · D	M · D
1	Es necesario manejar toda la información correspondiente a su sitio de trabajo.					
2	Un docente bien informado es un docente que se desenvuelve mejor.					
3	Los pensamientos automáticos le causan al docente momentos ansiedad lo que hace que se vea afectado.					
4	Los pensamientos automáticos tienden a dramatizar situaciones que están en la mente del docente.					
5	Conocer el reglamento del ejercicio de la profesión docente, ayuda a un mejor desempeño educativo.					
6	Los docentes deben estar en capacidad de resolver problemas educativos dentro de la institución independientemente de sus creencias					
7	La ternura debe ser un sentimiento que debe estar en las					

	manos de un docente					
8	Utilizando ternura, los estudiantes asimilarn todos los conocimientos impartidos por el docente.					
9	La ira dentro del aula se puede utilizar por el docente como instrumento de defensa.					
10	Es tarea de los docentes controlar su ira para que los estudiantes puedan mejorar su comportamiento.					
11	Un docente embargado por la tristeza puede llegar a verse afectado en otras emociones.					
12	Los docentes no deben reflejar sus melancolías dentro del aula de clases.					
13	La dedicación del docente juega un papel fundamental en el desempeño de la vocación de servicio.					
14	El docente debe esmerarse para obtener un mejor rendimiento de los estudiantes en el aula.					
15	El sentido de pertenencia que tenga el docente hacia la institución lo ayuda a mejorar sus labores.					
16	El docente que posee sentido de pertenencia hacia la institución se desenvuelve de modo eficaz.					
17	Intercambiar opiniones con otros docentes acerca de la labor que desempeñan en el aula es beneficioso.					
18	En la comunicación (docente-estudiante) es importante utilizar un tono de voz agradable.					

**ENCUESTA APLICADA A LOS PARTICIPANTES DESPUES DE LA APLICACIÓN  
DE LA PROPUESTA**

**1. ¿Qué aprendiste en el Taller?**

---

---

---

---

---

**2. ¿La información suministrada fue de tu interés?**

---

---

---

---

---

**3. ¿Qué opinión tienes del facilitador?**

---

---

---

---

---

**4. ¿Qué opinión tienes acerca de las técnicas y dinámicas aplicadas?**

---

---

---

---

---

**5. ¿Qué opinión tienes acerca de este tipo de taller?**

---

---

---

---

---

---

**ANEXO B**  
**INSTRUMENTO DE VALIDACION DE EXPERTO**

**Matriz de validación para recolectar la información referente al instrumento  
dirigido a los docentes.**

**Título: Diseño para el Perfil del Docente de Educación Media General del  
Liceo Bolivariano “Cajigal”.**

Ítems	Presentación	Redacción	Relación de variable en estudio	Coherencia con el área de investigación	Adecuado Nivel de la muestra	Modificar contenido
1						
2						
3						
4						
5						
6						
7						
8						
9						
10						
11						
12						
13						
14						
15						
16						
17						
18						
19						
20						
21						
22						
Revisado por : Apellidos _____ Nombres _____ CI: _____ Observación General _____ Firma: _____						

**Matriz de validación para recolectar la información referente al instrumento dirigido a los docentes.**

**Título: Diseño para el Perfil del Docente e Educación Media General del Liceo Bolivariano “Cajigal”.**

Ítems	Presentación	Redacción	Relación de variable en estudio	Coherencia con el área de investigación	Adecuado Nivel de la muestra	Modificar contenido
1						
2						
3						
4						
5						
6						
7						
8						
9						
10						
11						
12						
13						
14						
15						
16						
17						
18						
<b>Revisado por : Apellidos _____ Nombres _____ CI: _____</b>						
<b>Observación General _____ Firma: _____</b>						

**Matriz de validación para recolectar la información referente al instrumento dirigido a los docentes.**

**Título: Diseño para el Perfil del Docente e Educación Media General del Liceo Bolivariano “Cajigal”.**

Ítems	Presentación	Redacción	Relación de variable en estudio	Coherencia con el área de investigación	Adecuado Nivel de la muestra	Modificar contenido
1						
2						
3						
4						
5						
6						
7						
8						
9						
10						
11						
12						
13						
14						
15						
16						
17						
18						
19						
20						
21						
22						
<b>Revisado por : Apellidos _____ Nombres _____ CI: _____</b>  <b>Observación General _____ Firma: _____</b>						

**Matriz de validación para recolectar la información referente al instrumento dirigido a los docentes.**

**Título: Diseño para el Perfil del Docente e Educación Media General del Liceo Bolivariano “Cajjigal”.**

Ítems	Presentación	Redacción	Relación de variable en estudio	Coherencia con el área de investigación	Adecuado Nivel de la muestra	Modificar contenido
1						
2						
3						
4						
5						
6						
7						
8						
9						
10						
11						
12						
13						
14						
15						
16						
17						
18						

Revisado por : Apellidos \_\_\_\_\_ Nombres \_\_\_\_\_ CI: \_\_\_\_\_

Observación General \_\_\_\_\_ Firma: \_\_\_\_\_

**Matriz de validación para recolectar la información referente al instrumento  
dirigido a los docentes.**

**Título: Diseño para el Perfil del Docente e Educación Media General del  
Liceo Bolivariano “Cajigal”.**

Ítems	Presentación	Redacción	Relación de variable en estudio	Coherencia con el área de investigación	Adecuado Nivel de la muestra	Modificar contenido
1						
2						
3						
4						
5						
6						
7						
8						
9						
10						
11						
12						
13						
14						
15						
16						
17						
18						
19						
20						
21						
22						
<b>Revisado por : Apellidos_____ Nombres_____ CI:_____</b> <b>Observación General_____ Firma:_____</b>						

**Matriz de validación para recolectar la información referente al instrumento  
dirigido a los docentes.**

**Título: Diseño para el Perfil del Docente e Educación Media General del  
Liceo Bolivariano “Cajigal”.**

Ítems	Presentación	Redacción	Relación de variable en estudio	Coherencia con el área de investigación	Adecuado Nivel de la muestra	Modificar contenido
1						
2						
3						
4						
5						
6						
7						
8						
9						
10						
11						
12						
13						
14						
15						
16						
17						
18						
<b>Revisado por : Apellidos_____ Nombres_____ CI:_____</b> <b>Observación General_____ Firma:_____</b>						

## CÁLCULO DE LA CONFIABILIDAD

### Reliability

#### Notes

Output Created		21-feb-2015 15:45:18
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet0
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	5
	Matrix Input	
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on all cases with valid data for all variables in the procedure.
Syntax		<pre> RELIABILITY /VARIABLES=VAR00001 VAR00002 VAR00003 VAR00004 VAR00005 VAR00006 VAR00007 VAR00008 VAR00009 VAR00010 VAR00011 VAR00012 VAR00013 VAR00014 VAR00015 VAR00016 VAR00017 VAR00018 VAR00019 VAR00020 VAR00021 VAR00022 VAR00023 VAR00024 VAR00025 VAR00026 VAR00027 VAR00028 VAR00029 VAR00030 VAR00031 VAR00032 VAR00033 VAR00034 VAR00035 VAR00036 VAR00037 VAR00038 VAR00039 VAR00040 /SCALE('ALL VARIABLES') ALL /MODEL=ALPHA.                     </pre>
Resources	Processor Time	0:00:00.000
	Elapsed Time	0:00:00.031

[DataSet0]

Scale: ALL VARIABLES

**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	5	100,0
	Excluded <sup>a</sup>	0	,0
	Total	5	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
,914	40

SAVE OUTFILE='E:\confiabilidadsav' /COMPRESSED.

**CARTELERAS INFORMATIVAS**





UNIVERSIDAD CENTRAL DE VENEZUELA  
FACULTAD DE HUMANIDADES Y EDUCACIÓN  
ESCUELA DE EDUCACIÓN  
ESTUDIOS UNIVERSITARIOS SUPERVISADOS  
BARCELONA, ESTADO ANZOÁTEGUI

“El título de maestro no debe darse sino al que sabe enseñar, esto es al que enseña a aprender; no al que manda aprender o indica lo que se ha de aprender, ni al que aconseja que se aprenda. El maestro que sabe dar las primeras instrucciones, sigue enseñado virtualmente todo lo que se aprende después, porque enseñó a aprender”

Simón Rodríguez

***FUNDAMENTACIÓN LEGAL  
DEL PERFIL DOCENTE***

**BARCELONA, FEBRERO DE 2015**

Constitución de la República Bolivariana de Venezuela  
artículos:

**Artículo 102:** Establece que la educación tiene como finalidad primordial desarrollar el potencial creativo de cada ser humano y el pleno ejercicio de la personalidad en la sociedad.

**Artículo 103:** Toda persona tiene derecho a una educación integral de calidad, permanente, en igualdad de condiciones y oportunidades, sin más limitaciones que las derivadas de sus aptitudes, vocación y aspiraciones.

**Artículo 104:** Establece que la educación estará a cargo de personas de reconocida moralidad y de comprobada idoneidad académica.

Lo que significa, que toda persona tiene derecho a recibir una educación de calidad y que sea impartida por personas capaces para ejercer dichas funciones, lo cual ayudara a encaminar a muchos jóvenes y de tal manera llevara a construir mejores ciudadanos del futuro, es por eso que toda persona que asuma ser docente debe estar preparado en su totalidad para enfrentar la profesión que escogió.

Ley Orgánica de Educación artículos;

**Artículo 3:** La educación tiene como finalidad fundamental el pleno desarrollo de la personalidad y el logro de un hombre sano, culto, crítico y apto para convivir en una sociedad democrática, justa y libre basada en la familia como célula fundamental y en la valorización del trabajo; capaz de participar activa, consciente y solidariamente en los procesos de transformación social.

**Artículo 14:** El cual establece que el sistema educativo es un conjunto orgánico integrador de políticas y servicios que garanticen la unidad del proceso educativo, tanto escolar como extra escolar y su continuidad a lo

largo de la vida de la persona mediante un proceso de educación permanente.

**Artículo 78:** Instituye el ejercicio de la Profesión docente estará a cargo de las personas de reconocida moralidad y de idoneidad docente comprobada, provista del título profesional respectivo.

Lo que quiere decir, que la educación debe ir de la mano de persona que apoyen la causa y que tengan visión de ayudar y que a su vez logren integrar el sistema y estén pendientes de que se lleve a cabo una educación y enseñanza permanente, ya que el docente no es solamente docente cuando está en el aula, sino también cuando está fuera de ella.

Reglamento del Ejercicio de la Profesión Docente artículos:

**Artículo 4:** Contempla que la carrera docente estará cargo de personas de reconocida moralidad y de idoneidad docente comprobada, provistas del título profesional respectivo.

**Artículo 6:** Señala: que el o la docente está en el deber de: observar una conducta ajustada a la ética profesional, a la moral, a las buenas costumbres y a los principios establecidos en la constitución y las leyes de la República.

**Artículos 139, 140, y 141:** Estos artículos contemplan que la actualización de conocimientos y la especialización de las funciones de docente son de carácter obligatorio y al mismo tiempo constituyen un derecho para el docente en servicio.

Dentro de esta perspectiva, se puede notar que en cada reglamento de una u otra manera guardan relación en cuanto al papel que debe desempeñar un docente. Es decir, que el docente debe estar preparado para afrontar todo tipo de situaciones con sus estudiantes, que debe ser tanto profesional como persona, ya que de esta manera podrá entender desde dos ópticas a sus discípulos y al entorno que los rodea.