



**UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
CENTRO UNIVERSITARIO DE SANTA ROSA – CUNSAO –
CARRERA: Licenciatura en Pedagogía y Administración Educativa**

**PERSONALIDAD DEL DOCENTE Y FORMACIÓN DEL ESTUDIANTE DEL CICLO
BÁSICO DEL SECTOR PRIVADO DEL MUNICIPIO DE CHIQUIMULLA
DEPARTAMENTO DE SANTA ROSA.**

NOMBRE

Blanca Magnolia Alvizures Grajeda,

Carné 200451108

ASESOR

Lic. Carlos Armando Castañeda Díaz

REVISOR

Lic. Carlos Eduardo Cruz Véliz

Chiquimulilla, Santa Rosa 2014



Este estudio fue presentado por la autora como trabajo de Tesis, requisito previo a su graduación de Licenciada en Pedagogía y Administración Educativa.

Chiquimulilla, Santa Rosa 2014

**Universidad de San Carlos de Guatemala
Centro Universitario de Santa Rosa**

Honorable Consejo Directivo

M. Sc. Ricardo Danilo Dardón Flores
Presidente y Director del Centro Universitario de Santa Rosa

M.A. Félix Tomás Gómez Figueroa
Secretario del Consejo

M.A. Walter Ramiro Mazariegos Biolis
Decano Facultad de Humanidades

M.A. Balter Armando Aguilar Pichillá
Representante Docente por el Consejo Superior Universitario

Lic. Federico Borrayo Pérez
Representante Docente por el Consejo Superior Universitario

Br. José Roy Morales Coronado
Representante Estudiantil, por el
Consejo Superior Universitario
Facultad de Ciencias Químicas y Farmacia

Br. José Anibal López Silva
Representante Estudiantil, por el
Consejo Superior Universitario
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales



Universidad de San Carlos de Guatemala
Centro Universitario de Santa Rosa
Coordinación Académica del Centro Universitario de Santa Rosa

M.A. Herminia del Pilar Sagastume Miranda
Coordinadora Académica

M.Sc. Ricardo Danilo Dardón Flores
Coordinador de Exámenes de Graduación

M.A. Félix Tomás Gómez Figueroa
Coordinador carrera de Turismo
Sección Cuilapa

Lic. Víctor Osbaldo Contreras Escalante
Coordinador carrera de Ciencias Jurídicas y Sociales, Abogado y Notario,
Sección Cuilapa

Licda. Olga Lorena González Ramírez
Coordinadora carrera de Ciencias Jurídicas y Sociales, Abogado y Notario
Sección Chiquimulilla

Lic. Juan Alberto Martínez Pérez
Coordinador carrera de Licenciatura en Pedagogía Y Administración Educativa
Sección Chiquimulilla

Lic. Selvin Minray Guevara Rivera
Coordinador carrera de Licenciatura en Pedagogía y Administración Educativa,
Sección Taxisco

M.A. Thelma Araceli Palacios Revolorio
Coordinadora carrera de Licenciatura en Pedagogía y Administración
Educativa, Sección Cuilapa

Ing. Agr. Jorge Luis Roldán Castillo
Coordinador carrera de Ingeniero Agrónomo en Sistemas de
Producción Agrícola (SPA)
Sección Nueva Santa Rosa

Lic. Carlos Humberto Ordoñez Choc
Coordinador carrera Administración de Empresas Sección Cuilapa

PADRINOS

Ingeniero Luis Obdulio Madriles Cristales

Licenciada en Auditoria Silvia Maribel Ruano Rodríguez

Licenciado Carlos Eduardo Cruz Véliz

Licenciado Carlos Armando Castañeda Díaz

ACTO QUE DEDICO

A Dios: por haberme acompañado y guiado a lo largo de mi carrera, por ser mi fortaleza en los momentos de debilidad y por bríndame una vida llena de aprendizajes experiencias y sobre todo felicidad.

A MIS PADRES: por apoyarme en todo momento, por los valores que me han inculcado y por haberme dado la oportunidad de tener una excelente educación en el transcurso de mi vida, sobre todo por ser un excelente ejemplo de vida a seguir.

A MIS AMIGOS: por confiar y creer en mí y haber hecho de mi etapa universitaria un trayecto de vivencia que nunca olvidare. En especial a mi amiga María Grimilda Mandriles Cristales por haber sido una excelente compañera de tesis, por verme la paciencia necesaria, por motivarme a seguir adelante en los momentos de desesperación y por hacer su familia, una familia para mí.

A JORGE MARIO DE LA CRUZ MARROQUÍN: por ser parte muy importante de mi vida, por haberme apoyado en las buenas y en las malas y por su paciencia y afecto incondicional.

A MIS HIJOS: por ser mi fortaleza y proporcionarme las ganas de salir adelante es para ellos este triunfo, los amo: Josué Héctor Edmundo, Adriana del Milagro y Oscar Antonio Alvizures.

AL CENTRO UNIVERSITARIO DE SANTA ROSA: gracias por darme la oportunidad de crecer profesionalmente y muy especialmente al Licenciado Carlos Eduardo Cruz Véliz gracias por apoyo en la elaboración de mi trabajo de tesis.

“El autor es responsable de las opiniones, criterios y autocidad de la presente tesis”



Centro Universitario de Santa Rosa CUNSARO

DIRECCIÓN DEL CENTRO UNIVERSITARIO DE SANTA ROSA - CUNSARO-
DE LA UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA. Cuilapa, diez y
nueve de mayo de dos mil catorce.

Orden de Impresión/11-2014
Ref. Dir/TES-PED/05-07

En vista de los dictámenes favorables que anteceden y a solicitud de la Coordinación de Exámenes de Graduación, de conformidad con lo que ordena el Artículo 17 del Normativo para el desarrollo de exámenes públicos de graduación de las carreras de Licenciatura en Pedagogía y Administración Educativa, Turismo y Administración de Empresas, del Centro Universitario de Santa Rosa – CUNSARO- de la Universidad de San Carlos de Guatemala, se emite la presente ORDEN DE IMPRESIÓN del trabajo de tesis de la PEM. Blanca Magnolia Alvizures Grajeda, Carnet 200451108, titulado “La personalidad del docente y formación del estudiante del ciclo básico del sector privado del municipio de Chiquimulilla, departamento de Santa Rosa”.

“ID Y ENSEÑAD A TODOS”


Mtro. Ricardo Danilo Dardón Flores
Coordinador Exámenes de Graduación y
DIRECTOR


Vo. Bo. M. A. Herminia del Pilar Sagastume
Coordinadora Académica

C.c. Archivo



USAC
TRICENTENARIA
Universidad de San Carlos de Guatemala

Centro Universitario de Santa Rosa
PEM CHIQUIMULILLA

Chiquimulilla, 03 de mayo de 2014.

Msc. Ricardo Danilo Dardon Flores
Coordinador de Exámenes de Graduación
CUNSARO
Presente.

Estimado Msc. Dardon Flores:

Reciba un cordial saludo, al mismo tiempo le deseo éxitos en sus labores diarias.

Atentamente me permito emitir dictamen favorable del trabajo de tesis titulado **“La Personalidad del docente y formación del estudiante del ciclo básico del sector privado del municipio de Chiquimulilla, departamento de Santa Rosa”**, desarrollado por la estudiante Blanca Magnolia Alvizures Grajeda, carné 200451108.

Por lo anterior se considera que el mismo llena los requerimientos que en materia de investigación se necesitan a este nivel y para esta clase de casos.

Sin otro particular.

Deferentemente,

“ID Y ENSEÑAD A TODOS”

Licenciado Axcel Yobany Pineda Ortíz
Profesor Interino
CUNSARO

C.c. Estudiante
Archivo



Centro Universitario de Santa Rosa
SECCIÓN CHIQUIMULILLA
Licenciatura en Pedagogía, Sección Chiquimulilla
Chiquimulilla, Santa Rosa 07 de marzo de 2014.

Msc. Ricardo Danilo Dardón Flores
Coordinador de Exámenes de Graduación
CUNSARO
Presente.

Estimado Msc. Dardón Flores:

Reciba un cordial saludo, al mismo tiempo le deseo éxitos en sus labores diarias.

Atentamente me permito emitir dictamen favorable del trabajo de tesis titulado **“La personalidad del docente y formación del estudiante del ciclo básico del sector privado del municipio de Chiquimulilla, departamento de Santa Rosa”**, desarrollado por la estudiante Blanca Magnolia Alvizures Grajeda, carné 200451108.

Lo anterior, porque se considera que el mismo llena los requerimientos que en materia de investigación se necesitan a este nivel y para esta clase de casos.

Sin otro particular.

Deferentemente,

“D Y ENSEÑAD A TODOS”

Licenciado Carlos Eduardo Cruz Véliz
Revisor de Tesis
CUNSARO

C.c. Estudiante
Archivo



USAC
TRICENTENARIA
Universidad de San Carlos de Guatemala

Centro Universitario de Santa Rosa

SECCIÓN CHIQUIMULILLA

Lic. en Pedagogía y Administración Educativa

Chiquimulilla, Santa Rosa 09 de enero de 2014

Ma. Félix Tomas Gómez Figueroa
Coordinador de Examen de Graduación
CUNSARO
Presente

Estimado Ma. Gómez.

Reciba un cordial saludo, al mismo tiempo le deseo éxitos en sus actividades diarias.


Atentamente me permito emitir dictamen favorable del trabajo de tesis titulado **"Personalidad del Docente y Formación del Estudiante del Ciclo Básico del Sector Privado del Municipio de Chiquimulilla Departamento de Santa Rosa. Año 2013"**. Desarrollando por la estudiante Blanca Magnolia Alvizures Grajeda, carne 200451108.

Considerando que el mismo llena los requerimientos que en materia de investigación se necesitan a este nivel y para esta clase de casos.

Sin otro particular, se suscribo.

Deferentemente

"ID Y ENSEÑAD A TODOS"


Licenciado Carlos Armando Castañeda Díaz
Asesor de Tesis
CUNSARO

C.c: Estudiante
Archivo

CONTENIDO

| | |
|--|----|
| RESUMEN | i |
| INTRODUCCIÓN | ii |
| CAPÍTULO I | 1 |
| MARCO CONCEPTUAL | 1 |
| 1.1 Título del problema a investigar | 1 |
| 1.2 PLANTÍAMENTE DEL PROBLEMA | 1 |
| 1.3 JUSTIFICACIÓN | 2 |
| 1.4 ANTECEDENTES | 3 |
| 1.5 Delimitación del Objeto de estudio | 5 |
| 1.5.1 Delimitación teórica | 5 |
| 1.5.2 Delimitación espacial | 5 |
| 1.5.3 Delimitación temporal | 5 |
| CAPÍTULO II | 6 |
| MARCO TEÓRICO | 6 |
| 2.1 La personalidad del profesor | 6 |
| 2.1.1 Definición de personalidad | 7 |
| 2.1.2 Teoría de la personalidad | 7 |
| 2.1.3 La personalidad del profesor | 8 |
| 2.1.4 La actitud del docente | 8 |

| | | |
|---------|---|----|
| 2.1.4.1 | Actitud del docente como mediador | 9 |
| 2.1.5 | Perfil del docente | 9 |
| 2.2 | Autoridad y confianza | 10 |
| 2.2.1 | ¿Qué es la autoridad | 10 |
| 2.2.2 | Origen de la autoridad | 11 |
| 2.2.3 | Tipos de autoridad | 12 |
| 2.2.4 | Definición y significado de la palabra confianza | 12 |
| 2.2.5 | Los diferentes tipos de confianza dentro del salón de clase | 13 |
| 2.3 | Disciplina y control de la clase | 16 |
| 2.3.1 | ¿En qué consiste la disciplina y el control? | 16 |
| 2.3.2 | La disciplina | 17 |
| 2.3.3 | Causas de problema de comportamiento | 18 |
| 2.3.4 | Disciplina y relaciones profesor-alumno | 19 |
| 2.4 | Formación de valores | 20 |
| 2.4.1 | Los valores | 21 |
| 2.4.2 | Valores en los estudiantes | 22 |
| | CAPITULO III | 24 |
| | MARCO METODOLÓGICO | 24 |
| 3.1 | Objetivos de la investigación | 24 |
| 3.1.1 | Objetivos Generales | 24 |
| 3.1.2 | Objetivos Específicos | 24 |

| | | |
|---------|--|----|
| 3.2 | Hipótesis general y específica | 25 |
| 3.2.1 | Hipótesis general | 25 |
| 3.2.2 | Hipótesis específica | 25 |
| 3.3 | Operacionalización de la hipótesis general | 26 |
| 3.4 | Unidad de análisis | 29 |
| 3.4.1 | Institucionales | 29 |
| 3.4.2 | Individuales | 29 |
| 3.5 | Muestra o población a encuestar | 29 |
| 3.5.1 | Muestra | 29 |
| 3.5.2 | Población | 29 |
| 3.6 | Metodología a aplicar en la investigación científica | 29 |
| 3.6.1 | Método general | 29 |
| 3.6.2 | Métodos específicos | 29 |
| 3.6.2.1 | Método analítico | 29 |
| 3.6.2.2 | Método sintético | 29 |
| 3.7 | Técnicas | 30 |
| 3.7.1 | Observación directa | 30 |
| 3.7.2 | Estadística | 30 |
| 3.7.3 | Fichaje | 30 |
| 3.8 | Modelos de instrumentos de investigación para su validación y aplicación | 30 |

| | | |
|-------|---|----|
| 3.8.1 | Instrumentos | 30 |
| | CAPITULO IV | 31 |
| | MARCO OPERACIONAL | 31 |
| 4.1 | Tabulación de indicadores de unidades de análisis del campo investigadas | 31 |
| 4.1.1 | Test de personalidad aplicado a los docentes del ciclo básico sector privado | 31 |
| 4.1.2 | Encuesta para Directores del ciclo básico del sector privado | 32 |
| 4.1.3 | Cuestionario aplicado a los alumnos de ciclo básico sector privado | 42 |
| 4.2 | Interpretación general de resultados | 57 |
| 4.3 | Conclusiones | 58 |
| 4.4 | Recomendaciones | 59 |
| | CAPITULO V | 60 |
| | MARCO PROPOSITIVO | 60 |
| 5.1 | Introducción | 60 |
| 5.2 | Justificación | 60 |
| 5.3 | Objetivos | 60 |
| 5.3.1 | Objetivo genera | 60 |
| 5.3.2 | Objetivo especifico | 61 |
| 5.4 | Desarrollo de la propuesta | 61 |
| 5.4.1 | Creación de un taller de motivación dentro de las reuniones de inicio del año escolar y entre bimestres | 61 |

| | | |
|---------|--|----|
| 5.4.2 | Temas a tratar para mejorar la personalidad del docente | 61 |
| 5.4.2.1 | Experto en instrucción | 61 |
| 5.4.2.2 | Motivador | 62 |
| 5.4.2.3 | Organizador | 62 |
| 5.4.2.4 | Líder | 62 |
| 5.4.2.5 | Orientador | 62 |
| 5.4.2.6 | Arquitecto | 62 |
| 5.4.2.7 | Modelo | 62 |
| 5.5 | Evaluación | 62 |
| 5.6 | Bibliografía | 63 |
| 5.7 | Organigrama de ejecución del proyecto | 63 |
| 5.8 | Cronograma de actividades a desarrollar en el taller de motivación para docentes | 64 |
| 5.9 | Anexos | 65 |
| 5.10 | Bibliografía y E-grafía sugerida en la investigación | 80 |
| 5.10.1 | Bibliografía | 80 |
| 5.11 | Glosario | 81 |

RESUMEN

En el trabajo investigativo, se analizó la escasez de las investigaciones acerca de la personalidad del docente frente al rendimiento escolar, ya que en los últimos años ha surgido un creciente interés y preocupación en la mayoría de las instituciones del municipio de Chiquimulilla del departamento de Santa Rosa al bajo nivel de valores que han adquirido los estudiantes; lo cual se produce cuando algo falla en algún punto del sistema educativo y el alumno con dificultades no es ayudado para superarlo.

La investigación propone describir el Perfil Profesional de docentes del nivel medio del ciclo básico del sector privado del municipio de Chiquimulilla del departamento de Santa Rosa. El estudio presenta como resultado la caracterización de un perfil que identifica rasgos personales, características académicas y desempeño de productividad, preferentemente en el campo docente.

Para tener un resultado más claro sobre esta problemática, se buscaron instrumentos confiables para medir el grado de personalidad y perfil que mantiene cada docente, utilizando un test de adaptación personal de “Hugo Bell”, conformado con 160 preguntas; las respuestas obtenidas darían al final una pauta con respecto al grado de adaptabilidad en las siguientes áreas: familiar, social, salud, emocional y principalmente en el área profesional; el resumen de las mencionadas, ilustran con respecto al grado de adaptabilidad en forma total relacionada con el ambiente en el que se desenvuelve y logrando así el resultado satisfactorio de esta investigación.

En conclusión, se considera que los docentes son un actor principal en la mejora de la calidad de la educación, es por ello que deben de concientizarse que son parte fundamental en la sociedad, por lo cual deben de cuidar mucho el lugar que ocupan dentro de ella.

INTRODUCCIÓN

Al desarrollar el tema: el perfil del docente y la formación del estudiante, se comprobó que el docente de nivel medio atiende a una población ansiosa de cambio, comprensión y aceptación de los alumnos. En este nivel educativo es frecuente encontrarse con jóvenes llenos de ilusiones, pero también llenos de confusión, debido por la falta de orientación y cariño; por lo que el profesor debe adoptar una actitud comprensiva y de comunicación afectiva para ayudar al joven y al mismo tiempo alcanzar los objetivos propuestos en el curso que imparte; debe crear en el aula un clima favorable en el que el alumno se considere protagonista del proceso educativo, concientizándolo en su propio yo y su entorno, entusiasmado así en la tarea de formarse integralmente.

El informe se estructuró de la siguiente manera:

Capítulo I Marco conceptual: contiene las motivaciones que indujeron a la realización de la investigación, derivadas de la experiencia y observación personal al trabajar con jóvenes adolescentes de ambos sexos y con distintos tipos de profesores en el Ciclo de Educación Básica principalmente. Esto con el propósito de conocer si la relación entre el binomio profesor-alumno incide en el rendimiento de los adolescentes.

Capítulo II Marco teórico: le da fundamentación científica al trabajo de tesis, utilizando para el efecto bibliografía adecuada para obtener la mayor información científica con respecto al tema.

Capítulo III Marco metodológico: contiene la metodología científica utilizada para la realización de la investigación, hipótesis, objetivos, instrumentos y muestras.

Capítulo IV Marco operativo: presentación y análisis de los resultados obtenidos en la investigación de campo y así mismo formulándose al final del trabajo las conclusiones y recomendaciones, bibliografía y anexos.

Capítulo V Marco propositivo: describiendo la propuesta de solución a la problemática de la investigación y así mismo, formulando al final del trabajo las conclusiones, recomendaciones, bibliografía y anexos.

CAPÍTULO I

I MARCO CONCEPTUAL

1.1 Título del problema a investigar

“Personalidad del Docente y Formación del estudiante en valores del ciclo básico del sector privado del municipio de Chiquimulilla departamento de Santa Rosa”

1.2 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

El docente es una persona que siempre está al ojo de toda la sociedad, por lo que es muy importante su comportamiento dentro de ella, su personalidad debe ser íntegra porque es capaz de impartir conocimiento a las personas y debe de manejar seriedad durante y después de impartir su clase. La personalidad del docente se define como la manera de comportarse dentro de la sociedad.

El tema de los valores ha despertado gran interés en los últimos años, en gran parte, como resultado de la crisis de valores que las nuevas generaciones enfrentan. Con este trabajo se ha podido hacer contacto con una gran cantidad de interrogantes de maestros sobre comportamientos de sus alumnos que son resultado de la falta de valores que hay en las familias y en el medio, ante los cuales las instituciones no han logrado convertirse en una interlocutora significativa.

Por tal motivo, se decide profundizar en esta problemática a partir de una afirmación: “toda práctica docente transmite valores, aun sin proponérselo”. Lo cual se toma prácticamente como premisa cuando se aborda el tema de los valores en la escuela.

Esta investigación giró en torno a las siguientes preguntas: si toda práctica docente transmite valores, aun sin proponérselo, ¿cómo ocurre esto a través de las interacciones cotidianas?, ¿cómo podemos hacer “visibles” los valores que el docente transmite en su práctica cotidiana?, ¿por medio de qué mecanismos o procesos se produce dicha transmisión en la escuela?

Sin embargo, saber qué tipo de valores transmite el docente no era lo único interesante sino también qué oportunidades ofrece él mismo para promover el desarrollo de la moralidad en los alumnos; por lo tanto, la perspectiva de la psicopedagógica, entiende a los valores como construcciones individuales o subjetivas basadas en las preferencias de modos de comportamiento que se traducen en orientaciones particulares que guían la actuación de los sujetos y ofrecen criterios para conducirse en situaciones de conflicto que implican una decisión moral.

Los alumnos se acomodan al tener un docente el cual le falta carácter durante la clase, porque cuando los estudiantes miden la capacidad del maestro, creen que pueden manejarlo a su antojo y forman así un ambiente hostil para él, así como no obedecen a las instrucciones que éste les da durante la clase.

Los jóvenes empiezan a manipular a los mismos compañeros para hacerle el ambiente desagradable al docente y se dan faltas de respeto de los alumnos al maestro y a la vez también del maestro a los alumnos, por la desesperación que se maneja en ambas partes y se empiezan a dirigir grupos de estudiantes, unos que están en contra del docente y otros que no lo están y ambos siempre se mantienen a la defensiva, esperando ver quien se aburre primero de la situación en la que se encuentran sumergidos.

El docente es la persona encargada de formar alumnos, por ello es importante poseer una adecuada personalidad en el aula, porque si no predica con el ejemplo, pierde credibilidad y autoridad con los estudiantes. Debido a que en la práctica esto no se observa, se quiere determinar: ¿Qué incide en la formación de valores en los estudiantes del ciclo básico del sector privado, del municipio de Chiquimulilla, departamento de Santa Rosa?

1.3 JUSTIFICACIÓN

La investigación se realizó por el fenómeno que se viene presentando con algunos docentes y su forma de comportarse dentro de la escuela y la sociedad, lo peor del caso que se encuentran alumnos de por medio en actividades no adecuadas y ellos a su vez ya no respetan al maestro dentro de la institución educativa. Razón por la cual, el estudio pretende sensibilizar a las autoridades educativas en donde labora cada docente con este mal comportamiento, haciendo conciencia del trabajo que tienen ya que es de mucha importancia porque son modelos a seguir y que los únicos beneficiados son los alumnos, porque si bien saben que ellos son el futuro y que ellos absorben todo lo que se les provee.

El estudio reviste importancia para evaluar la personalidad de los docentes y ayudarles a que reflexionen que su comportamiento dentro y fuera del establecimiento tiene repercusión en la formación de los estudiantes, ya que un docente debe de manejar buenas relaciones con los estudiantes basados en valores y patrones de conducta adecuados.

Un mal docente será señalado por toda una sociedad según como sea su comportamiento y los patrones de conducta que desarrolle en los estudiantes se multiplicarán en las generaciones futuras.

Los beneficiados con los resultados obtenidos son los estudiantes, porque se logrará que reciban una formación basada en valores y patrones de conducta positivos.

1.4 ANTECEDENTES

Tras investigar sobre este tema se encontró que son pocos los estudios que se han realizado de la personalidad del docente, algunos estudios que se encontraron son únicamente de tesis de la carrera de Psicología la cual están enfocadas en la personalidad del ser humano o simplemente la personalidad, no hay ningún estudio que este especificado sobre la personalidad docente. Y otra tesis habla sobre la personalidad del profesional docente formador de formadores.

Estudios que se han dado sobre el comportamiento del docente indican que el trabajo más reciente, que resume y amplía la investigación sobre personalidad del docente, es el de Murray, Rushton y Paunonen. Los autores investigaron la relación entre la evaluación de la personalidad por pares y los resultados en los cuestionarios de efectividad docente. La regresión múltiple indicó que entre 40% y 70% de la varianza en la efectividad docente se explica con base en cinco rasgos de personalidad. Los que mostraron las correlaciones más altas fueron: liderazgo, extroversión, liberalidad, solidaridad, curiosidad intelectual y adaptabilidad.

Chiavenato conceptualiza que el origen del estudio sobre la personalidad docente se inició a finales de los años setenta, período en que ésta es entendida como el grado en que el profesor cree que posee capacidad para influir en el rendimiento de sus alumnos¹.

La acción docente eficaz también requiere un juicio personal acerca de la propia capacidad para emplear tales conocimientos y destrezas, para enseñar bajo circunstancias impredecibles y, a la vez, muy variadas.

En épocas pasadas era incuestionable la autoridad del docente, cercano al autoritarismo, pues sus opiniones y decisiones eran incuestionables. Hoy en día, de la mano de una democracia mal entendida; el maestro ha perdido autoridad, al punto de ser objeto de graves faltas de respeto y cuestionamientos infundados. Si bien el docente puede equivocarse, y es bueno que se permitan discrepancias con sus dichos

¹ Chiavenato, I. Gestión del Talento Humano. Pág. 198.

o acciones, no debe olvidarse que el docente no es un par con respecto a los alumnos, que deben dirigirse a él con las maneras que exige el trato hacia un superior jerárquico.

La universidad nacional de educación a distancia concluye que la personalidad del profesor no sólo se relaciona con resultados de los alumnos en cuanto a su rendimiento, motivación y autoeficacia².

En general, los profesores con una elevada personalidad muestran mayor apertura a nuevas ideas, están más dispuestos a probar métodos nuevos si es que estos se adaptan mejor a las necesidades de los alumnos, planifican y organizan mejor sus clases, dedican más tiempo y energía a los alumnos que se esfuerzan en su aprendizaje, manifiestan gran entusiasmo por la enseñanza y se encuentran más comprometidos con su profesión.

En 1980 Tomasco encontró que los profesores mejor evaluados son de dos tipos: uno, que es el más débil en términos estadísticos, es el no autoritario y humilde; otro, el más fuerte y visible, es el que está orientado hacia los alumnos, es decir, les inspira confianza, respeta sus opiniones, es sensible a sus dificultades, es trabajador y amigable. El autor concluyó que los mejores profesores son amigables, flexibles, pero al mismo tiempo tienen metas claras y toman la iniciativa en el aula. Erdle, Murray y Rushton (1985) concluyeron que el comportamiento en el aula está mediado por la relación entre personalidad y efectividad docente; el análisis de ruta (path analysis) confirmó que un 50% de la varianza se explica por comportamientos del profesor que tienen que ver con su carisma y organización.

En 1990 Rushton y Paunonen, amplían la investigación sobre personalidad y efectividad docente. Los autores investigaron la relación entre la evaluación de la personalidad y los resultados en los cuestionarios de efectividad docente, indicaron que entre 40% y 70% de la varianza en la efectividad docente se explica con base en cinco rasgos de personalidad. Los que mostraron las correlaciones más altas fueron: liderazgo, extroversión, liberalidad, solidaridad, curiosidad intelectual y adaptabilidad.

Existen estudios en los cuales el 45% de los profesores chilenos de Educación Básica, declaran tener poca confianza en su preparación. La responsabilidad de los malos resultados en las distintas pruebas estandarizadas es atribuida, en parte, a los profesores que debido a su insuficiente formación disciplinaria influye en el estancamiento de la educación. Por tal razón, en el Congreso de Educación del Centro

² UNIVERSIDAD NACIONAL DE EDUCACIÓN A DISTANCIA. Estrategias para la innovación didáctica. Pág. 117.

de Perfeccionamiento, Experimentación e Investigación Educativa (CPEIP en adelante) se observa un creciente interés por la persona del Profesor (Vaillant, 2007), proponiendo una hipótesis de reacción en cadena, que tiene la lógica de que los malos resultados de los alumnos pueden estar en estrecha relación con la gran cantidad de profesores que no se actualizan continuamente

1.5 DELIMITACIÓN DEL OBJETO DE ESTUDIO

1.5.1 Delimitación teórica

Personalidad íntegra
Formación de valores

1.5.2 Delimitación espacial

Área urbana del municipio de Chiquimulilla, departamento de Santa Rosa.

1.5.3 Delimitación temporal

2014

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1 La personalidad del profesor

El profesor, se presenta como el principal agente innovador caracterizado por poseer un amplio y profundo dominio de su disciplina, por realizar procesos de reflexión acerca de las fortalezas y debilidades de su práctica pedagógica y por mejorarla a través de innovaciones que desarrolla en el aula para directo beneficio de sus estudiantes. Según BEGGS³ esta capacidad de análisis de los docentes sobre su quehacer educativo probablemente puede estar asociada a características de su personalidad, como ser crítico, desafiante, rebelde, autónomo, realizador, entre otros.

Al hablar del profesor no se trata de definir rígidamente su personalidad específica si no de describir y analizar las actividades con las que ha de desarrollar las tareas docentes; cada profesor ha de ser un perfecto conocedor de los medios que serán imprescindibles en su trabajo docente para lograr los objetivos que se propone, esto permite desarrollar procesos de autocrítica de manera permanente alternándose en etapas de satisfacción e insatisfacción por los resultados de su enseñanza. El ámbito natural para que el profesor desarrolle su capacidad de innovación es la escuela considerada como la unidad básica para la ejecución de las experiencias de cambio.

Todos los componentes de la formación por importantes que sean en sí mismo tienen un valor porque tiene que ser fruto de mucho tiempo de estudio y experimentación, pero su objetivo se perfila al estar claros también los objetivos de su actividad docente. Los cinco rasgos siguientes de la personalidad del docente hacen la gestión del aula más difícil:

1. Impaciencia: Son los docentes, que hablan rápido, se mueven rápido y tienden a mirar hacia otro lado ante una mala conducta o reaccionar emocionalmente a ella.

³ BEGGS. William. La formación del maestro, 1994, pag. 12

Esto produce un aula inquieta, excitable, que está preparada para causar problemas.

2. **Rápido para la ira:** Un destello de ira puede deshacer semanas de trabajo para fomentar la relación con sus estudiantes. Cuando el docente grita, regaña, usa el sarcasmo y pierde la calma, se distancian de sus estudiantes y socava su confianza y el respeto. Se vuelve menos accesible, antipático, menos influyente, todas las claves fundamentales para la creación de una clase de buen comportamiento.
3. **Pesimismo:** Los maestros que son pesimistas por naturaleza, no son capaces de fomentar el buen comportamiento que desean.
4. **Irritabilidad:** Comunica a los estudiantes que no pueden confiar en él o que dependen de él. Se crea resentimiento, confusión e inestabilidad.
5. **Demasiado sensible:** Buscan venganza en contra de sus alumnos. Ellos no pueden ayudarse a sí mismos. El resentimiento y el rencor crea el tipo de errores frecuentes de gestión del aula, como gritos, regaños y rencores que se traducen en una espiral de mal comportamiento de los estudiantes

2.1.1 Definición de Personalidad

El estudio de la personalidad dentro de la Psicología es amplio. Los psicólogos no están de acuerdo con una definición única de la personalidad. Una definición actual de personalidad es la que se refiere a los patrones de pensamientos característicos que persisten a través del tiempo y de las situaciones, que distinguen a una persona de otra y que está íntimamente relacionada con el temperamento y el carácter.

2.1.2 Teoría de la personalidad (Modelos)

- a) **Procesuales:** son los modelos centrados en el estudio de los mecanismos y procesos afectivos y/o cognitivos que determinan la conducta.
- b) **Estructurales o de rasgos:** centrados en la identificación de los aspectos personales estables y generales que constituyen la estructura básica de la personalidad, cuya identificación permite describir y predecir la conducta de los individuos.
- c) **Factorial biológica:** las bases de las diferencias individuales en personalidad se encuentran en los mecanismos biológicos que sustentan los procesos de

aprendizaje, emoción y motivación. Estas dimensiones causan la estabilidad y consistencia de la conducta y los modelos tienen pretensiones explicativas.

- d) Factorial léxico:** consideran que el lenguaje recoge todos los términos relativos a diferencias individuales en personalidad, y esos términos son los que deben factorializarse para encontrar las dimensiones básicas. Aún no tienen un desarrollo teórico y explicativo consistente.

2.1.3. La personalidad del profesor

Hablar de personalidad del docente es una cuestión delicada y complicada. Delicada porque se establecen ciertos criterios que no resultan del todo satisfactorios y complicada porque esos criterios para medir la personalidad resultan muy poco fiables.

La personalidad es necesaria en los profesores, ya que éstos no transmiten únicamente contenidos, sino deben ser capaces de motivar, seducir, hipnotizar. Sin personalidad el profesor se convierte en “desganado gramófono o en policía ocasional”⁴, perdiendo su verdadero espíritu y significado. Genovard y Gotzens establecen una serie de ideas positivas que resumirían la personalidad eficaz del profesor en el proceso de enseñanza-aprendizaje: “dirige la acción, motiva, mantiene el interés, permite que el alumno aprenda a su propio ritmo, evita en lo posible la frustración y fracaso, promueve la transferencia del aprendizaje y desarrolla actitudes positivas en el alumno”. El profesor eficaz es aquel que domina un conjunto de competencias (actitudes, habilidades y conocimientos) que permiten realizar una enseñanza eficaz, de modo que crea un buen clima de trabajo y unos buenos resultados en los aspectos antes mencionados.

La calidad del educador depende de su capacidad de crear y conformar encuentros, y con ello, relaciones humanas; por ello debe de esforzarse por ser un auténtico contemporáneo, insertado en el mundo moderno con gran comprensión, con sensibilidad por los procesos sociales y una mirada despierta para las diversas condiciones del desarrollo educativo en sus diferentes etapas, pero ante todo con un enorme respeto frente al ser libre e inviolable inherente a toda persona. Todo esto sólo es posible si los educadores se educan permanentemente a sí mismos. El educador debe de ser una persona con iniciativa en todo, en lo grande y lo pequeño, ser una persona con interés por todo lo existente, tanto a nivel humano como mundano.

2.1.4. La actitud del docente

⁴ CERDÁ, Ana M.; SILVA, María de la Luz; NÚÑEZ, Iván. El Sistema escolar y la profesión docente. Pág. 18

La actitud del docente es el comportamiento equilibrado dentro del salón de clases y que permite el éxito de los escolares y del docente. La actitud es un sentimiento interior que se manifiesta en la conducta.

Dentro de cada establecimiento educativo tiene como aspecto fundamental que el maestro diariamente interactúe con sus alumnos. Esta interacción, requiere que el maestro tenga una preparación para que dentro de la institución asuma una serie de actitudes que debe manifestar dentro del salón de clase y que tengan la finalidad de crear un clima agradable. No se descarta el hecho de que ciertas actitudes adoptadas por algunos maestros pueden llegar a crear un ambiente desagradable en la clase.

Para los propósitos de este trabajo, se enfoca en la serie de actitudes que desencadenan conductas agradables y crean un ambiente de armonía, buen humor, entusiasmo, confianza, cordialidad, afecto, tolerancia, cooperación, respeto, paciencia, flexibilidad y tolerancia (reconocer y aceptar al alumno tal como es) entre los alumnos y docentes. Una actitud actual para el profesor en el aula es la de mediador.

2.1.4.1 Actitud del docente como mediador

El docente mediador debe ser un buen acompañante, un buen promotor y un buen ejemplo. La comunicación en el aula es fundamental ya que en esta se elabora, comparte una serie de información, emiten y perciben información. La actitud docente como un proceso reflexivo que permita al docente autoevaluarse y poder establecer sus virtudes, habilidades y potencialidades así como sus carencias y limitaciones.

2.1.5 Perfil del docente

El docente debe de poseer ciertas características de personalidad. Lougulin⁵ considera que el maestro debe ser un líder y como tal desempeña el papel de conductor y animador con un consentimiento, aunque sea mínimo, por parte de los alumnos.

De la actitud y la personalidad del maestro dependerá que su labor sea motivo de satisfacción como puede ser de conflicto y frustración. Por otro lado se ⁶considera que entre las características personales que debe de poseer el docente se encuentra: el ser entusiasta, alegre, optimista, responsable, honesto, imparcial, paciente, sincero y perseverante. Debe de poseer además sentido del humor, dominio de sí y la capacidad de reconocer y admitir sus errores.

⁵ LOUGULIN. Lidia. Profesores y alumnos. ¿Comunicación o conflicto? pág. 6

⁶ UNIVERSIDAD NACIONAL DE EDUCACIÓN A DISTANCIA. Estrategias para la innovación didáctica. Pág. 12

¿Cómo se puede determinar cuál es el perfil del docente idóneo? Ante esta pregunta Cittón⁷ afirma que “la acción del docente debe estar vinculada con la finalidad de la educación, en correspondencia con el producto que se quiere obtener, al establecer un modelo que conlleve al perfil del docente deseado”. En otras palabras cada institución educativa debe establecer primero las técnicas y los métodos que considere adecuados, los fines que, según ellos, tenga la educación que imparten y la planeación estratégica de la organización, si esta existiera.

Entre los valores que pretenden practicar están: la excelencia académica, la pasión por el aprendizaje, la libertad, la integridad, el liderazgo, la pro actividad, la planeación, la creatividad y el mejoramiento continuo.

2.2 Autoridad y confianza

El concepto de autoridad está relacionado con el concepto de jerarquía y corresponde al poder de mandar sobre los demás, induciéndoles una determinada forma de actuar; constituye la base para la responsabilidad. Así que se trata de una relación de poder que se establece del superior hacia al subordinado.

La autoridad se ha definido de varias formas: como atributo de una persona, cargo u oficio que otorga un derecho a dar órdenes; como una relación entre los cargos de superior y subordinado; como una cualidad que hace que una orden se cumpla, y como base de un comportamiento.

Además de la variedad de definiciones, el concepto de autoridad también se puede abordar desde varios niveles. En la amplitud del ámbito sociológico existen varias relaciones que pueden ser consideradas de autoridad: dentro de una organización administrativa, dentro del gobierno o como autoridad académica (en este último sentido es sinónimo de "preparación" o "competencia").

En el campo estrictamente político, la cuestión de la autoridad ha sido abordada en esta dimensión: en el terreno abstracto de la filosofía política (Platón, Aristóteles, MacKiver y otros), donde frecuentemente el tratamiento de la autoridad se ha vinculado con la cuestión de la libertad y la soberanía.

⁷ CITTÓN, Carla. Filosofía y Educación. ¿Cuál es la expectativa? Ensayo. Artículo publicado en www.monografía.com Pág. 4

2.2.1 ¿Qué es la autoridad?

¿Qué es autoridad? Para evitar equívocos, tal vez habría sido más sensato preguntar que fue y no que es la autoridad, pues se considera que se tiene estímulo y la ocasión suficientes para formular así la pregunta, porque la autoridad se ha esfumado del mundo moderno. En vista de que no se puede ya apoyar en experiencias auténticas e indiscutiblemente comunes a todos, la propia palabra está ensombrecida por la controversia y la confusión.

La autoridad que se ha perdido en el mundo moderno no es la "autoridad en general", sino, más bien, una forma muy específica que ha sido válida en Occidente durante largo tiempo.⁸

Guillot⁹, define la autoridad como el poder ejercido por una persona legitimada por una institución o razón conforme a unas funciones que le son generalmente reconocidas. En este sentido cuando una persona tiene autoridad se deduce que tiene aptitud para mandar (o imponer su punto de vista o hacerse respetar). Así, cuando el individuo tiene «la» autoridad o si se quiere ésta, se está autorizada a actuar, a ejercer un determinado poder. En este ámbito, la autoridad está ligada a potestad.

Fuera del ámbito institucional del Estado, la autoridad puede suponer en ocasiones algo distinto a la posibilidad de ejercer la fuerza para imponer las cosas o potestad. La autoridad también la tiene alguien que, debido a su capacidad en un ámbito, por sus conocimientos o dignidad, puede ejercer sobre otros una influencia a la hora de que tomen ciertas decisiones.

La autoridad, es interpretada por Bochenski¹⁰, "como dominación", es la probabilidad de encontrar obediencia dentro del grupo determinado para mandatos específicos. Afirma que en el caso concreto esta dominación ("autoridad"), en el sentido indicado, puede descansar en los más diversos motivos de sumisión, que se dan por habituación o por arreglos afines. La obediencia es esencial para que se ejerza la autoridad¹¹. Habla de tres tipos de autoridad: la carismática, legal y tradicional.

2.2.2 Origen de la autoridad

Se tendría que retroceder en el tiempo, posiblemente demasiado para encontrar algún origen de la autoridad.

⁸ Arendt, H. Entre el pasado y el futuro, capítulo III, pág. 101 y 102.

⁹ Guillot, G. La Autoridad en la Educación. Salir de la crisis. Pág. 11, 12, 19 y 20.

¹⁰ J. M. Bochenski. ¿Qué es autoridad? Introducción a la lógica de la autoridad, Pág. 6.

¹¹ Chapman, Elwood. Actitud, su posesión más valiosa. Pág. 11

Las necesidades de supervivencia, obligaron a los hombres a establecer unas reglas de juego que les permitiera poder afrontar los peligros y contratiempos de un medio hostil como son los demás hombres y la naturaleza.

En esas épocas, la autoridad era el derecho de un superior al cumplimiento exacto por parte de los subordinados, se desarrollaba en la cima y bajaba a través de toda la comunidad.

2.2.3 Tipos de autoridad del docente

a) Autoridad de línea

Se denomina autoridad de línea la que detecta un mando para dirigir el trabajo de un subordinado. Es la relación directa de superior-subordinado que se extiende de la cima de la organización hasta el escalón más bajo, y se le denomina "cadena de mando".

b) Autoridad de personal

Se entiende por Autoridad Personal a aquellas habilidades necesarias para ser jefe. Se basa en el saber estar, tener educación, saber saludar, saber hablar con la gente directamente a los ojos, ser prudente, tener una adecuada expresión verbal, etc.

La administración de la autoridad personal es muy delicada en todas las instituciones. Por ejemplo, si se es director, tienen que darles a entender a sus docentes que su tiempo es oro, y los docentes no tienen que llevarles a los directores solo el problema, sino el problema y las posibles soluciones.

c) Autoridad funcional

Permite que un cargo actúen sobre elementos no ligados directamente a ellos, sólo en asuntos específicos de su función en la organización. El órgano encargado del personal (área de personal) puede actuar sobre cualquier miembro de la institución en el área específica de sus atribuciones. Las modificaciones propuestas por el órgano que tiene autoridad funcional deben ser aprobadas antes por el órgano de la línea superior jerárquico del órgano que debe modificarse.

2.2.4 Definición y significado de la palabra confianza

Se define confianza como una fortaleza emocional que empieza por cada uno, con el propio sentimiento de valor y propósito. A partir de esta elaboración de autoconfianza en el entorno laboral, se puede dar la construcción de relaciones de confianza. Los hombres no podrían vivir en armonía si faltara la confianza, es decir, la seguridad firme que se tiene de una persona, por la relación de amistad o la labor que desempeña.

La confianza es una hipótesis sobre la conducta futura del otro. Francis define la confianza como “una actitud que concierne el futuro, en la medida en que este futuro depende de la acción de otro”¹². Es una especie de apuesta que consiste en no inquietarse del no-control del otro y del tiempo.

La confianza es el fundamento de toda relación humana. Nadie puede caminar junto al otro sin tener la certeza de que puede confiar en él. Sin confianza es imposible avanzar y crecer. Cuando hablamos de confianza hablamos de transparencia. Para confiar en otra persona hace falta primero tener un conocimiento.

Cuanto más se conoce, más confianza hay en una relación. Donde hay confianza se da una comunicación bonita y enriquecedora. En las relaciones es muy importante cuidar mucho la confianza. Ésta siempre se tiene que basar en la libertad. La confianza es necesaria especialmente en los matrimonios, en las familias y en las amistades sinceras.

Muchos conflictos que se dan hoy entre padres e hijos son porque quizás muchos padres no han sido merecedores de la confianza de sus hijos y han perdido su credibilidad ante ellos. Por desgracia, muchas veces se ha traicionado la confianza de alguien. Esto es muy grave porque quien ha sido defraudado tiende a desconfiar y se encierra en sí mismo. Por esto se ha de aprender a confiar en los demás y, al mismo tiempo, ser merecedores de confianza.

La confianza señala Peyrefitte como “la intensidad del vínculo entre dos personas”¹³. La verdadera confianza existe cuando hay madurez en las relaciones humanas. Confianza implica estabilidad, respeto, amor. Todos necesitan que alguien confíe en ellos. Quien confía en otra persona la hace crecer y contribuye a su felicidad. La confianza, desde un punto de vista cristiano, se fundamenta en el amor. Jesús amó tanto al mundo que fue capaz de dar la vida por nosotros. Dios confía en nosotros plenamente porque nos ama totalmente.

¹² Francis, Fukuyama, CONFIANZA, pág.25

¹³ Alain, Peyrefitte, La sociedad de la confianza, pág.24

2.2.5 Los diferentes tipos de confianza dentro del salón de clases

Se parte de la acertada convicción de que el grupo enseña y educa, siendo un medio natural de crecimiento y desarrollo de aspectos reveladores de la individualidad humana.

En el actual sistema educativo puede comprobarse cómo los aspectos grupales, no sólo son una gran preocupación para profesores y educadores, sino que tienen una gran vigencia y demanda de estudio. La producción bibliográfica en los días actuales sobre trabajo cooperativo, técnicas de conducción, dinámica de grupos referidas a la educación es muy abundante.

La dimensión social del individuo es de tal magnitud y trascendencia que siempre ha constituido una seria preocupación para la educación en general, por ser una de las facetas más importantes del ser humano. La socialización del adolescente es un objetivo y una gran finalidad de la educación que se va adquiriendo a lo largo de un proceso complicado y laborioso en el que la escuela y los maestros deben empeñar sus mejores esfuerzos, si se tiene presente que, a fin de cuentas, ninguna educación mejor que aquella que consigue formar personas de una alta valía y coherencia personal e individual, pero con amplias y positivas repercusiones para el medio social en el que convive con otros.

El proceso educativo necesita de la interacción comunicativa, la cual, supone una relación personal que afecta decisivamente a los sujetos intervinientes. Lo que caracteriza a la interacción en el aula es el esfuerzo relacional en las diversas situaciones propias de la vida que se generan en el aula. La interacción acontecida en la clase viene determinada por el sentido de la propia tarea que concierne al profesor y al alumno, por la incidencia del entorno próximo en el que se desarrolla y por la estructura socio-organizativa del centro.

La interacción es un proceso comunicativo-formativo caracterizado por la bidireccionalidad y reciprocidad de los agentes participantes en ella. Algunas de las más importantes consecuencias de la interacción que se establece en el grupo-clase son las siguientes:

- En sus interacciones con los compañeros, los jóvenes aprenden directamente actitudes y valores.
- Proporciona oportunidades para practicar la conducta pro-social y modelos de tal conducta.

- Frecuentemente los adolescentes no poseen la perspectiva temporal necesaria para tolerar demoras en la gratificación. Los compañeros proporcionan modelos, expectativas, direcciones y refuerzos para aprender a controlar sus impulsos.
- Los jóvenes, aprenden a ver las situaciones y problemas desde otras perspectivas.
- Se desarrolla la autonomía.
- Identificación de conflictos interpersonales.
- Capacidad de búsqueda de soluciones y/o vías alternativas adecuadas.
- Anticipar consecuencias.
- Fomenta la identidad social, pues es a través de las relaciones con los compañeros como se desarrolla un marco de referencia para percibirse a sí mismo, dado que esas interacciones les permiten desempeñar diferentes roles sociales, darse cuenta de sus similitudes y diferencias con los demás, etc.

Para que se produzca una interacción positiva entre los compañeros es necesario crear un clima y dinámica de aula que potencie dicha interacción. Para mejorar la confianza y lograr armonía dentro del salón de clase se debe hacer lo siguiente:

- ✓ Establecer normas claras de funcionamiento elaboradas por todos y enunciadas de forma positiva.
- ✓ Crear un clima de respeto y confianza en el aula.
- ✓ Organizar actividades complementarias, fuera y dentro de la clase, que favorezca la relación entre los alumnos.
- ✓ Favorecer actividades cooperativas y evitar en todo momento las actividades competitivas.

La escuela ha ido concediendo de una manera gradual y ascendente cada vez mayor importancia a las habilidades sociales del alumnado. Eliminar los problemas relativos a las habilidades sociales en la infancia y en la adolescencia es importante por varias razones aunque una de las más poderosas es la que nos propone Kelly “aumenta la felicidad, la autoestima e integración en el grupo”.

También se debe evitar o combatir situaciones como:

- ✓ Alumnado agredido.
- ✓ Que siempre intervengan las mismas personas.
- ✓ La existencia de personas marginadas.

Es primordial hacer uso del diálogo como elemento de comunicación.

2.3 Disciplina y control de la clase

La disciplina es uno de los aspectos más importantes y preocupantes para los docentes. La impotencia del profesorado por mantener un clima normal de convivencia ha sido consecuencia de la precaria formación docente. En el currículo de la carrera de Magisterio y en universidades en la facultad de educación debería de existir un núcleo especial para trabajar sobre estas temáticas. Hasta los profesores más inteligentes y hábiles en el aula pueden decaer al intentar controlar la disciplina en su clase. La disciplina es un problema que preocupa no solo a profesores y padres de familia si no a la sociedad en general, pues los jóvenes son el futuro de una nación y si ellos desde su formación inicial toman malas conductas al entrar a la adultez, al enfrentar los retos de la vida y entrar a hacer parte de una jerarquización de la organización social, estos individuos chocarán brutalmente contra el sistema y representarán en lugar de un ciudadano un problema social al que habrá que castigar y aislar de la comunidad.

El objetivo de la disciplina escolar es sin duda la salvaguardia del orden, de la seguridad y del trabajo armónico de la educación dentro del aula de clases. En una clase en la cual el educador encuentre difícil mantener el orden y la disciplina, los estudiantes pueden desmotivarse y tensionarse y el clima educativo disminuye su calidad, lo que puede llegar a la falencia en el cumplimiento de los propósitos y metas. Los profesores de la actualidad temen asumir la actitud de los profesores veteranos que emplean los métodos de la escuela conductista a través de castigos y estímulos externos, o también le temen a la reacción de los propios estudiantes ante la “autoridad” que pretende ejercer. Los maestros terminan sufriendo de estrés, depresión y bajas laborales.

2.3.1 ¿En qué consiste la disciplina y el control?

Este concepto ha evolucionado y cambia de acuerdo al enfoque del que se plantee. Desde la escuela tradicional la disciplina represiva se plantea como un factor que crea

un ambiente escolar autoritario donde los alumnos no se desarrollan con libertad y no consiguen autonomía. Según Piaget y Wallon¹⁴, la disciplina se construye en el proceso de interacción profesor-alumno.

El profesor necesariamente tiene que establecer reglas antes de que los alumnos pretendan fijarlas por ellos mismos. En algunos casos los alumnos hasta cierta edad admiran al profesor al que toman como modelo, de ahí que imiten sus conductas con frecuencia.

Muchos son los casos que se presentan en las aulas, la diversidad de situaciones hace complejo el manejo de las mismas. Lo cierto es que cada caso es único y diferente y todo ello depende del contexto.

2.3.2 La disciplina

La disciplina es la capacidad de actuar ordenada y perseverantemente para conseguir un bien. Exige un orden y unos lineamientos para poder lograr más rápidamente los objetivos deseados, soportando las molestias que esto ocasiona. La principal necesidad para adquirir este valor es la Autoexigencia; es decir, la capacidad de pedirnos a nosotros mismos un esfuerzo "extra" para ir haciendo las cosas de la mejor manera. El que se sabe exigir a sí mismo se hace comprensivo con los demás y aprende a trabajar y a darle sentido a todo lo que hace. La disciplina es indispensable para que optemos con persistencia por el mejor de los caminos; es decir, por el que nos va dictando una conciencia bien formada que sabe reconocer los deberes propios y se pone en marcha para actuar.

Este valor es fundamental y básico para poder desarrollar muchas otras virtudes, sin la disciplina es prácticamente imposible tener fortaleza y templanza ante las adversidades que se presentan día a día.

Siempre se tiene que estar consciente del objetivo que se quiere lograr y proponérselo para poderlo alcanzar, eso es eficacia. Ser eficaz es la capacidad de producir resultados, no solamente se debe dar en las áreas en que se producen cosas, sino también se debe dar resultados como alumnos, padres, hijos, hermanos y como ciudadanos.

Todo esto se ve reflejado cuando se entrega una tarea o un trabajo o cuando alguien espera algo más de nosotros; es decir, un determinado resultado. Lo que se tiene que

¹⁴ Ramírez, C. (s.f.). *Disciplina en el Aula*. Pág. 20.

dar es ese resultado y no se puede quedar en el esfuerzo ni en las buenas intenciones. Eso es ser eficaz.

La disciplina es el valor de la armonía, porque todo guarda su lugar y su proporción. Los seres humanos deben tener su propia armonía de ser, pensando y actuando siempre en relación a un buen fin. Para conquistar este valor hay que empezar por aprovechar nuestra necesidad de orden en las cosas y para ello hay que tener un lugar a cada cosa y mantenerlo por medio de la disciplina, poner siempre allí esas cosas. También hay que practicar el orden en el hablar, en el vestir y en las pertenencias. **Quien hace lo que quiere, no hace lo que debe.**

2.3.3 Causas de problemas de comportamiento

Kazdin¹⁵ define que los problemas de conducta en los centros escolares es una realidad que cada vez va apareciendo con más intensidad y que supone un alto nivel de preocupación de la comunidad educativa.

El comportamiento perturbador que determinados alumnos realizan no tienen significación por sí solo, se trata de un síntoma externalizado que esconde un conjunto de signos que no tienen porque ser patológicos y que determinan dichas conductas. Su origen puede ser diferente para cada individuo a pesar de que el comportamiento sea en muchas ocasiones el mismo. Dichos factores pueden ser de naturaleza cuatridimensional, bien sean de carácter social, biológico, psicológico y pedagógico.

En este sentido, para el abordaje de la conducta problemática en el contexto escolar, es imprescindible realizar un diagnóstico preciso de cada alumno que presenta dichas conductas con el objetivo de poder determinar el origen de las mismas. Con esta finalidad, el diagnóstico de los factores de riesgo de la problemática conductual en el contexto escolar es una acción imprescindible tanto para la prevención de las citadas conductas, como para el tratamiento de las mismas ; constituyendo a la vez un apartado de vital importancia en el proceso diagnóstico de dicha problemática.

Según Buendía¹⁶ son algunas causas de problemas de comportamiento en el aula.

- a) Que los alumnos regresan de tener varias horas libres y por lo tanto tener una conducta alterada, llegan y hay una clase súper aburrida.
- b) Que los profesores causan la risa en el curso haciendo un chiste y cuando los alumnos se ríen no saben en qué momento parar.

¹⁵ KAZDIN, *Conducta antisocial*, pág. 13.

¹⁶ BUENDÍA, J. (1996): *Psicopatología en niños y adolescentes*, pág. 25,26,27.

- c) Que el profesor tiene como método para enseñar la típica clase, entonces se va a la monotonía haciendo que el alumno se sienta aburrido y haga lo posible por alejarse del aburrimiento.
- d) Que los profesores lleguen enojados e intenten enseñar en una hora cosas que aprenderán en un mes.
- e) Que después de venir de los recreos, llegar a una clase donde se va a tener además del desgaste físico del recreo un desgaste intelectual ocasionando que la siguiente hora de clase se tenga ganas de descansar.
- f) Que los profesores den de corrido a veces dos horas sin descansar.
- g) Que a la salida cuando los alumnos ya quieren irse a las casas haya una clase aburrida y larguísima donde lo único que hacen los alumnos es intentar aprender o intentar esperar la salida.
- h) Que los profesores lleguen tarde a la clase ocasionando que los alumnos hagan lo que quieran hasta que llegue el profesor.
- i) Que cuando los profesores están entregando notas dejen que los alumnos hagan lo que les da la gana.
- j) Que los profesores den la clase muy rápido ocasionando que el alumno se canse, se pierda de la parte donde estaba y que después intente igualarse.
- k) Que los profesores al llegar a la clase no digan a los alumnos si sentarse o quedarse parados ocasionando que algunos se sienten y otros se paren.

2.3.4 Disciplina y relaciones profesor-alumnos

Además de las buenas relaciones humanas que deben existir entre los padres y profesores, que están unidos fuertemente en la tarea común de educar a sus hijos/alumnos, también son de extrema importancia las relaciones entre los profesores y alumnos en el aula y en el colegio. La cordialidad y el buen humor han de presidir esas relaciones en todo momento, ya sea cuando todo sale bien o cuando están cansados o les duele la cabeza.

Esta convivencia cordial no se consigue a base de prohibiciones, de gritos, de castigos o de golpes. El profesor que conoce a sus alumnos lo que supone interés y dedicación prevé cómo van a reaccionar ante un hecho concreto.

La educación no se consigue por miedo al castigo y una clase paralizada por el miedo, puede tener apariencia de orden y compostura, pero esas conductas son forzadas y no tienen valor educativo.

El alumno debe tener la seguridad de estar apoyado por el profesor y esto se consigue reforzando las actuaciones positivas del alumno, en lugar de resaltar con frecuencia las negativas.

Para mantener la convivencia hay que cultivar el diálogo y especialmente la actitud de saber escuchar. En la clase hay que compaginar el diálogo amable y la disciplina.

Cuando sea necesario, habrá que aplicar las normas de convivencia incluidas en el Reglamento de Régimen Interior y aplicar, si es el caso, el castigo correspondiente a la falta cometida. En todo caso habrá que hacer ver al alumno que se impone un castigo por su conducta antisocial, no como un enojo del profesor.

El profesor no puede convertirse en un cazador de faltas, sino más bien tiene que prevenirlas, enseñar y facilitar al alumno el comportamiento correcto. Quizá sea ésta la diferencia fundamental entre educador y enseñante. A veces puede resultar difícil compaginar la autoridad y la convivencia basada en la cordialidad. La autoridad tiene que ser reconocida por los alumnos y se gana por el prestigio y la dedicación del profesor.

Con su autoridad, el profesor puede implantar el orden que es la base de la convivencia. Pero este orden nunca es inmovilidad y rigidez, sino que, con naturalidad, los alumnos se mueven cuando es necesario y guardan silencio absoluto cuando lo demanda el profesor.

¿Qué es preferible, el trato de usted o el tuteo? dependerá de la costumbre de cada uno, pero en todo caso tendrá que quedar a salvo el respeto y el aprecio mutuo, así como la necesaria autoridad del profesor.

2.4 Formación de valores

Los valores morales surgen, primordialmente en el individuo, por influencia y en el seno de la familia, y son valores como el respeto, la tolerancia, la honestidad, la lealtad, el trabajo, la responsabilidad, la confianza, etc.

El origen de la descomposición moral se debe a la falta de valores fundamentales, a la falta de conciencia moral. Pareciera que las personas ya no distinguen entre el bien y el mal. Ante esta grave situación resaltan las preguntas: ¿Qué se puede hacer a favor de los jóvenes para generar condiciones en las que vivan socialmente respetando las normas morales de ésta? ¿Qué se puede hacer para fortalecer en los jóvenes su responsabilidad individual?.

Se considera que los docentes deben facilitar y estimular el desarrollo moral con todos los recursos a su alcance y con la intervención de la escuela y la familia. Esto fortalecerá la formación de valores en los jóvenes, desarrollando las capacidades que

les ayuden a controlar y dirigir moralmente su vida; dotándolos de los conocimientos básicos que les permitan adquirir autonomía para enfrentar y resolver prudentemente los problemas que se les presenten.

El objetivo principal de la formación de valores es que los jóvenes lleguen a conseguir su autonomía moral, o sea la capacidad para actuar de acuerdo con su conciencia y voluntad, mediante la interacción con la sociedad, sin olvidar que la autonomía individual termina donde comienza la de los demás. Muy sabiamente lo dijo Juárez: “Entre los individuos, como entre las naciones, el respeto al derecho ajeno es la paz.

2.4.1 Los valores

Aun cuando el tema de los valores es considerado relativamente reciente en filosofía, los valores están presentes desde los inicios de la humanidad. Para el ser humano siempre han existido cosas valiosas: el bien, la verdad, la belleza, la felicidad, la virtud. Sin embargo, el criterio para darles valor ha variado a través de los tiempos. Se puede valorar de acuerdo con criterios estéticos, esquemas sociales, costumbres, principios éticos o, en otros términos, por el costo, la utilidad, el bienestar, el placer, el prestigio.

Los principios y valores se adquieren con el tiempo y el entorno que le rodean a las personas: los padres, la familia, los amigos, la escuela y hasta el sitio en donde se va creciendo y conociendo las personas con las que se frecuenta, etc. siempre que realmente se ponga de su parte y utilicen el tiempo para analizar los pros y los contras de las situaciones que se le presenten. Los principios y los valores son parte importante de la personalidad de cada quien, sin ellos su vida sería un vehículo sin conductor.

Los valores son producto de cambios y transformaciones a lo largo de la historia. Surgen con un especial significado y cambian o desaparecen en las distintas épocas. Por ejemplo, la virtud y la felicidad son valores; pero se podría enseñar a las personas del mundo actual a ser virtuosas según la concepción que tuvieron los griegos de la antigüedad. Es precisamente el significado social que se atribuye a los valores uno de los factores que influye para diferenciar los valores tradicionales, aquellos que guiaron a la sociedad en el pasado, generalmente referidos a costumbres culturales o principios religiosos, y los valores modernos, los que comparten las personas de la sociedad actual.

Este concepto abarca contenidos y significados diferentes y ha sido abordado desde diversas perspectivas y teorías. En sentido humanista, se entiende por valor lo que hace que un hombre sea tal, sin lo cual perdería la humanidad o parte de ella. El valor se refiere a una excelencia o a una perfección. Por ejemplo, se considera un valor decir la verdad y ser honesto; ser sincero en vez de ser falso; es más valioso trabajar que

robar. **La práctica del valor desarrolla la humanidad de la persona, mientras que el contravalor lo despoja de esa cualidad.**

Desde un punto de vista socio-educativo, los valores son considerados referentes, pautas o abstracciones que orientan el comportamiento humano hacia la transformación social y la realización de la persona. Son guías que dan determinada orientación a la conducta y a la vida de cada individuo y de cada grupo social. **“Todo valor supone la existencia de una cosa o persona que lo posee y de un sujeto que lo aprecia o descubre, pero no es ni lo uno ni lo otro. Los valores no tienen existencia real sino adherida a los objetos que lo sostienen. Antes son meras posibilidades.”**¹⁷

2.4.2 Valores en los estudiantes

Todos saben la importancia que tienen los valores en la sociedad, en la actualidad es un tema muy de moda ya que dichos valores, que deben ser inculcados desde pequeños, se están perdiendo día a día o están cambiando, de forma que los adolescentes carecen de ellos y esto se hace patente en el sistema educativo desde el cual se debe seguir desarrollando la educación en valores que previamente se debió iniciar desde el seno familiar.

Un estudiante al igual que cualquier persona, debe tener una conducta apropiada y adecuada en el medio en el que se desenvuelve, debe tener principios éticos y morales para conducirse con disciplina. El estudiante aprenderá a seguir normas que le servirán conducirse con disciplina. El estudiante aprenderá a seguir normas que le servirán de base en su vida futura.

Uno de los principios es la honradez, que debe estar en todos sus actos, teniendo la verdad y la justicia como parte primordial de su conducta y dar ejemplo de su rectitud y probidad, al hablar de justicia debe aplicar el ser justo con todos y en todos sus actos.

Un estudiante debe ser una persona íntegra, que debe saber actuar de forma desinteresada, velando siempre por los intereses de los demás en forma correcta. Debe ser un ejemplo de respeto y consideración con las demás personas, honrando sus derechos. El respeto que debe tener a todas las personas, debe ser parte de su vida y parte de su identidad; el ser visto como una persona respetuosa, nos hace dignos de respeto.

La responsabilidad es algo que se debe mostrar a cada segundo de su vida, todas sus acciones deben ser realizadas con responsabilidad, debe responder ante sus

¹⁷ SAVATER, Fernando, *El valor de educar*, Barcelona, Ariel, 1997, p. 111.

compañeros y ante sus maestros. Ser responsables implica cumplir con nuestras obligaciones. Por lo tanto, el estudiante debe ser leal con el lugar donde estudia, con sus compañeros, amigos y familia.

Un estudiante debe portarse como un ciudadano responsable, obedeciendo las leyes y amando a su país, siguiendo las normas establecidas por un gobierno, por una universidad o colegio.

Un estudiante debe tener como un principio la compasión y debe preocuparse por el bienestar de sus compañeros o de cualquier ser humano en general, debe ser atento, demostrando cortesía y amabilidad.

En forma específica un estudiante debe asistir a clases, llevar los materiales necesarios para su enseñanza, debe vestir de manera adecuada dentro del establecimiento, mantener una higiene impecable; un estudiante debe obedecer las reglas del establecimiento en el que estudia, debe respetar los derechos y privilegios de otros estudiantes, los maestros y demás personal.

El estudiante también debe prestar cooperación con el personal del establecimiento en el que estudia, manteniendo y ayudando a mantener el orden y la disciplina, debe evitar las violaciones de los códigos y normas de conducta impuestas por el establecimiento.

Un aspecto muy importante es que cada estudiante debe tener como meta el perseguir la excelencia en su educación y superación personal.

CAPÍTULO III

MARCO METODOLÓGICO

3.1 OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

3.1.1 Objetivos Generales

- ✓ Determinar qué incide en la formación de valores en los estudiantes del ciclo básico del sector privado, del municipio de Chiquimulilla, departamento de Santa Rosa.
- ✓ Proponer un programa para los docentes sobre la formación de valores.

3.1.2 Objetivos Específicos

- ✓ Analizar los diferentes tipos de personalidad del docente y su comportamiento en el aula, en los establecimientos del ciclo básico del sector privado de Chiquimulilla.
- ✓ Identificar las consecuencias que ocasiona en los alumnos el uso incorrecto de valores éticos y morales del docente.
- ✓ Demostrar que un buen uso de valores dentro y fuera de la sociedad habla muy bien de la persona.
- ✓ Comparar bibliográficamente las diferentes formas de comportamiento de docentes en la antigüedad y la gran diferencia que existe en el presente.
- ✓ Consultar con los docentes la forma de cómo adquirir orientaciones basadas en formación de valores.

- ✓ Determinar con los estudiantes cuál es la personalidad de los docentes y cómo influye en el aprendizaje de los valores.
- ✓ Promover con las autoridades educativas de los establecimientos la realización de charlas para los docentes sobre la personalidad y la ventaja que tiene en la formación de estudiantes.
- ✓ Concientizar a los docentes por medio de charlas, las desventajas que trae el uso incorrecto de valores en la formación de estudiantes.
- ✓ Motivar a los docentes por medio de charlas sobre el importante papel que desempeña en la vida de cualquier persona, pues es el que aporta una serie de valores y de conocimientos importantes para su trayectoria profesional y personal.

3.2 HIPÓTESIS GENERAL Y ESPECÍFICAS

3.2.1 Hipótesis General

- ✓ La personalidad íntegra del docente incide positivamente en la formación de valores en los estudiantes del ciclo básico del sector privado, del municipio de Chiquimulilla, del departamento de Santa Rosa.

3.2.2 Hipótesis Específicas

- ✓ La personalidad del docente debe ser ética para incidir en la formación de valores en los estudiantes del ciclo básico del sector privado, del municipio de Chiquimulilla, del departamento de Santa Rosa.
- ✓ La personalidad del docente debe tener autocontrol y actitudes positivas en sus actos para incidir en la formación de valores en los estudiantes del ciclo básico del sector privado, del municipio de Chiquimulilla, del departamento de Santa Rosa.
- ✓ La formación de valores en los estudiantes del ciclo básico del sector privado del municipio de Chiquimulilla, del departamento de Santa Rosa se realiza a través del ejemplo de los docentes

3.3 OPERACIONALIZACIÓN DE LA HIPÓTESIS GENERAL

| Hipótesis | Variable | Definición conceptual | Indicador | Pregunta |
|--|-------------------------|--|---|----------------------|
| La personalidad íntegra del docente incide positivamente en la formación de valores en los estudiantes del ciclo básico del sector privado, del municipio de Chiquimulilla, del departamento de Santa Rosa | La personalidad íntegra | Es la que expresa las características o formas de ser de una persona un tanto diferente de todas las demás, porque posee ética, autoestima, entusiasmo, tenacidad, autoconfianza, autocontrol y tener en claro cuáles son las metas que quieren lograr en las distintas circunstancias de la vida, incluida su función pedagógica. | Adaptación personal Adaptación a la salud Adaptación social Adaptación emocional Adaptación profesional | Test de personalidad |
| | Formación de valores | Es una tarea pedagógica que debe asumir la familia, la escuela y otras instituciones socializadoras, como un complicado proceso íntimo, personal que no puede ser impuesto por fuerza externa que exija respuestas inmediatas a nivel conductual. | | |

| | | | | |
|--|--|---|--|--|
| <p>2. La personalidad del docente debe ser ética para incidir en la formación de valores en los estudiantes del ciclo básico del sector privado, del municipio de Chiquimulilla, del departamento de Santa Rosa.</p> | <p>La personalidad del docente debe ser ética</p> | <p>Es la que asume como tarea esencial de la propia vida el desarrollarse plenamente como persona humana. Es la persona que se conforma con la honestidad de ser trabajador, responsable de sus derechos y deberes de ciudadano, cumplir y respetar las normas de convivencia, tolerar distintas ideas, ser un ciudadano digno desde el punto de vista moral y respetar la vida de los demás,</p> | | |
| <p>1. La personalidad del docente debe tener autocontrol y actitudes positivas en sus actos para incidir en la formación de valores en los estudiantes del ciclo básico del sector privado, del municipio de</p> | <p>La personalidad del docente debe tener autocontrol y actitudes positivas.</p> | <p>Es la facultad que permite al individuo el control de sí mismo, de sus propias conductas sin auxilio de otros y está vinculado con la conciencia, la competencia, la responsabilidad, el compromiso y refuerza la tendencia a pensar antes de actuar y reservarse los juicios previos.</p> | | |

| | | | | |
|--|--|--|--|--|
| Chiquimulilla, del departamento de Santa Rosa. | | | | |
| 4. La formación de valores en los estudiantes del ciclo básico del sector privado del municipio de chiquimulilla, del departamento de santa rosa se realiza a través del ejemplo de los docentes | La personalidad del docente debe poseer actitudes positivas. | Es la reacción que asume la persona cuando afronta situaciones adversas que afectan el comportamiento natural. | | |

3.4 UNIDAD DE ANÁLISIS

3.4.1 Institucionales

Colegios privados del nivel medio ciclo básico.

3.4.2 Individuales

Directores, Docentes, Alumnos

3.5 MUESTRA O POBLACIÓN A ENCUESTAR

3.5.1 Muestra

La Muestra es aleatoria estratificada y asciende a toda la población de docentes, a 300 alumnos y toda la población de directores

3.5.2 Población

La población a investigar asciende a 11 directores, 56 docentes y a 1000 alumnos.

3.6 METODOLOGÍA A APLICAR EN LA INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

3.6.1 Método General

En el presente estudio se utilizó el método científico, porque permite el desarrollo de teoría como medio para poder alcanzar los objetivos; teorizar el hecho a la realidad convirtiéndose en un proceso real, por medio de su fase necesarias indagadora a través de la comprobación de la hipótesis y expositiva utilizando procesos adecuados que será expuesto a través del informe final.

3.6.2 Métodos Específicos

3.6.2.1 Método analítico

Se utilizó para descomponer en partes un problema con el objeto de estudiarlo a profundidad en toda su extensión el cual será útil en el proceso de consulta bibliográfica.

3.6.2.2 Método sintético

Sirvió para integrar las partes y poder adquirir un conocimiento nuevo que fortalecerá la investigación, permitiendo contribuir la documentación del marco teórico

3.7 Técnicas

3.7.1 Observación directa

Esta técnica permitió ser testigo de hechos "desde adentro"; al observar no solo percibimos las formas de [conducta](#) sino también experimentamos algunos aspectos que no son considerados en los otros instrumentos.

3.7.2 Estadística

Consistió en la relación de cuadros que presenten la tabulación de datos obtenidos en las encuestas para una futura interpretación. Además de graficas que permitirán la mejor comprensión de los cuadros anteriores.

3.7.3 Fichaje

Se utilizó para registrar el material bibliográfico que será utilizado durante el desarrollo de las etapas de investigación.

3.8 MODELOS DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN PARA SU VALIDACIÓN Y APLICACIÓN

3.8.1 Instrumentos Los instrumentos utilizados en la investigación fueron: un test de 160 preguntas para docentes, una entrevista con 10 preguntas para Directores y un cuestionario con quince preguntas cerradas para alumnos.

Directores entrevistas

Docentes test

Alumnos cuestionario

CAPÍTULO IV

MARCO OPERACIONAL

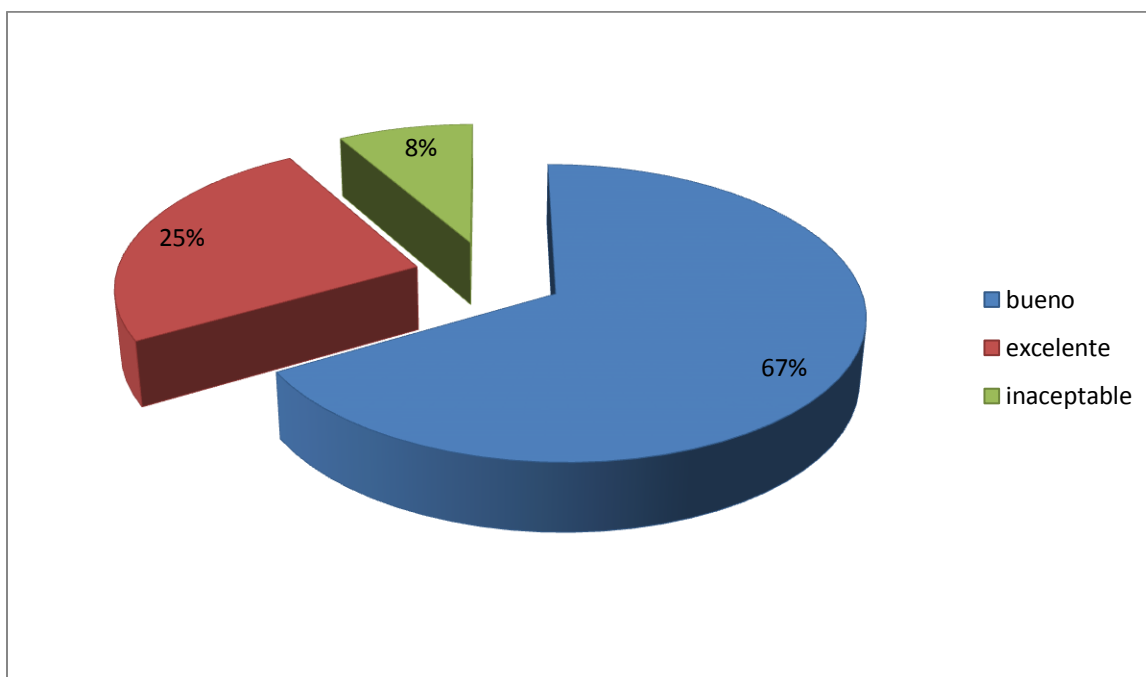
4.1 Tabulación de indicadores de unidades de análisis de campo investigadas.

4.1.1. Test de personalidad aplicado a los docentes del ciclo básico sector privado

TABLA No. 01

| Bueno | % | Excelente | % | Inaceptables | % | TOTAL | % |
|-------|----|-----------|----|--------------|---|-------|-----|
| 40 | 67 | 15 | 25 | 5 | 8 | 100 | 100 |

Fuente: Test de personalidad



DESCRIPCIÓN: De 60 docentes que realizaron el test de personalidad el resultado es el siguiente: el 67% bueno, el 25% excelentes y el 8% inaceptables.

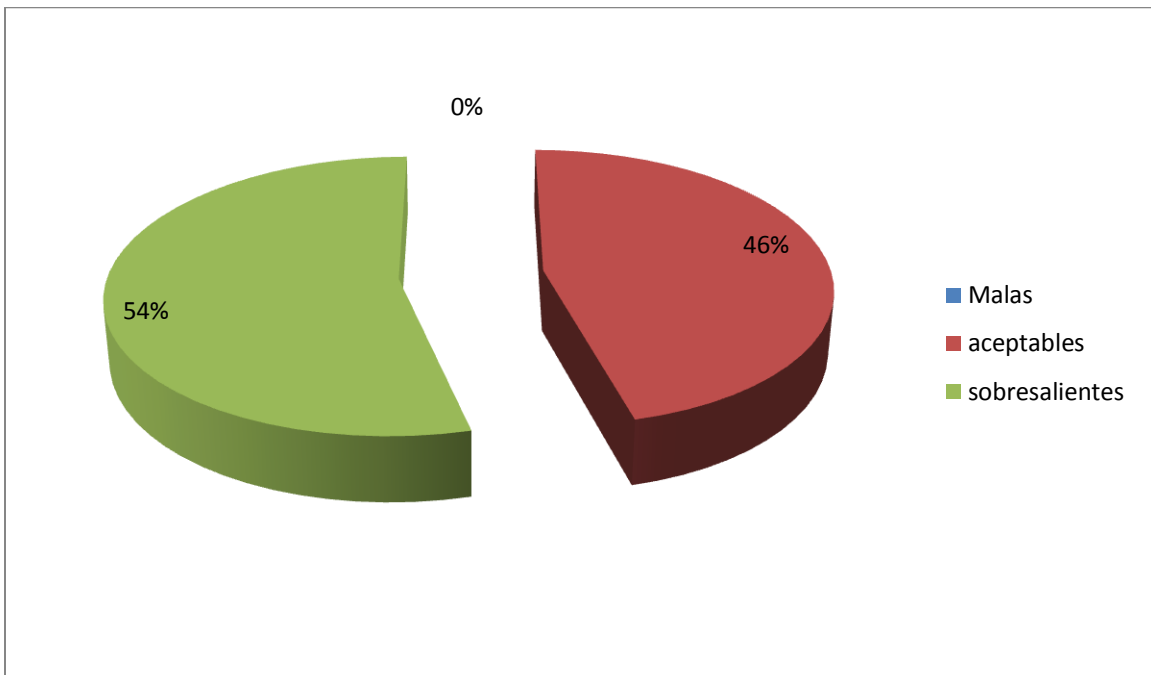
4.1.2. Encuesta para Directores del ciclo básico del sector privado.

1. ¿Cómo describiría las relaciones interpersonales de los docentes con las demás personas de la institución?

TABLA No. 01

| Malas | % | Aceptables | % | Sobresalientes | % | TOTAL | % |
|-------|---|------------|----|----------------|----|-------|-----|
| 0 | 0 | 5 | 46 | 6 | 54 | 100 | 100 |

Fuente: cuestionario para directores



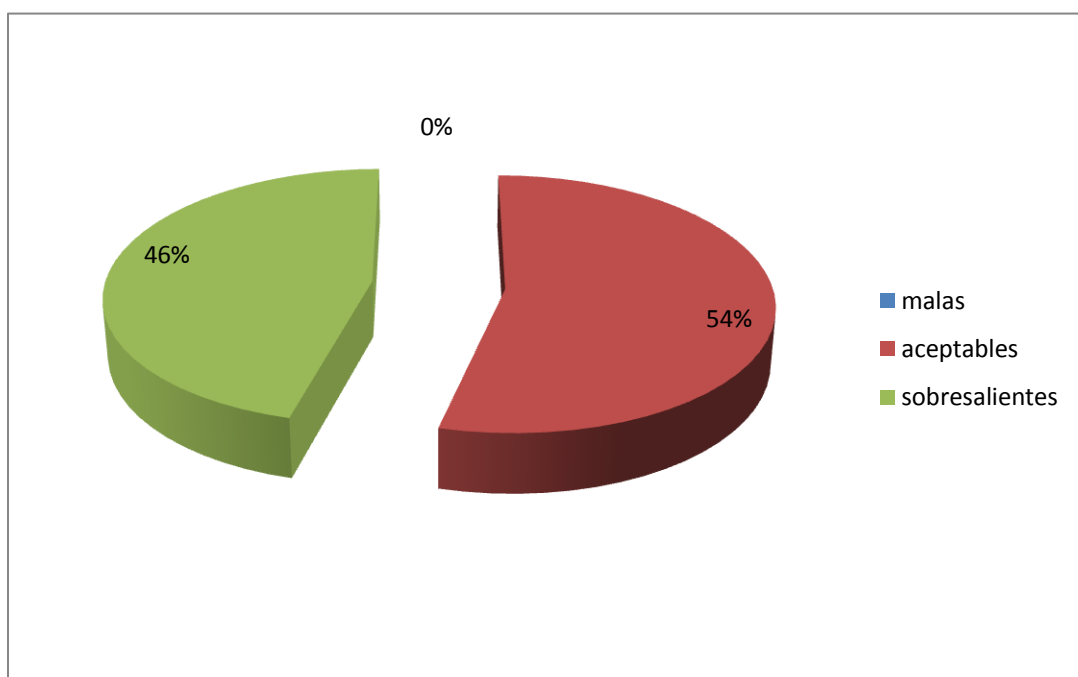
DESCRIPCIÓN: De 11 directores encuestados, el 54% dijo que **sobresalientes** y el 46% dijo **aceptables**.

2. ¿Considera que las relaciones interpersonales de sus docentes con los demás compañeros de trabajo de su institución son?

TABLA No. 02

| Malas | % | Aceptables | % | Sobresalientes | % | TOTAL | % |
|-------|---|------------|----|----------------|----|-------|-----|
| 0 | 0 | 6 | 54 | 5 | 46 | 100 | 100 |

Fuente: cuestionario para directores.



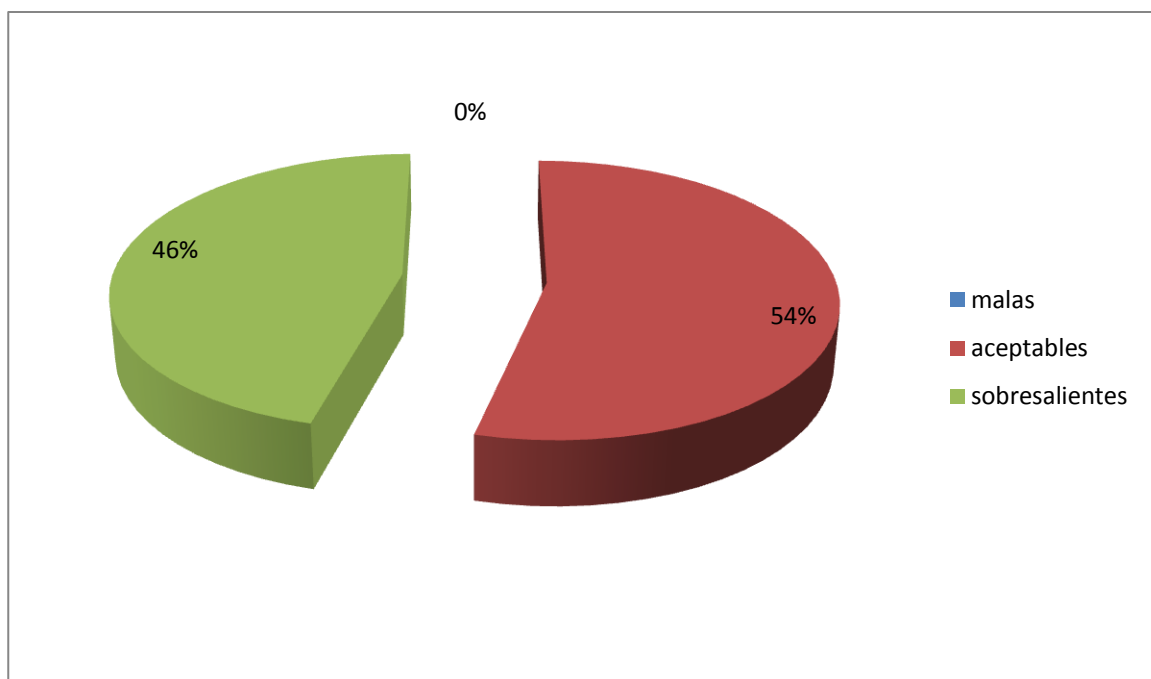
DESCRIPCIÓN: De 11 directores encuestados, el 54% dijo que **aceptables** y el 46% dijo sobresalientes.

3. ¿Cómo considera las relaciones interpersonales de sus docentes con usted?

TABLA No. 03

| Malas | % | Aceptables | % | Sobresalientes | % | TOTAL | % |
|-------|---|------------|----|----------------|----|-------|-----|
| 0 | 0 | 6 | 54 | 5 | 46 | 100 | 100 |

Fuente: cuestionario para directores.



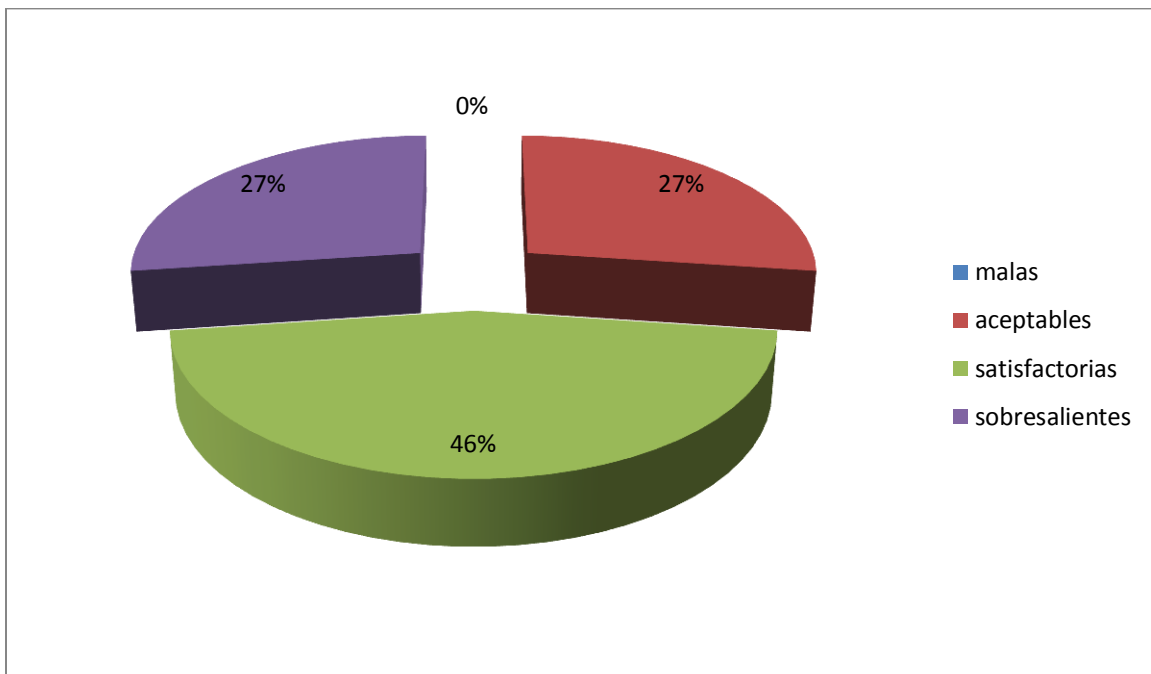
DESCRIPCIÓN: De 11 directores encuestados, el 54% dijo que **aceptables** y el 46% dijo **sobresalientes**.

4. ¿Cómo considera la actitud de colaboración de sus docentes entre ellos?

TABLA No. 04

| Malas | % | Aceptables | % | Satisfactorias | % | Sobresalientes | % | TOTAL | % |
|-------|---|------------|----|----------------|----|----------------|----|-------|-----|
| 0 | 0 | 3 | 27 | 5 | 46 | 3 | 27 | 100 | 100 |

Fuente: cuestionario para directores.



DESCRIPCIÓN: De 11 directores encuestados, el **27%** dijo que **aceptables**, el **46%** dijo **satisfactorios** y el **27%** dijo **sobresalientes**.

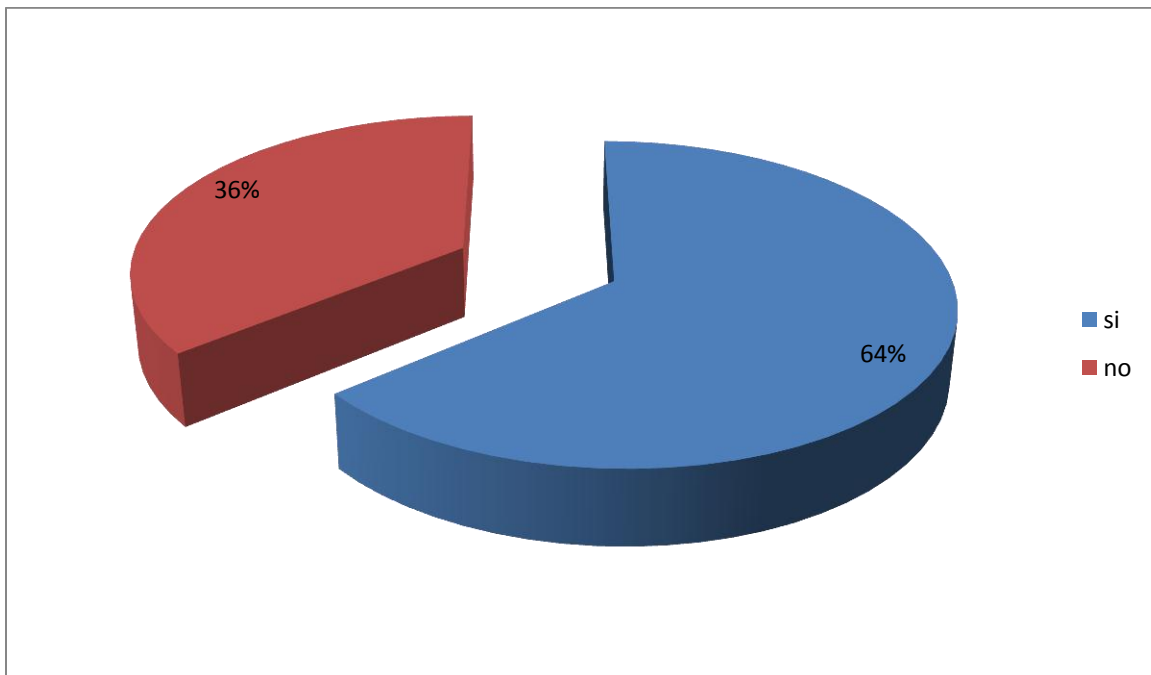
5. ¿Considera que sus docentes tienen problemas entre ellos dentro de la institución?

TABLA No. 05

| Si | % | No | % |
|----|----|----|----|
| 7 | 64 | 4 | 36 |

Fuente: cuestionario

para directores.



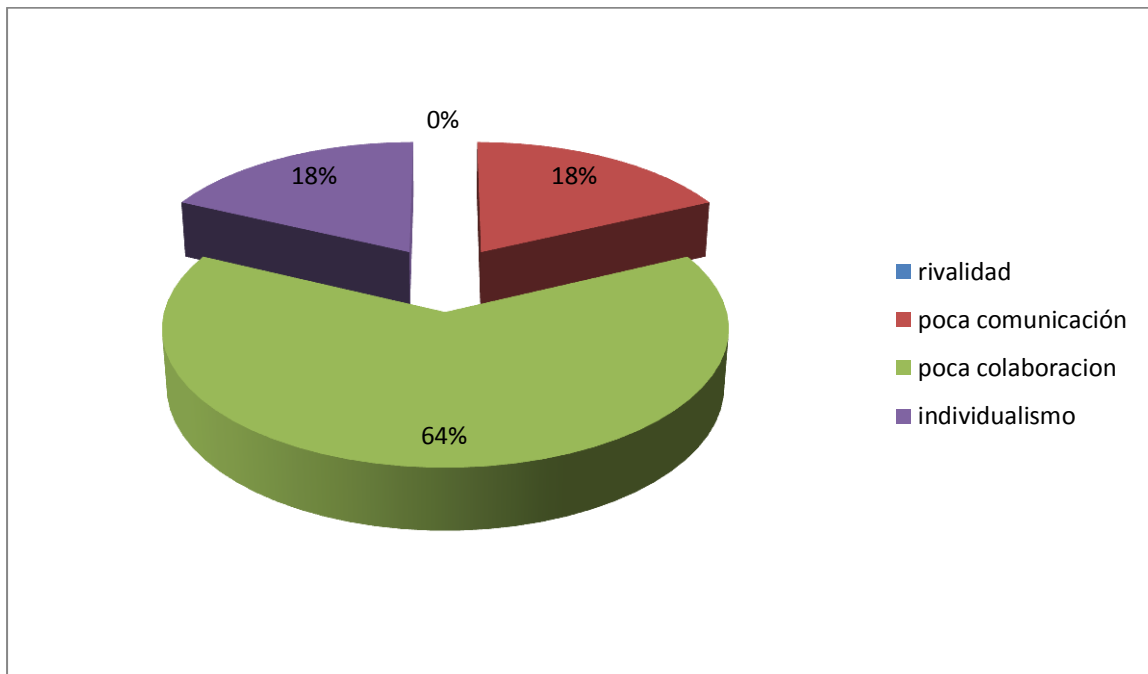
DESCRIPCION: De 11 directores encuestados, el 64% dijo que **si** y el 36% dijo **no**.

6. ¿Si su respuesta anterior fue afirmativa a que razones lo atribuye?

TABLA No. 06

| Rivalidad | % | Poca comunicación | % | Poca colaboración | % | Individualismo | % | TOTAL | % |
|-----------|---|-------------------|----|-------------------|----|----------------|----|-------|-----|
| 0 | 0 | 2 | 18 | 7 | 64 | 2 | 18 | 100 | 100 |

Fuente: cuestionario para directores.



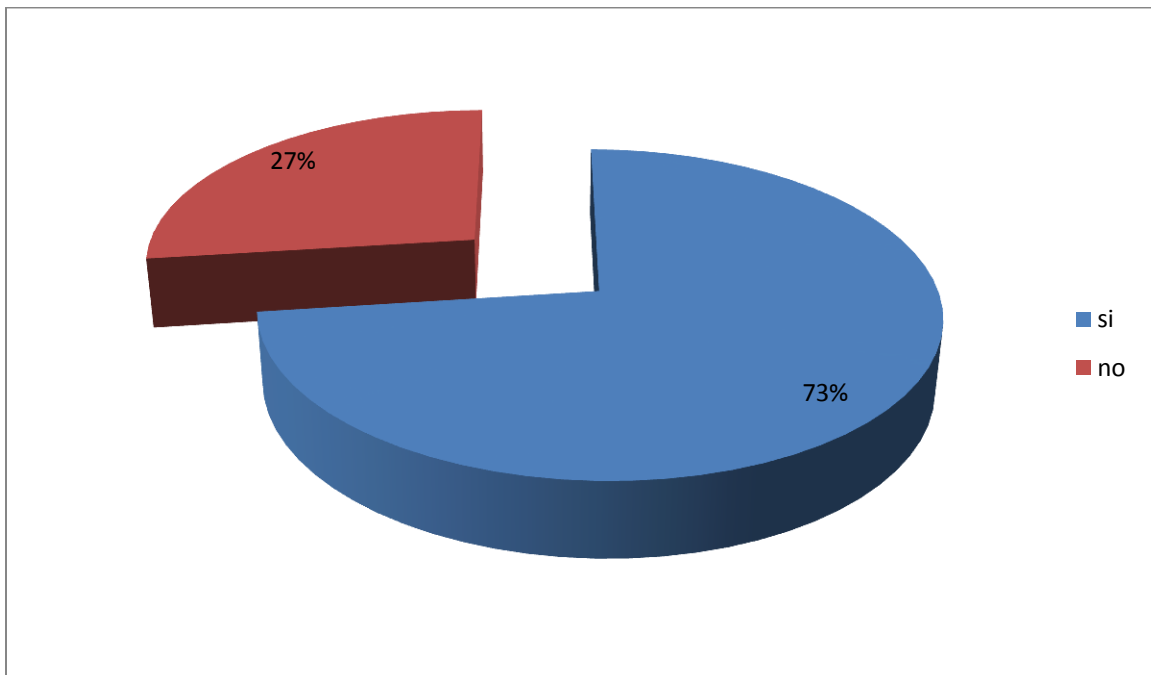
DESCRIPCIÓN: De 11 directores encuestados, el 18% dijo poca comunicación, el **64%** dijo poca colaboración y el 18% dijo **individualismo**.

7. ¿Comparte con sus docentes sobre la importancia de su personalidad dentro de la institución?

TABLA No. 07

| Si | % | No | % | TOTAL | % |
|----|----|----|----|-------|-----|
| 8 | 73 | 3 | 27 | 100 | 100 |

Fuente: cuestionario para directores



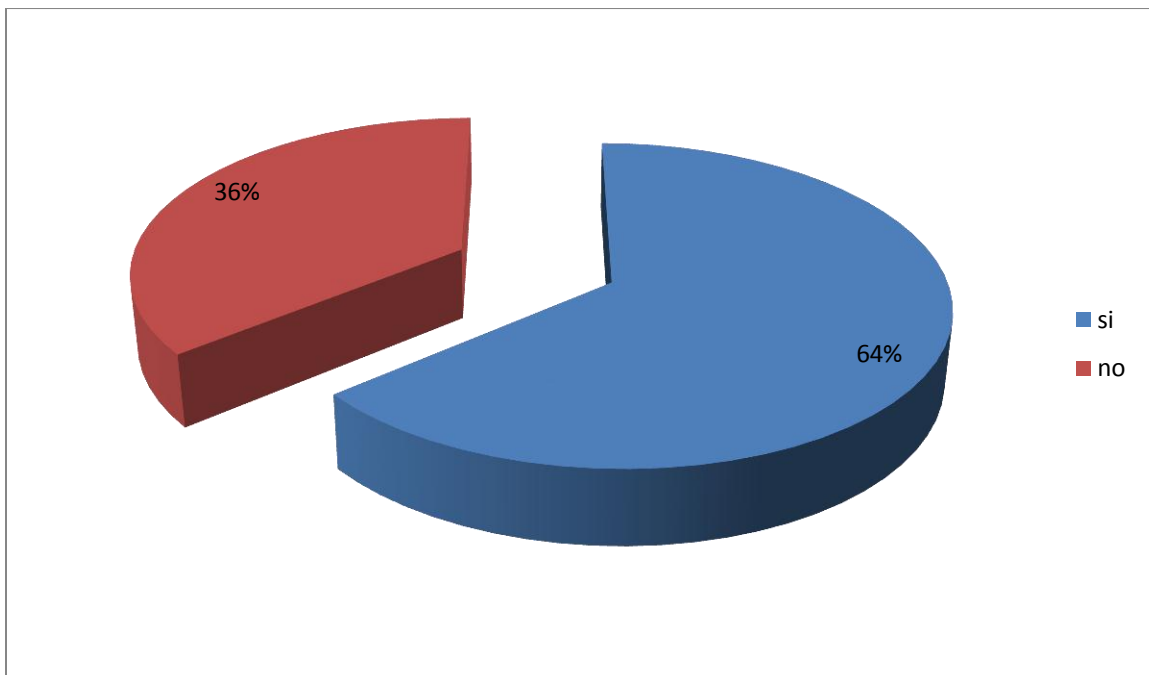
DESCRIPCIÓN: De 11 directores encuestados, el 73% dijo que **si** y el 27% dijo que **no**.

8. ¿Reciben los docentes charlas sobre comportamientos adecuados dentro de la institución?

TABLA No. 08

| Si | % | No | % | TOTAL | % |
|----|----|----|----|-------|-----|
| 7 | 64 | 4 | 36 | 100 | 100 |

Fuente: cuestionario para directores.



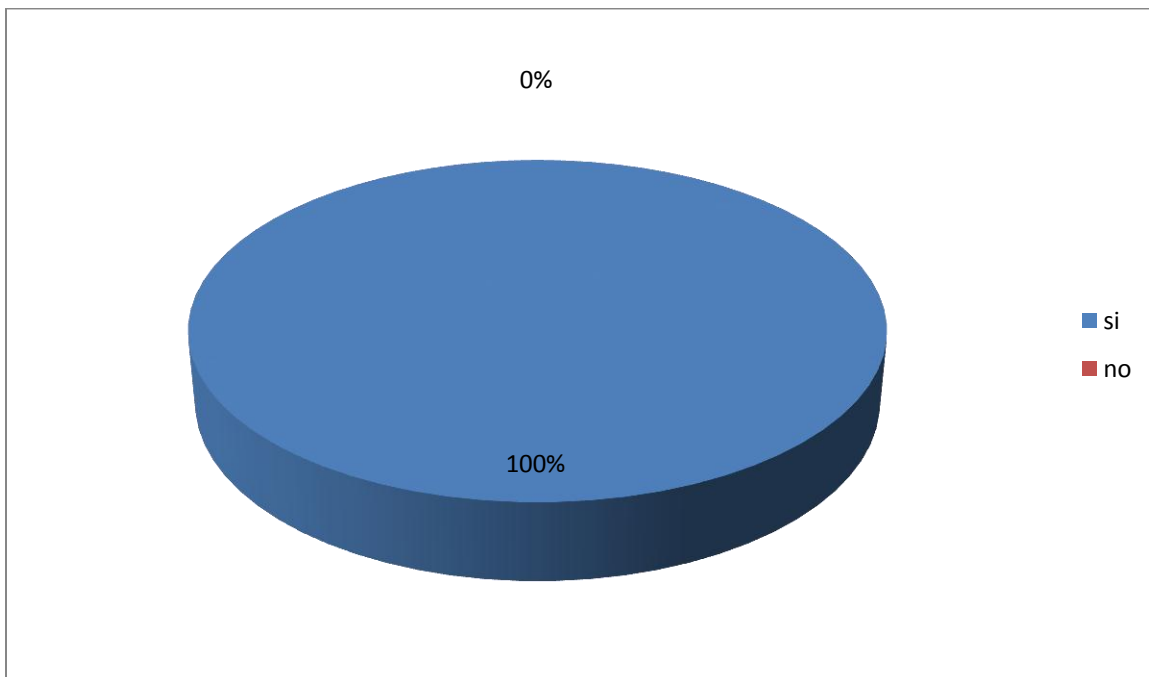
Descripción: De 11 directores encuestados, el 64% dijo que **si** y el 36% dijo que **no**.

9. ¿Utiliza incentivos positivos con sus docentes valorando los éxitos por pequeños que estos sean?

TABLA No. 09

| Si | % | No | % | TOTAL | % |
|----|-----|----|---|-------|-----|
| 11 | 100 | 0 | 0 | 100 | 100 |

Fuente: cuestionario para directores



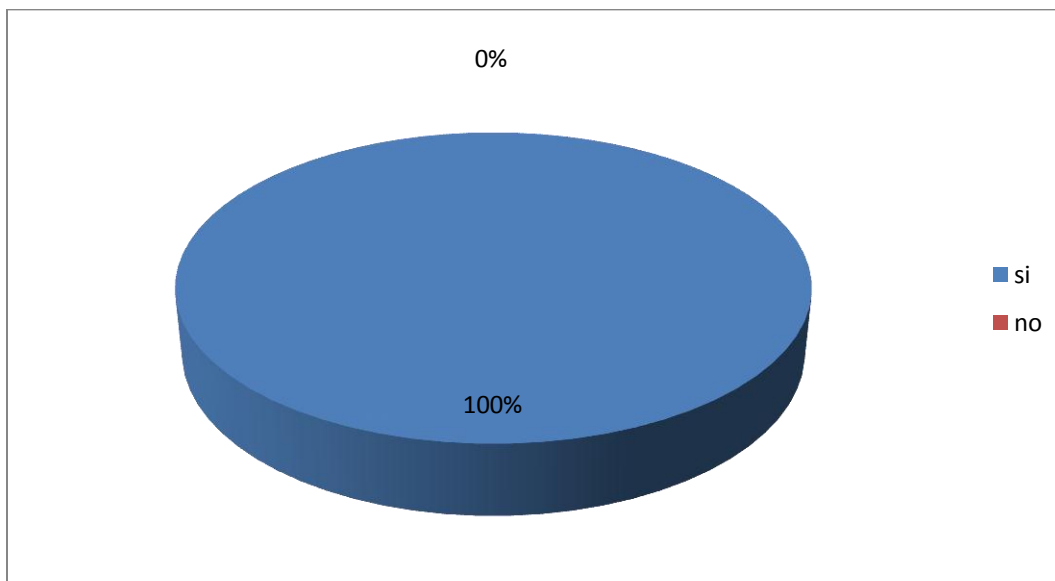
DESCRIPCIÓN: De 11 directores encuestados, el 100% dijo que **si**.

10. ¿Manifiesta serenidad con los estudiantes por alguna falta que ellos cometan?

TABLA No. 10

| Si | % | No | % | TOTAL | % |
|----|-----|----|---|-------|-----|
| 11 | 100 | 0 | 0 | 100 | 100 |

Fuente: cuestionario para directores



DESCRIPCIÓN: De 11 directores encuestados, el 100% dijo que **si**.

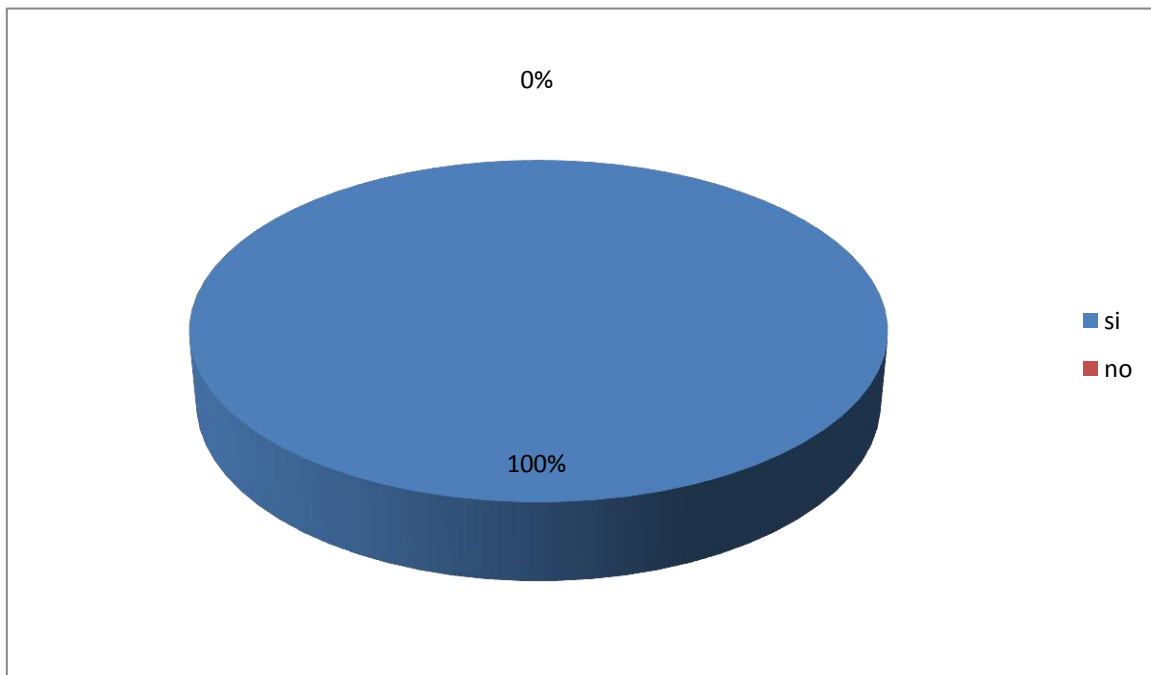
4.1.3. Cuestionario aplicado a los alumnos de ciclo básico sector privado

1. ¿Tiene importancia para ti el tema de los valores?

TABLA No. 01

| Si | % | No | % | TOTAL | % |
|-----|-----|----|---|-------|-----|
| 300 | 100 | 0 | 0 | 100 | 100 |

Fuente: cuestionario para alumnos



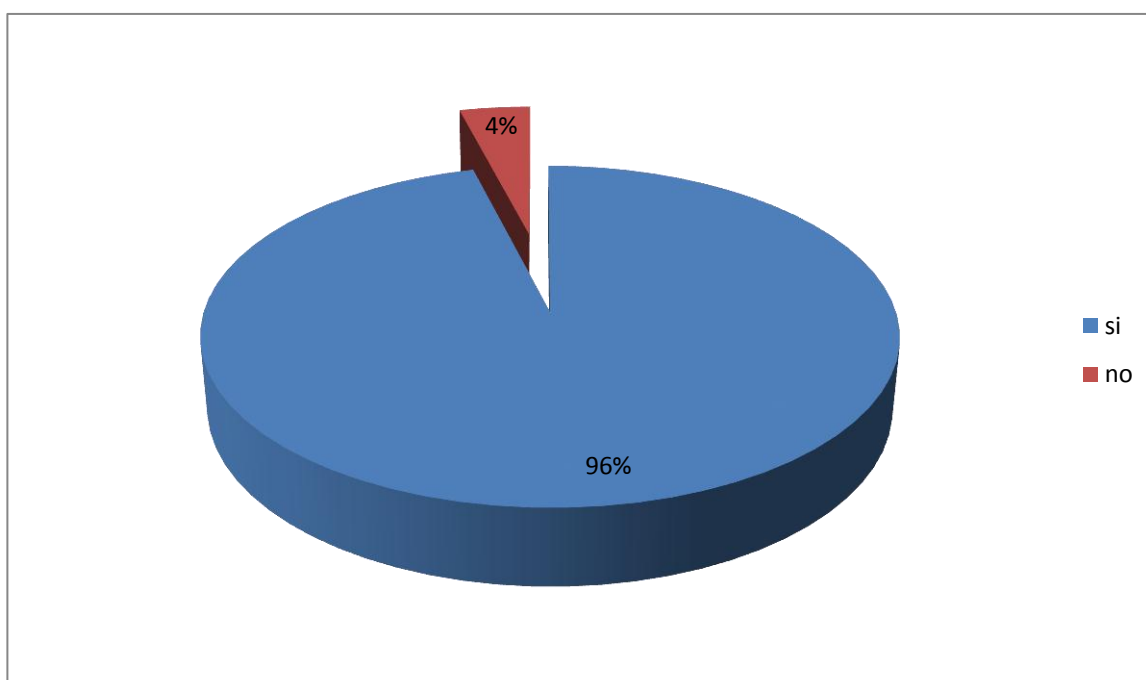
DESCRIPCIÓN: De 300 alumnos encuestados, el 100% dijeron que **SI**.

2. ¿Tienes idea de cuáles son los principales valores?

TABLA No. 02

| Si | % | No | % | TOTAL | % |
|-----|----|----|---|-------|-----|
| 288 | 96 | 12 | 4 | 100 | 100 |

Fuente: cuestionario para alumnos



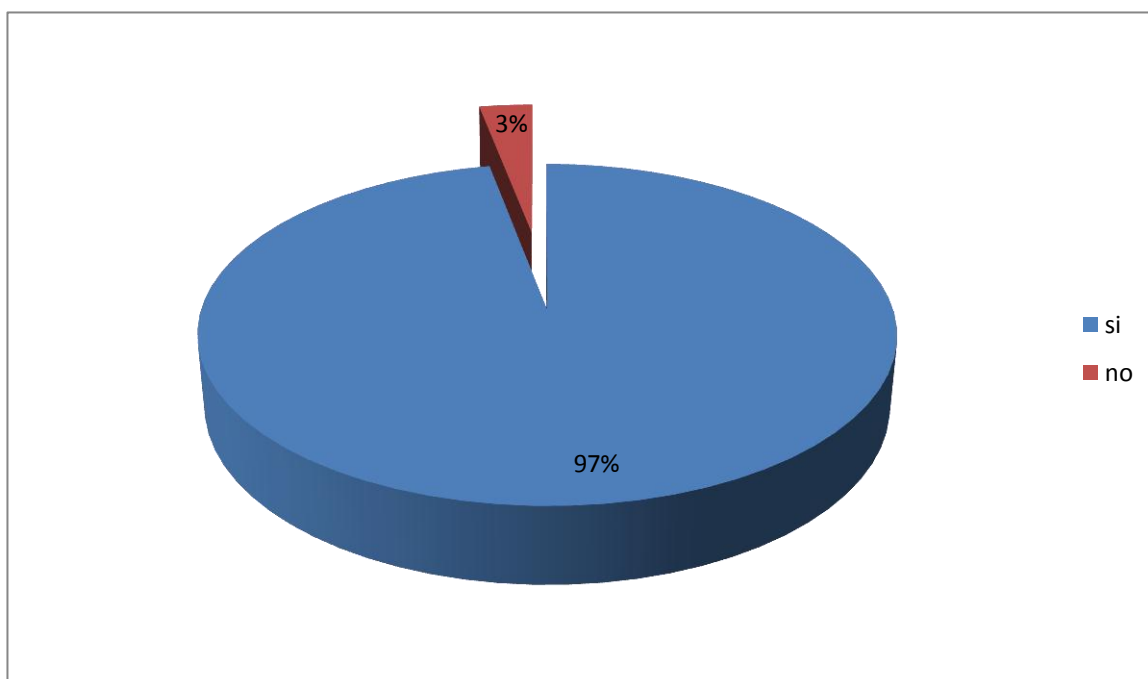
DESCRIPCIÓN: De 300 alumnos encuestados, el 96% dijo que **si** y el 4% dijo que **no**.

3. ¿Pones en práctica los valores que tú conoces?

TABLA No. 03

| si | % | No | % | TOTAL | % |
|-----|----|----|---|-------|-----|
| 291 | 97 | 9 | 3 | 100 | 100 |

Fuente: cuestionario para alumnos



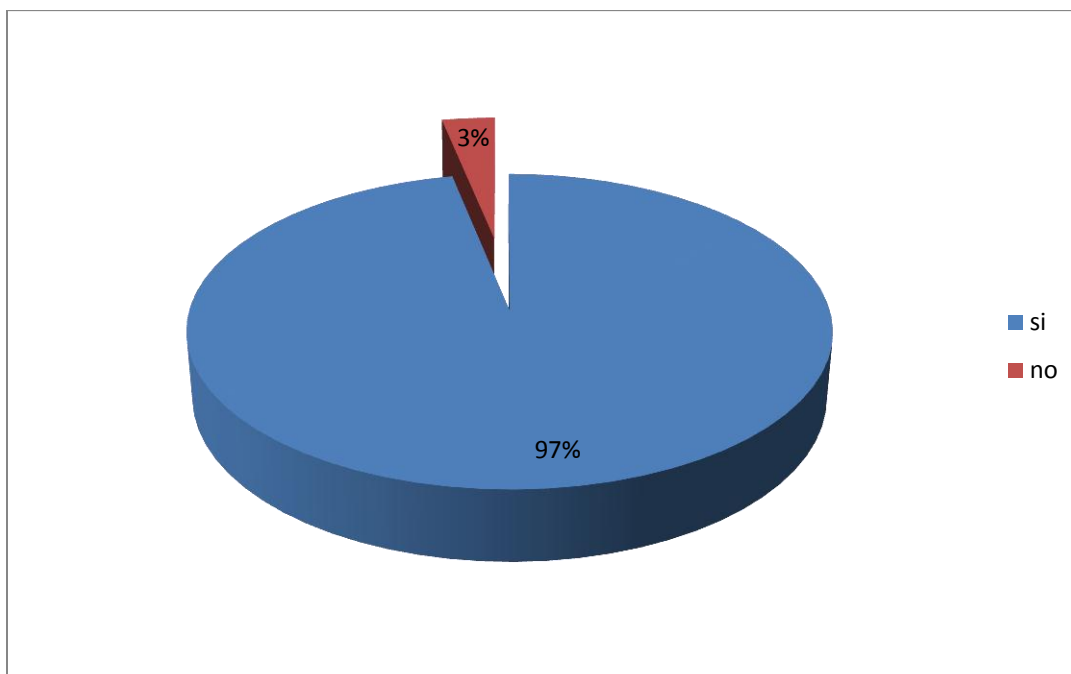
DESCRIPCIÓN: De 300 alumnos encuestados, el 97% dijo que **si** y el 3% dijo que **no**.

4. ¿Crees que son necesarios los valores para obrar bien?

TABLA No. 04

| Si | % | No | % | TOTAL | % |
|-----|----|----|---|-------|-----|
| 291 | 97 | 9 | 3 | 100 | 100 |

Fuente: cuestionario para alumnos



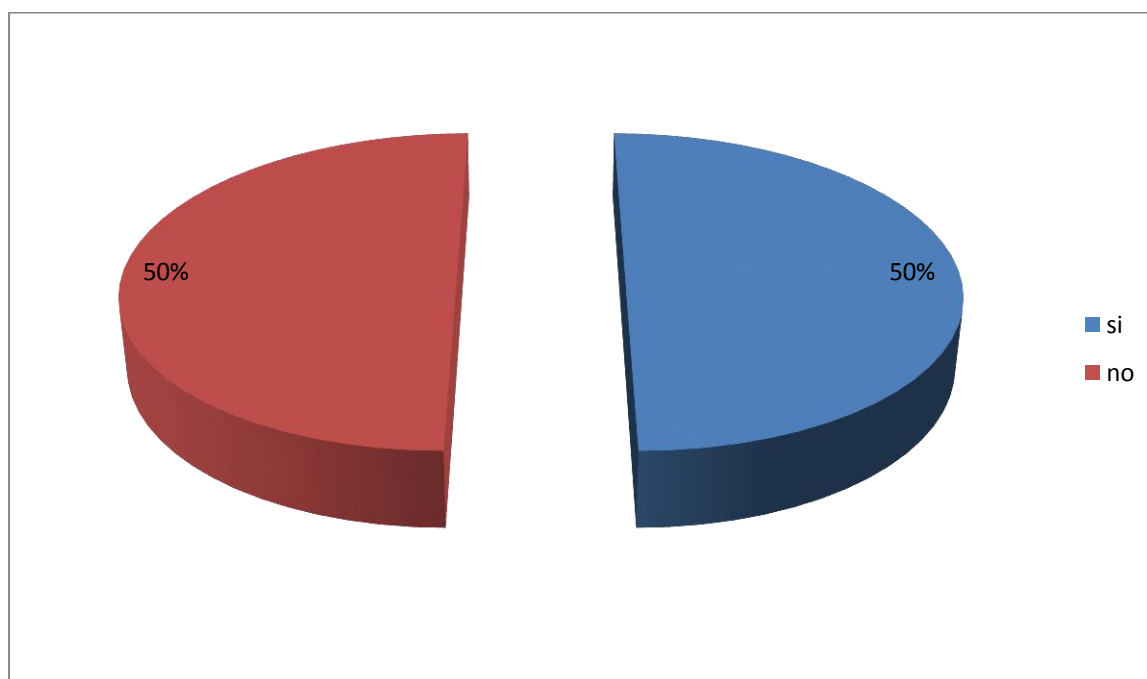
DESCRIPCIÓN: De los 300 alumnos encuestados, el 97% dijo que **SI** y el 3% dijo **no**

5. ¿En la escuela recibes orientación en relación a la práctica de los valores?

TABLA No. 05

| Si | % | No | % | TOTAL | % |
|-----|----|-----|----|-------|-----|
| 150 | 50 | 150 | 50 | 100 | 100 |

Fuente: cuestionario para alumnos



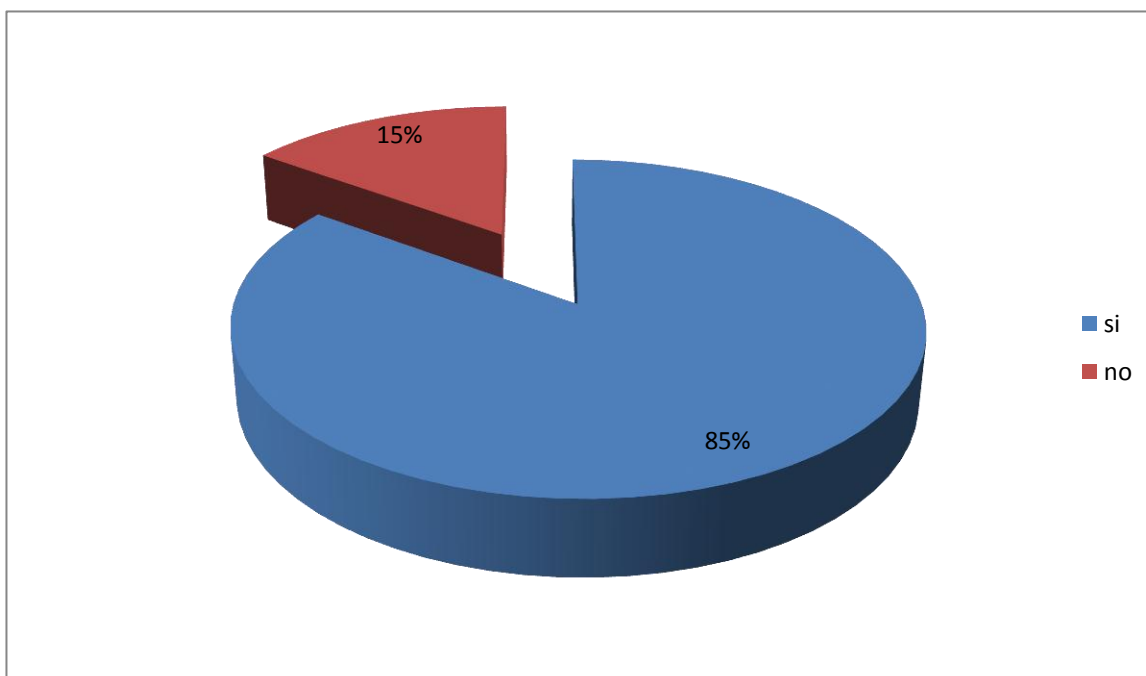
DESCRIPCIÓN: De 300 alumnos encuestados, el 50% dijo que **si** y el 50% dijo que **no**.

6. ¿Se te hace difícil acatar las normas de disciplina del colegio?

TABLA No. 06

| Si | % | No | % | TOTAL | % |
|-----|----|----|----|-------|-----|
| 255 | 85 | 45 | 15 | 100 | 100 |

Fuente: cuestionario para alumnos



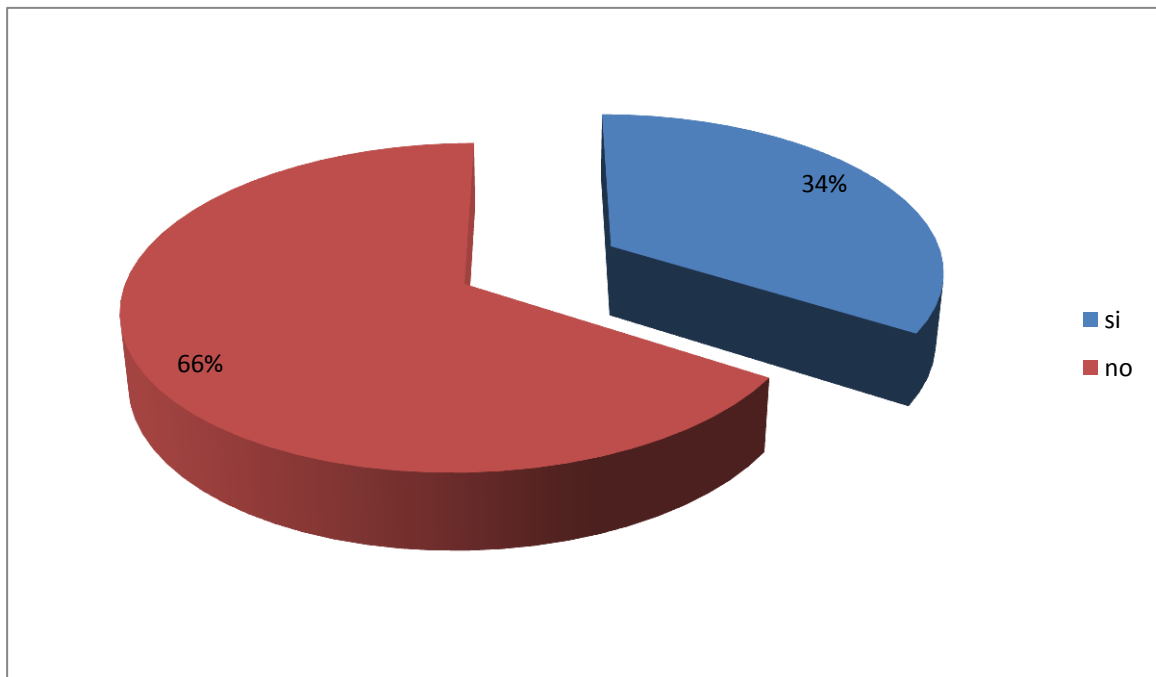
DESCRIPCIÓN: De los 300 alumnos encuestados, el 85% dijo que **SI** y el 15% dijo que **no**.

7. ¿Has participado alguna vez de algún taller sobre valores?

TABLA No. 07

| Si | % | No | % | TOTAL | % |
|-----|----|-----|----|-------|-----|
| 102 | 34 | 198 | 66 | 100 | 100 |

Fuente: cuestionario para alumnos



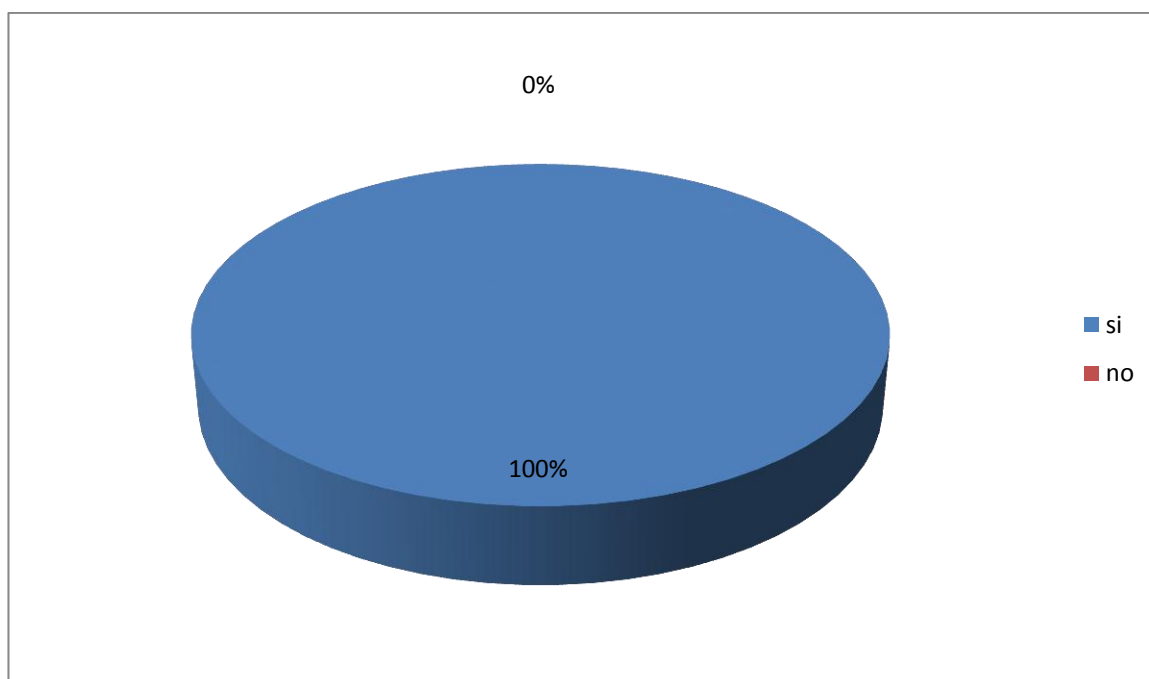
DESCRIPCIÓN: De 300 alumnos encuestados, el 34% dijo que **si** y el 66 dijo que **no**.

8. ¿Crees que es importante la disciplina en la sociedad?

TABLA No. 08

| Si | % | No | % | TOTAL | % |
|-----|-----|----|---|-------|-----|
| 300 | 100 | 0 | 0 | 100 | 100 |

Fuente: cuestionario para alumnos



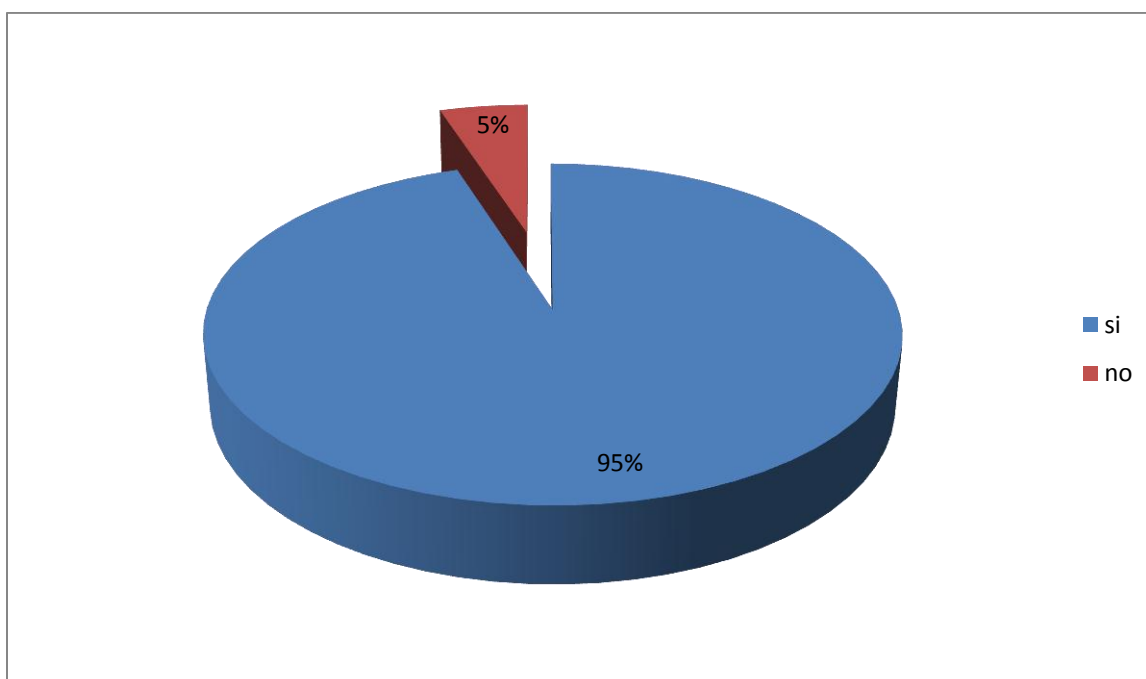
DESCRIPCIÓN: De 300 alumnos encuestados, el 100% dijo que **si**.

9. ¿Crees que la disciplina ayuda a establecer el orden social?

TABLA No. 09

| Si | % | No | % | TOTAL | % |
|-----|----|----|---|-------|-----|
| 285 | 95 | 15 | 5 | 100 | 100 |

Fuente: cuestionario para alumnos



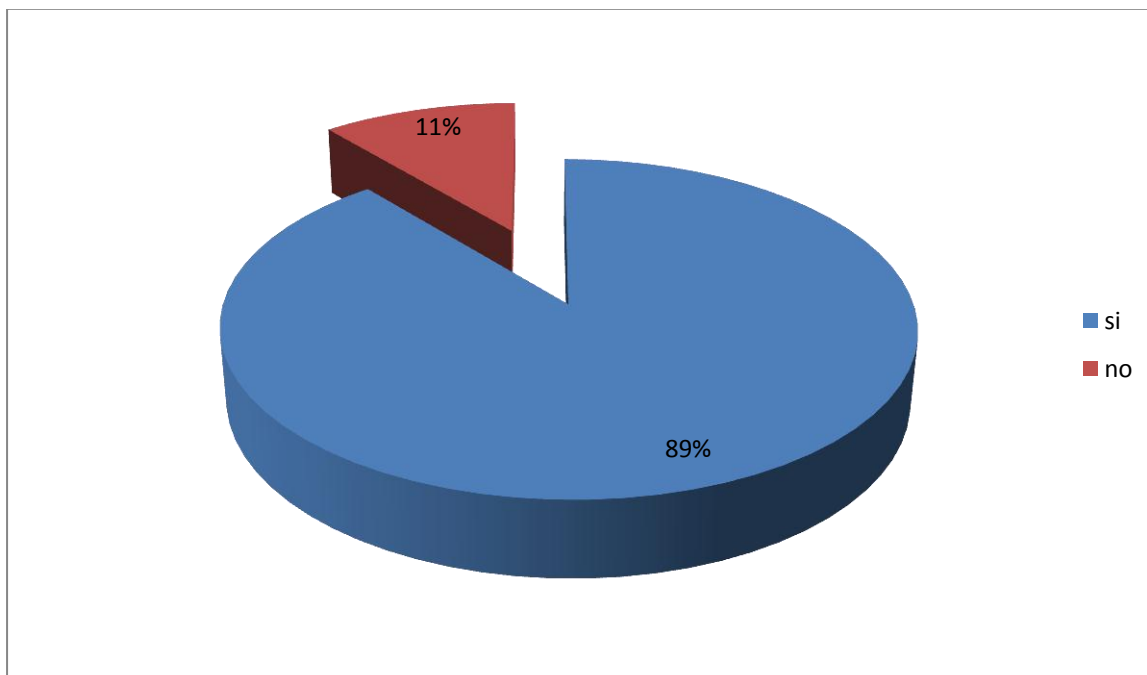
DESCRIPCIÓN: De 300 estudiantes encuestados, el 95% dijo que **si** y el 5% dijo que **no**.

10. ¿El comportamiento que muestras en el colegio lo mantienes en tu casa?

TABLA No. 10

| Si | % | No | % | TOTAL | % |
|-----|----|----|----|-------|-----|
| 267 | 89 | 33 | 11 | 100 | 100 |

Fuente: cuestionario para alumnos



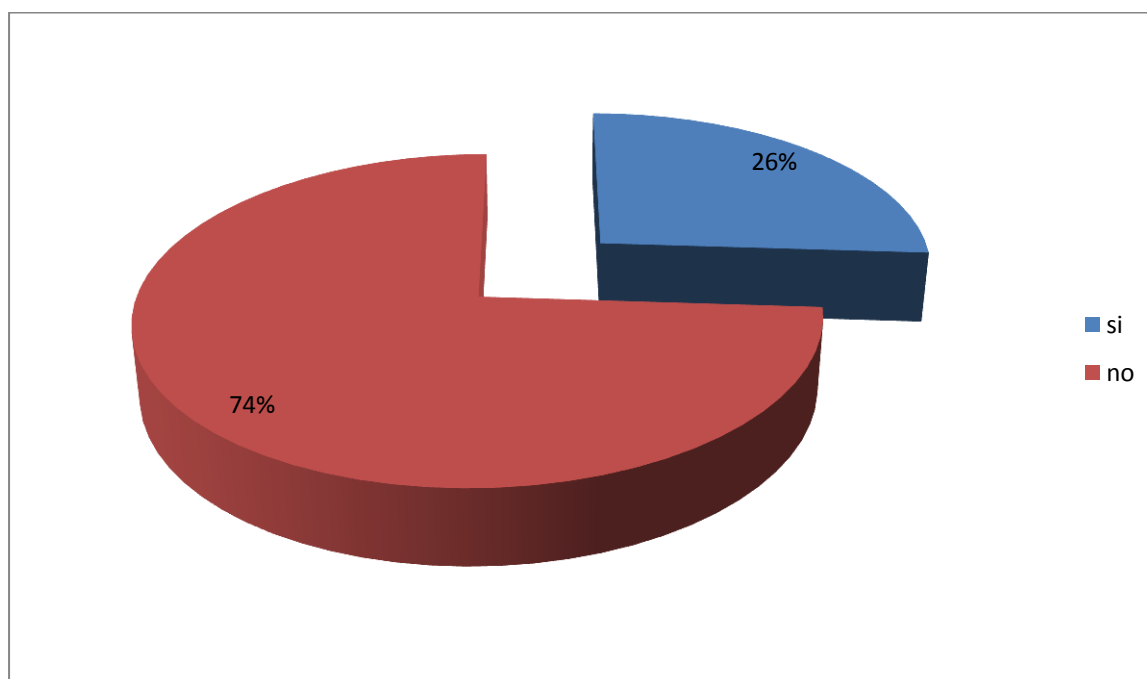
DESCRIPCIÓN: De 300 alumnos encuestados, el 89% dijo que **si** y el 11% dijo que **no**.

11. ¿El docente fortalece los valores a través del ejemplo?

TABLA No. 11

| Si | % | No | % | TOTAL | % |
|----|----|-----|----|-------|-----|
| 79 | 26 | 221 | 74 | 100 | 100 |

Fuente: cuestionario para alumnos



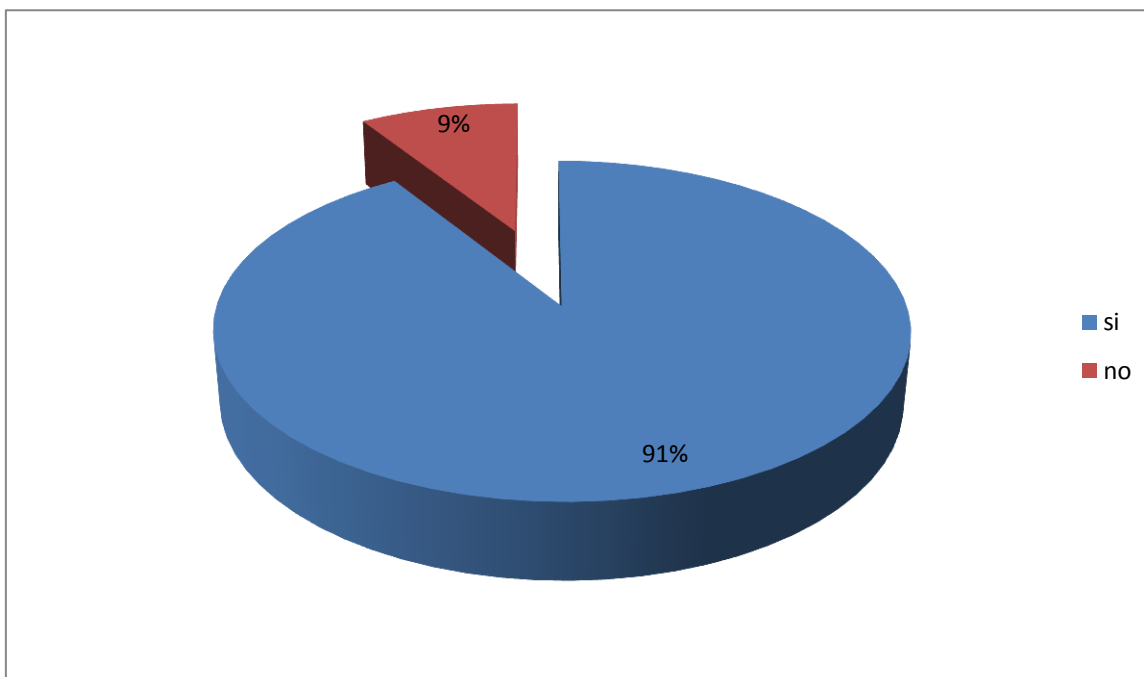
DESCRIPCIÓN: De 300 alumnos encuestados, el 93% dijo que **si** y el 7% dijo que **no**.

12. ¿Tus amigos influyen en tus actitudes y formas de pensar?

TABLA No. 12

| Si | % | No | % | TOTAL | % |
|-----|----|-----|----|-------|-----|
| 150 | 50 | 150 | 50 | 100 | 100 |

Fuente: cuestionario para alumnos



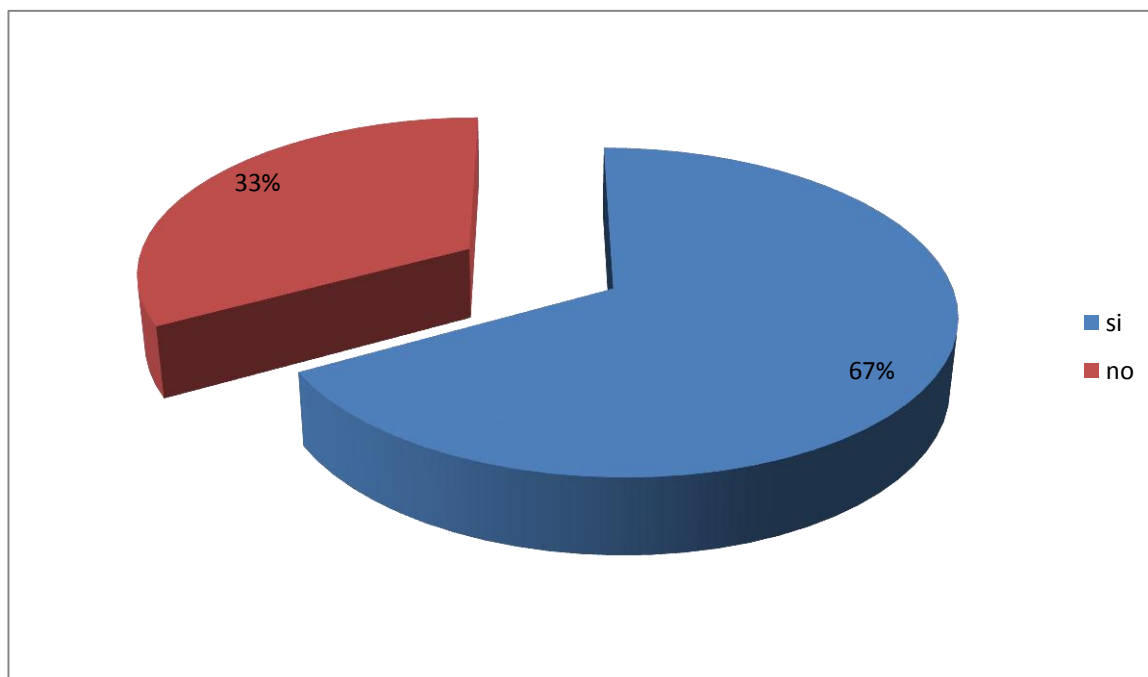
DESCRIPCIÓN: De 300 alumnos encuestados, el 91% dijo que **si** y el 9% dijo que **no**.

13. ¿El comportamiento inadecuado de los docentes influye negativamente en tus actitudes?

TABLA No. 13

| Si | % | No | % | TOTAL | % |
|-----|----|----|----|-------|-----|
| 200 | 67 | 6 | 33 | 100 | 100 |

Fuente: cuestionario para alumnos



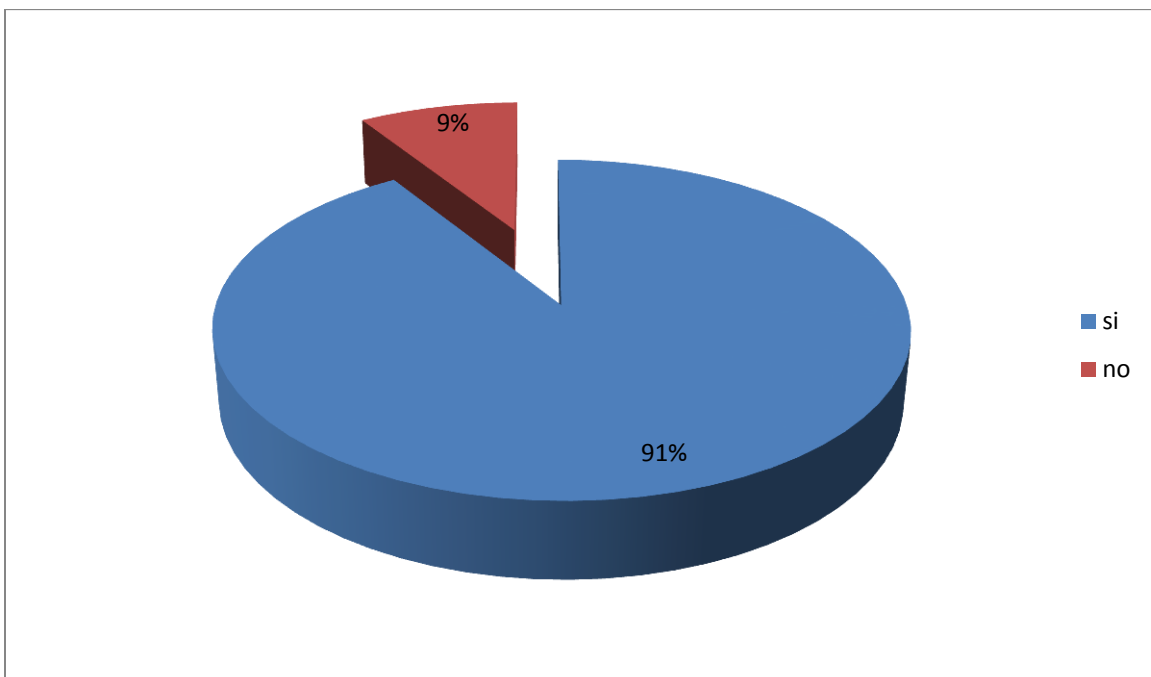
DESCRIPCIÓN: De 300 alumnos encuestados, el 98% dijo que **si** y el 2% dijo que **no**.

14. ¿Crees que los medios de comunicación escrita, radial y televisiva influyen en la práctica de los valores en la familia?

TABLA No. 14

| Si | % | No | % | TOTAL | % |
|-----|----|----|---|-------|-----|
| 273 | 91 | 27 | 9 | 100 | 100 |

Fuente: cuestionario para alumnos



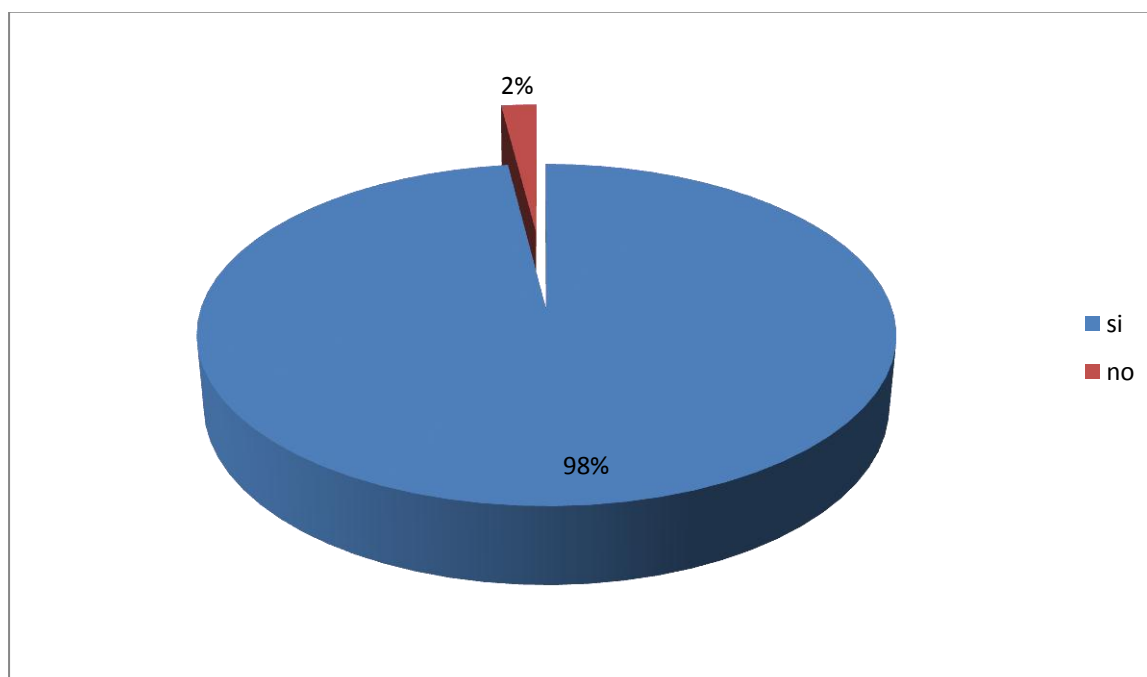
DESCRIPCIÓN: de 300 alumnos encuestados, el 91% dijo que **si** y el 9% dijo que **no**.

15. ¿Hablas con tus compañeros sobre el beneficio que tiene el practicar los valores con las personas?

TABLA No. 15

| Si | % | No | % | TOTAL | % |
|-----|----|----|---|-------|-----|
| 294 | 98 | 6 | 2 | 100 | 100 |

Fuente: cuestionario para alumnos



DESCRIPCIÓN: De 300 alumnos encuestados, el 98% dijo que **si** y el 2% dijo que **no**.

4.2 Interpretación general de resultados.

La mayoría de los directores entrevistados expresó que existe una buena educación en valores dentro de su institución.

El 64% de directores reconocen que existen problemas entre los docentes de su institución porque que hay poca comunicación y rivalidad entre ellos; es por ello que se necesita una orientación adecuada para los docentes para transmitir armonía a los alumnos y también a sus compañeros de trabajo.

Del 100% de alumnos encuestados el 66% opinan que en la actualidad deben de adquirir más conocimientos de valores para obrar bien en su diario vivir.

El 74% de los alumnos dicen que el docente no fortalece los valores a través del ejemplo y el 67% de alumnos dijeron que el comportamiento inadecuado de los docentes influye negativamente en sus actitudes, quiere decir que él debe de cuidar mucho sus acciones dentro y fuera de un centro educativo.

Tras la aplicación de un test de personalidad para los docentes, el resultado fue que el 67% reconoce que es buena, quiere decir que necesita mejora en aspectos tales como sociales, familiares, adaptación profesional y adaptación de salud, el 25% excelente y son los docentes que están profesional y emocionalmente bien y esto ayuda a transmitir actitudes positivas hacia sus alumnos.

El resultado del test aplicado a los docentes dice que el 8% indica que la personalidad de los docentes en su mayoría es inaceptable, debido que se encuentran en su mayoría a los docentes que solo hacen su trabajo por un salario perjudicando así a los propios alumnos. Una cualidad fundamental en un profesor es que tenga vocación y una actitud educadora, es decir, que su preocupación se centre en formar y no sólo informar.

4.3 Conclusiones

- ✓ La personalidad docente incide positivamente en la formación de los valores en el estudiante porque como son ejemplos vivos el cual los alumnos imitan sus actos ya sean buenos o malos, creen que todo lo que hacen ellos está bien, aunque ellos saben en parte que hay algunas acciones no adecuadas, pero se sumergen en la idea de que como el profesor lo hace yo también puedo hacerlo aunque sean acciones malas o buenas. Sin personalidad, el profesor, va perdiendo su verdadero espíritu y significado, va perdiendo la posibilidad de promover esa fuerte relación docente-alumno.
- ✓ El docente no fortalece los valores a través del ejemplo, porque el comportamiento inadecuado influye negativamente en la formación del estudiante. La personalidad del docente debe de ser adecuada, porque cuya presencia en los centros de educación ha disminuido notablemente en los últimos tiempos.
- ✓ Los directores deben de realizar una orientación a todo su personal docente sobre cómo debe de ser el comportamiento con los alumnos, compañeros de trabajo, dentro y fuera de una institución, porque ellos como cabeza deben de saber que si existen dentro de su institución docentes con falta de valores no realizarán un buen trabajo para sus alumnos y es por ello que falta una orientación basada en valores para los docentes para que puedan desempeñar un trabajo eficiente y eficaz.
- ✓ En los alumnos falta la orientación y reforzamiento de los principales valores que deben de saber y poder poner en práctica en su diario vivir, porque les ayudará a poder desenvolverse dentro de la sociedad y ganar así el respeto de todos.

4.4 Recomendaciones

- ✓ Fomentar un modelo de profesor reflexivo, que analiza y se cuestiona su práctica con el fin de mejorarla, que es capaz de tomar decisiones sobre sus acciones, porque su objetivo es el aprendizaje de los alumnos y la enseñanza de su asignatura o área de conocimientos, el medio para alcanzar estos objetivos.
- ✓ El docente debe de formar cualidades positivas y ser respetuoso con los alumnos para que el trato que se den ambos sea basado en valores. Tienen que tener capacidad de tratarlos por igual, con altos valores humanos y profesionales tener disciplina y exigirla, para una mayor eficacia en el trabajo de todos, si los profesores no son portadores de determinadas cualidades, es imposible que las estimulen en sus alumnos. Los adolescentes, especialmente, necesitan de la concreción de un modelo de persona que para ellos signifique un paradigma del tipo profesional que quieren ser, es por eso que los procesos de identificación con el docente como modelo personal y profesional son especialmente importantes para los alumnos
- ✓ Los directores deben de fomentar charlas motivacionales para los docentes, que hablen sobre la importancia de los valores en la vida y la personalidad que deben de mantener dentro y fuera de la institución para que sea la adecuada, para poder tener un trabajo eficiente con sus alumnos.
- ✓ Los alumnos deben de concientizar sobre la importancia de los valores porque los ayuda hacerse más maduros y a manejarse a sí mismos, a avanzar de un modo más positivo y constructivo, a progresar hacia la socialización, utilizando sus propios recursos potenciales.

CAPÍTULO V

MARCO PROPOSITIVO

Denominación de la propuesta “Promover charlas motivacionales para los docentes del ciclo básico del sector privado”

5.1. Introducción

La presente propuesta de investigación pretende enfocarse en la solución del problema de estudio que se centra en la personalidad del docente y sobre la influencia en el rendimiento académico de los estudiantes. Se espera que con la construcción de este trabajo se logre mejorar el nivel del estudiante así como la personalidad del docente. Los directores serán los mediadores del contenido del Programa y está organizado de tal manera que, en su aplicación se desarrolle un proceso de sensibilización para que los docentes y directores sean mediadores de los alumnos, se realiza con ellos un análisis de la personalidad adecuada de los docentes y su importancia; también se les brindan las causas del fracaso escolar.

5.2. Justificación

La presente propuesta fue diseñada con la finalidad de contribuir al mejoramiento de la personalidad del docente, mejorar la calidad de la educación y elevar el rendimiento escolar de los estudiantes del ciclo Básico de la del sector privado, los estudiantes quienes en su momento estaban siendo influenciados por los diferentes rasgos de personalidad que eran manifestados por parte del docente, tales como: favoritismo, falta de estímulo, carácter dictatorial al momento de ejercer los periodos de jornadas pedagógicas. El taller tiene como fin concientizar a los docentes para que tomen en cuenta actitudes muy importantes que deben de ejercer como personas portadoras de enseñanza y que tienen que cumplir para que sus alumnos no salgan afectados en el proceso de enseñanza y aprendizaje.

5.3 Objetivos

5.3.1 General

Elevar la preparación de los docentes para el mejor desempeño de su función educativa, en especial del proceso de interacción, que realizan con sus alumnos y este permitirá que éstos mejoren su rendimiento escolar y en general que desplieguen todo su potencial de desarrollo en los aspectos, afectivos, motivacional y valorativo.

5.3.2 Específico

- ✓ Promover y fortalecer su relación con los estudiantes y compañeros de trabajo a través de las actividades que consideren necesarias durante el ciclo escolar.
- ✓ Contribuir positivamente con el mejoramiento de la personalidad del docente para que influya en la educación en valores para los estudiantes.
- ✓ Desarrollar actividades relacionadas con los perfiles adecuados que deben de ejercer los docentes.
- ✓ Concientizar a los docentes de la importancia de la figura del profesor en el proceso de enseñanza-aprendizaje.
- ✓ Asume su profesión como una carrera de vida, conoce sus derechos y obligaciones y utiliza los recursos al alcance para el mejoramiento de su capacidad profesional.

5.4 Desarrollo de la propuesta

Con este programa se busca que los docentes conozcan la importancia que tienen como mediadores de enseñanza y que refuercen a los estudiantes el conocimiento de valores y que los puedan poner en práctica dentro y fuera de la institución educativa.

5.4.1. Creación de un taller de motivación dentro de las reuniones de inicio del año escolar y entre bimestres.

5.4.2. Temas a tratar para mejorar la personalidad del docente

5.4.2.1 Experto en instrucción

Decisiones sobre:

- Fines a alcanzar
- Metodología y recursos
- Contenidos a desarrollar
- Actividades para su desarrollo
- Evaluación

5.4.2.2 Motivador

- Procedimientos a utilizar
- Conocimiento del alumno

5.4.2.3 Organizadores

- Organización de la clase
- Interacción con los alumnos
- Planificación / supervisión de tareas
- Preparación de pruebas de evaluación / asignación de calificaciones
- Reuniones con otros profesores

5.4.2.4 Líder

- Atención a las necesidades de todos y de cada uno de los alumnos
- Técnicas de manejo de grupos

5.4.2.5 Orientador

- Guía en el proceso de enseñanza-aprendizaje
- Ayuda en resolución de problemas al alumno

5.4.2.6 Arquitecto

- Adecuación de metodología y recursos
- Modelador y facilitador del aprendizaje significativo

5.4.2.7 Modelo

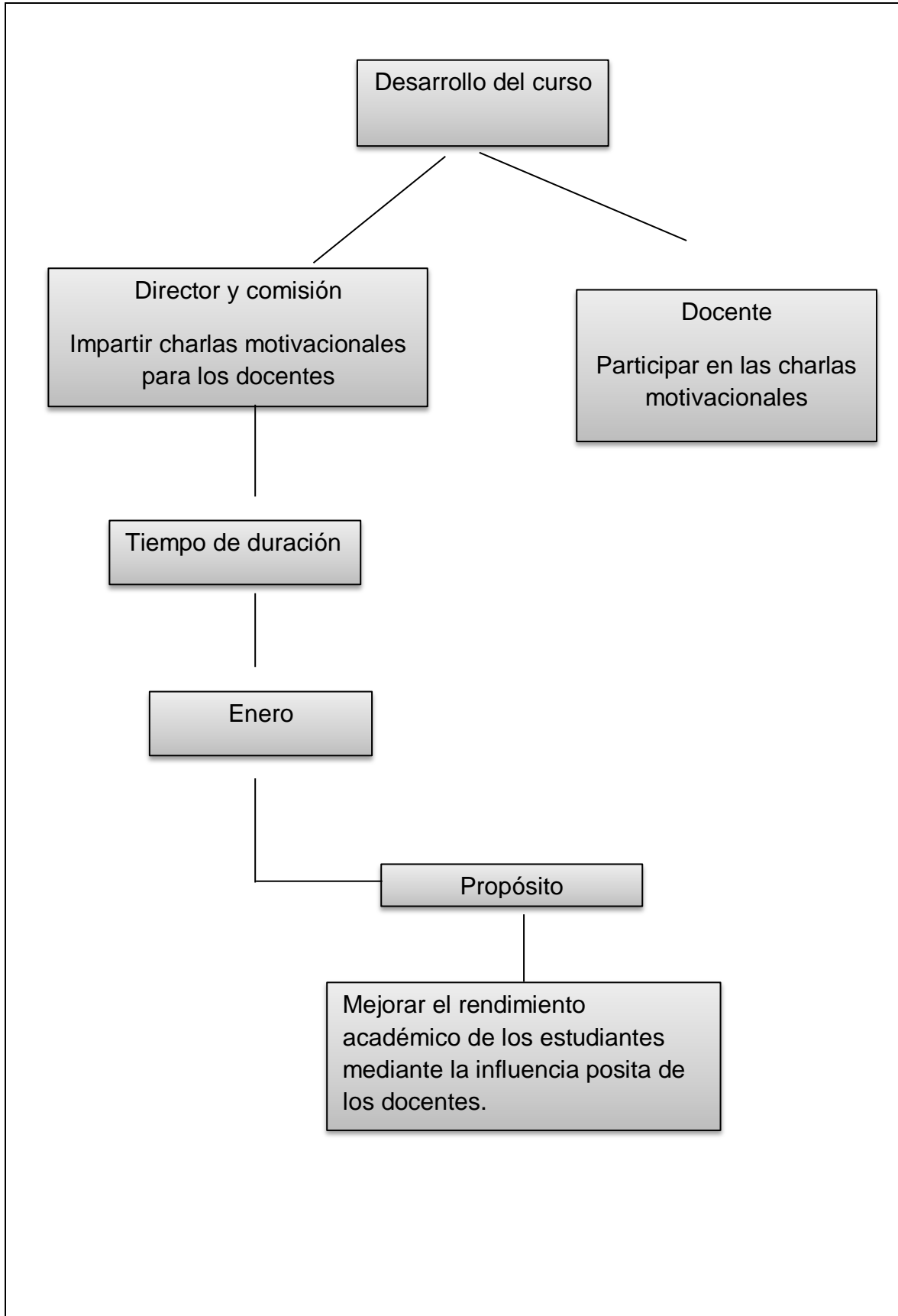
- Ética
- Actitudes
- Entusiasmo

5.5. Evaluación

- ✓ Se realizará una entrevista a los estudiantes al final de cada mes o bimestre sobre el rendimiento de los docentes.
- ✓ Se realizará una entrevista mensual a los docentes para saber si están practicando todo lo visto en los talleres de motivación.

5.6. Bibliografía

- ✓ MARTÍN del Buey, Francisco. Programa integrado de acción tutorial: marco conceptual. Desarrollo de la personalidad eficaz en contextos educativos (2000).
- ✓ JOHNSON, Erick. Consejos Prácticos para maestros de escuela. Argentina, Ediciones, Tres Tiempos, 1994. pp253.
- ✓ **5.7 organigrama de ejecución del proyecto**



5.8 Cronograma de actividades a desarrollar en el taller de motivación para docentes.

| ACTIVIDADES | Enero | | | | |
|---|-----------------------------|---|---|---|---|
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| | Bienvenida al ciclo escolar | | | | |
| Presentación de los temas que se tratarán durante el taller | | | | | |
| Desarrollo de los temas y subtemas del docente como experto en instrucción | | | | | |
| Desarrollo de temas y subtemas del docente como motivador | | | | | |
| Desarrollo del tema y subtemas del docente como líder | | | | | |
| Desarrollo del tema y subtemas del docente como orientador | | | | | |
| Desarrollo del tema y subtemas del docente como arquitecto | | | | | |
| Desarrollo del tema y subtemas del docente como modelo. | | | | | |
| Evaluación de lo aprendido durante el taller por medio de ejemplos que los docentes ejecuten. | | | | | |

5.9 ANEXOS



Centro Universitario de Santa Rosa
SECCIÓN CHIQUIMULILLA
Lic. en Pedagogía y Administración Educativa

CUESTIONARIO PARA ALUMNOS

EDAD: _____ **GRADO** _____ **SECCIÓN** _____

INSTITUCION EDUCATIVA: _____

INSTRUCCIONES: Estimado alumno, el presente cuestionario tiene por objetivo recoger información respecto al tema de la práctica de valores y su relación con el comportamiento de los jóvenes, razón por la cual le sugerimos conteste con sinceridad las siguientes preguntas:

1. Tiene importancia para ti el tema de los valores?

SI NO

2. ¿Tienes idea de cuáles son los principales valores?

SI NO

3. ¿Pones en práctica los valores que tú conoces?

SI NO

4. ¿Crees que son necesarios los valores para obrar bien?

SI NO

5. ¿En la escuela recibes orientación en relación a la práctica de los valores?

SI NO

6. ¿Se te hace difícil acatar las normas de disciplina del colegio?

SI NO

7. Has participado alguna vez de algún taller sobre valores?

SI NO

8. ¿Crees que es importante la disciplina en la sociedad?

SI

NO

9. ¿Crees que la disciplina ayuda a establecer el orden social?

SI

NO

10. ¿El comportamiento que muestras en el colegio lo mantienes en tu casa?

SI

NO

11. ¿El docente fortalece los valores a través del ejemplo?

SI

NO

12. ¿Tus amigos influyen en tus actitudes y formas de pensar?

SI

NO

13. ¿El comportamiento inadecuado de los docentes influye negativamente en tus actitudes?

SI

NO

14. ¿Crees que los medios de comunicación escrita, radial y televisiva influyen en la práctica de los valores en la familia?

SI

NO

15. ¿hablas con tus compañeros sobre el beneficio que tiene al practicar los valores con las personas?

SI

NO

Gracias por su colaboración



Centro Universitario de Santa Rosa
SECCIÓN CHIQUIMULILLA
Lic. en Pedagogía y Administración Educativa

TEST DE PERSONALIDAD DE HUGO MEDELL
ADAPTACION PERSONAL

Instrucciones: a continuación encontrara usted una serie de pregunta. Conteste con tanta claridad, sinceridad y franqueza como le sea posible. No hay respuestas buenas ni malas. Indique su respuesta a cada pregunta haciendo un círculo alrededor de <<SI>>, << NO>> según sea su respuesta. Le advertimos a usted que debe de responder, siempre que le sea posible, << SI>> o <<NO>>, y que únicamente debe rodear con circulo la interrogación, en aquellos casos en que este completamente seguro de no poder responder, << SI>> o <<NO>>. No hay límite de tiempo pero procure contestar el cuestionario tan rápidamente como le sea posible.

| Sectores | Puntuación | Descripción | Interpretación de las puntuaciones |
|----------|------------|-------------|------------------------------------|
| A | | | |
| B | | | |
| C | | | |
| D | | | |
| E | | | |
| T | | | |

El lugar donde Ud. vive actualmente,
¿impide de alguna forma llevar la vida
social a la que usted aspira?

1a SI NO ?

¿Tiene altibajos en su humor sin una
razón?

2d SI NO ?

¿Ha padecido Ud. en varias ocasiones
ciertas enfermedades de la piel, tales
como granos o forúnculos?

3b SI NO ?

¿Se siente Ud. intimidado o cohibido al
solicitar un trabajo?

4c SI NO ?

¿Se siente a veces inquieto o nervioso
en su empleo?

5e SI NO ?

¿Ha padecido Ud. alguna vez
enfermedades del corazón, de los
pulmones o de los riñones?

6b SI NO ?

¿Cree Ud. que puede desarrollar
suficiente su personalidad en su actual
ambiente familiar?

7a SI NO ?

¿Le gusta tomar parte en las reuniones
y fiestas muy animadas?

8e SI NO ?

¿Cree que ha elegido mal su profesión?

9c SI NO ?

¿Alguna vez se ha asustado Ud. Mucho
por algo que de antemano sabia ya que
era inofensivo (por ejemplo un ratón,
una sombra etc.)

10d SI NO ?

¿Hay alguien en su familia que sea muy
nervioso?

11a SI NO ?

¿Su trabajo actual le permite tener
vacaciones anuales?

12e SI NO ?

¿Ha padecido Ud. De anemia?

13b SI NO ?

Tras haber sufrido una situación
humillante, ¿se queda Ud. Muy
preocupado durante mucho tiempo?

14d SI NO ?

¿Le resulta difícil entablar conversación
con una persona desconocida?

15c SI NO ?

¿Ha estado Ud. En desacuerdo con sus
padres, al elegir su profesión?

16a SI NO ?

¿Se emociona Ud. Muchísimo cuando,
por ejemplo, en una reunión se le invita
a tomar la palabra sin que haya tenido
tiempo para prepararse?

17c SI NO ?

¿Alguna vez es molestado Ud. Por un
pensamiento sin importancia que le
obsesiona, sin poder desembarazarse
de el?

18 d SI NO ?

¿Se contagia fácilmente de los resfriados de otra persona?

19b SI NO ?

¿Cree Ud. Que se verá obligado a intrigar para conseguir un aumento o un anticipo del sueldo en su actual empleo?

20c SI NO ?

En la vida social, por ejemplo, en una reunión de personas, ¿permanece Ud. En un segundo plano?

21c SI NO ?

¿Ha llegado a tener discusiones desagradables con algún de sus familiares motivadas por cuestiones religiosas, políticas o sexuales?

22a SI NO ?

¿Se aturde o trastorna con facilidad?

23d SI NO ?

¿Cree que es necesario cuidar minuciosamente su salud?

24b SI NO ?

¿Se ha roto o separado algún matrimonio entre sus parientes más cercanos?

25a SI NO ?

¿Su jefe superior se comporta con Ud. Sie mpre correctamente?

26e SI NO ?

¿Se sienta frecuentemente a la mesa sin verdadero apetito?

27b SI NO ?

¿Se encuentra frecuentemente excitado?

28d SI NO ?

¿Se inquieta cuando tiene que despedirse de un grupo de personas?

29c SI NO ?

¿Cree que trabaja demasiadas horas en su actual empleo?

30e SI NO ?

¿Alguien de su casa le ha molestado con críticas sobre su aspecto exterior?

31a SI NO ?

¿Prefiere rodearse de un pequeño número de amigos íntimos mejor que de gran cantidad simples conocidos?

32c SI NO

¿Ha tenido alguna enfermedad de la que aún no está completamente restablecido?

33b SI NO ?

¿Le afecta mucho las críticas o censuras que le hacen?

34d SI NO ?

Entre sus familiares. ¿Se encuentra con el bienestar y la felicidad que apetece?

35a SI NO ?

¿Desean otro empleo, en lugar del actual?

36e SI NO ?

Fuera de su ambiente habitual, ¿ es Ud. Objeto de atención favorable?

37c SI NO ?

¿Padece Ud. Frecuentemente de dolores de cabeza punzantes?(como si le pinchara)

38b SI NO ?

¿Le molesta pensar que la gente le observa por la calle?

39d SI NO ?

¿Tiene la impresión de que falta amor y afecto e su hogar?

40a SI NO ?

¿Le resulta difícil conocer cuál es su posición respecto a su jefe o superior?

41e SI NO ?

¿Padece de sinusitis o de alguna obstrucción de las vías respiratorias?

42b SI NO ?

La idea de que la gente pueda leer sus pensamientos ¿llega a preocuparle o inquietarle?

43d SI NO ?

¿Hace usted amistades con facilidad?

44c SI NO ?

¿Cree que su actual jefe o superior le tiene antipatía o desprecia?

45e SI NO ?

Las personas que le rodean ¿le comprenden y sienten simpatía asía Ud.?

46a SI NO ?

¿Sueña Ud. Despierto con frecuencia?(es decir si deja correr sus fantasías)

47d SI NO ?

Alguna de sus enfermedades ¿le ha quebrantado definitivamente la salud?

48b SI NO ?

¿Trabaja, en su empleo actual al lado de ciertas personas que le desagradan?

49e SI NO ?

¿Duda o vacila al entrar en una habitación en la que hay varias personas?

50c SI NO ?

¿Cree que sus amigos disfrutan de un ambiente familiar más feliz que el suyo?

51a SI NO ?

¿Vacila al tomar la palabra, en una reunión por miedo de decir una incorrección?

52c SI NO ?

¿Se le curan los resfriados con facilidad?

53b SI NO ?

¿A menudo le dan las ideas tantas vueltas por la cabeza, que le impiden dormir normalmente?

54d SI NO ?

¿Hay alguien con quien actualmente convive que se enfada con facilidad con Ud.?

55a SI NO ?

¿Gana lo suficiente en su actual empleo, para atender a los que depende de Ud.?

56e SI NO ?

Supresión arterial, ¿es demasiado alta o demasiado baja?(si no lo sabe rodee el “?”)

57b SI NO ?

¿Se atormenta Ud. Pensando en posibles desgracias?

58d SI NO ?

Si llega con retraso a una conferencia, reunión, asamblea, etc. ¿prefiere irse?

59c SI NO ?

Su actual jefe o superior, ¿es una persona en la que siempre podrá Ud. Tener confianza?

60c SI NO ?

¿Es Ud. Propenso a padecer asma?

61b SI NO ?

¿Se compenetra y viven en buena armonía las personas que forman su hogar actual?

62a SI NO ?

En una recepción, fiesta o banquete, ¿trata Ud. De relacionarse con el invitado de honor?

63c SI NO ?

¿Cree que su jefe o superior le da un salario justo?

64c SI NO ?

¿Se da por ofendido fácilmente?

65d SI NO ?

¿Padece Ud. Mucho de estreñimiento?

66b SI NO ?

¿Odia a alguna persona de las que conviven con Ud.?

67a SI NO ?

¿Alguna vez es Ud. El animador de una fiesta, recepción o reunión?

68c SI NO ?

¿Se comprende Ud. Con todos o la mayor parte de sus actuales compañeros de trabajo?

69c SI NO ?

¿Ha quedado preocupado, alguna vez, por la idea, que las cosas se le presenta como irreales? (es decir, como si no estuviera seguro de que lo que ve, oye o vive fuera real).

70d SI NO ?

¿Alguna vez tiene Ud. Sentimientos contradictorios (de amor y de odio hacia alguien de su propia familia)

71a SI NO ?

¿Se encuentra intimado en presencia de personas que admira mucho, pero a las que no conoce demasiado?

72c SI NO ?

¿Es Ud. Propenso a tener nauseas, vómitos o diarrea?

73b SI NO ?

¿Se neboriza Ud. Con facilidad?

74d SI NO ?

El comportamiento de las personas con las cuales vive, ¿le ha provocado a menudo pesimismo y depresión?(depresión quiere decir tristeza?

75a SI NO ?

¿Ha cambiado frecuentemente de empleo en estos últimos cinco años?

76a SI NO ?

¿Ha cambiado a veces de acerca para evitar el encuentro con alguna persona conocida?

77c SI NO ?

¿Padece Ud. Frecuentemente amigdalitis u otras enfermedades de la garganta?

78b SI NO ?

¿Se siente Ud. Con frecuencia intimidado a causa de su aspecto exterior? (es decir, considera que su físico no es agraciado, o bien su vestuario demasiado pobre o anticuado)

79d SI NO ?

¿Le fatiga mucho su actual trabajo?

80c SI NO ?

En su hogar, ¿hay frecuentemente discusiones o desobediencias?

81a SI NO ?

¿Se considera Ud. Más bien como una persona nerviosa?

82d SI NO ?

¿Le gusta ir a bailar?

83c SI NO ?

¿Tiene Ud. Indigestiones frecuentemente?

84b SI NO ?

¿Sus padres criticaban frecuentemente la conducta de Ud. Mientras vivió con ellos? (o la critican, si es que vive con ellos actualmente)

85a SI NO ?

¿Cree Ud. Que en su actual ocupación cuenta con ocasiones suficientes para expresar sus propias ideas, su forma de considerar las cosas?

86c SI NO ?

¿Le resulta difícil o cree que le resultaría difícil hablar en público?

87c SI NO ?

¿Se encuentra Ud. Fatigado, la mayor parte del tiempo?

88b SI NO ?

Su actual salario. ¿Es tan reducido que teme no sea suficiente para cubrir todos sus gastos?

89c SI NO ?

¿Vive preocupado a consecuencia de sus sentimientos de inferioridad?

90d SI NO ?

¿Le irritan, le sacan de quicio las costumbres de ciertas personas con la que convive?

91a SI NO ?

¿Se encuentra Ud. Muy deprimido?

92d SI NO ?

¿Ha tenido que recurrir con frecuencia a la asistencia médica?

93b SI NO ?

¿Ha tenido Ud. Frecuentemente ocasiones de ser presentado a otras personas o de introducirse en otros grupos de gente?

94c SI NO ?

¿Ha podido obtener el ascenso que necesitaba en su actual empleo?

95c SI NO ?

En su familia, ¿Hay alguien que intente dominarle?

96a SI NO ?

Al despertarse, ¿se encuentra frecuentemente como cansado?

97b SI NO ?

Entre las personas que trabajan con Ud.

¿Hay alguna que lo irrite, por sus costumbres y genero de vida?

98c SI NO ?

Si está invitado a algún banquete o fiesta, ¿prefiere abstenerse de tomar algo antes que pedirlo al camarero?

99c SI NO ?

¿Tiene Ud. Miedo de encontrarse solo en un sitio oscuro?

100d SI NO ?

¿Tenían sus padres tendencia a controlarle o vigilarle demasiado mientras vivió con ellos(o tiene tendencia, si es que actualmente vive con ellos)

101a SI NO ?

¿Le ha sido fácil hacer amistad con personas del sexo opuesto?

102c SI NO ?

¿Esta Ud. Muy por debajo de su peso normal?

103b SI NO ?

Su empleo actual, ¿le obliga a hacer su trabajo o a despachar sus asuntos muy de prisa?

104c SI NO ?

¿Ha tenido Ud. A veces miedo de caerse, cuando se encontraba en un sitio alto?

105d SI NO ?

¿Cree que es fácil entenderse con la o las personas con las que convive?

106a SI NO ?

¿Le es difícil sostener una conversación con alguien que le acaba de ser presentado?

107c SI NO ?

¿Tiene Ud. Vértigos ósea sensación de mareos y que las cosas dan vuelta?

108b SI NO ?

¿Se lamenta Ud. A menudo de lo que hace?

109d SI NO ?

¿Se atribuye personalmente, su actual jefe o superior, todo el mérito de algún trabajo que ha hecho Ud.?

110c SI NO ?

¿Esta frecuentemente en desacuerdo con la manera de llevar la casa o forma de pensar de la o las personas con las que convive?

111a SI NO ?

¿Se denomina Ud. Con facilidad?

112d SI NO ?

En el transcurso de estos tres últimos años ¿a padecido Ud. Muchas enfermedades?

113b SI NO ?

¿Ha tenido Ud. Ocasión de dirigirse a otras personas siendo presidente de una comisión, jefe de grupo, etc.?

114c SI NO ?

En su actual empleo ¿tiene usted la impresión de sentir completamente anulada su personalidad)

115c SI NO ?

De las personas que le rodean,

¿Se opone alguna con frecuencia que Ud. Elija libremente a sus compañeros y amigos?

116a SI NO ?

¿Tiene Ud. Gripe con frecuencia?

117b SI NO ?

¿Le felicita su jefe o supervisor cuando hace un trabajo bien hecho?

118c SI NO ?

¿Se sentiría Ud. Muy intimidado si fuera el encargado de lanzar una idea para organizar una discusión en un grupo?

119c SI NO ?

¿A quedado frecuentemente entristecido? por las faltas de consideración de que ha sido usted objeto por parte de algunas personas de su ambiente?

120d SI NO ?

¿Viven con usted personas que se irritan y se enfadan o discuten violentamente?

121a SI NO ?

¿Tiene Ud. Bronquitis con bastante frecuencia?

122b SI NO ?

¿Le asustan los relámpagos?

123d SI NO ?

¿Es Ud. Tímido?

124c SI NO ?

Al emprender su actual trabajo, ¿lo ha hecho pensando que era este, precisamente, el que usted deseaba?

125c SI NO ?

¿Ha sufrido alguna operación quirúrgica importante?

126b SI NO ?

¿Le reprochaban sus padres, con frecuencia el género de amigos que le rodeaban?

127a SI NO ?

¿Le resulta a usted fácil pedir ayuda a los demás?

128c SI NO ?

¿Tiene temporadas en las que se desanima en su trabajo actual?

129c SI NO ?

¿Le salen frecuentemente mal las cosas sin que sea culpa suya?

130d SI NO ?

¿Le agradecería irse del lugar en que vive para tener más independencia personal?

131a SI NO ?

Si desea obtener algo de una persona que apenas conoce, ¿prefiere escribirle antes que pedirselo personalmente?

132c SI NO ?

En algún accidente, ¿ha resultado Ud. Gravemente herido?

133b SI NO ?

¿Solo el ver una serpiente ya lo aterroriza?

134d SI NO ?

¿Tiene Ud. La impresión de que su trabajo está controlado por demasiados superiores?

135c SI NO ?

¿Ha adelgazado mucho en estos últimos tiempos?

136b SI NO ?

¿Cree que es desgraciado su hogar por la falta de dinero?

137a SI NO ?

¿Le sería difícil contar o exponer alguna cosa ante un grupo?

138c SI NO ?

¿Es muy monótono su trabajo actual?

139c SI NO ?

¿Llora Ud. Con facilidad o con frecuencia?

140d SI NO ?

¿Se encuentra frecuentemente muy cansado al anochecer, es decir al finalizar el día?

141b SI NO ?

Mientras viva con sus padres ¿era injustamente censurado por alguno de ellos? (o lo es actualmente, si es que aún viva con ellos)

142a SI NO ?

¿Le asusta mucho en pensar en un terremoto o incendio?

143d SI NO ?

¿Se azara Ud. Si tiene que entrar en algún salón, fiesta familiar o cualquier otra clase de reunión cuando ya está todo el mundo sentado?

144c SI NO ?

¿Cree que su actual trabajo es muy poco interesante?

145c SI NO ?

¿Tiene Ud. A menudo dificultad para conciliar el sueño, aun cuando no haya ruido a su alrededor?

146b SI NO ?

Donde Ud. Vive actualmente, ¿hay alguien que le exige que obedezca tenga o no tenga razón?

147 SI NO ?

¿Ha tomado usted alguna vez la iniciativa para animar alguna reunión aburrida?

148c SI NO ?

¿Cree usted que su jefe o superior abría de poner más simpatía y comprensión en sus relaciones con Ud.?

149c SI NO ?

¿Se siente usted frecuentemente como si estuviera solo, aunque se encuentre acompañado de otras personas?

150c SI NO ?

Durante su infancia, ¿ha sentido algunas veces desesperación de marcharse de casa?

151c SI NO ?

¿Tiene frecuentemente dolores de cabeza?

152b SI NO ?

¿Ha tenido usted alguna vez la sensación de que alguien le hipnotizaba y que le hacía ejecutar ciertos actos en contra de su voluntad?

153d SI NO ?

Durante alguna conversación sobre temas varios ¿ha tenido, alguna vez grandes dificultades para formular una cita apropiada?

154c SI NO ?

¿Le parece a Ud. que su jefe o superior no aprecie su justo valor por los esmeros que Ud. Hace para realizar su trabajo de una manera perfecta?

155c SI NO ?

¿Ha tenido Ud. Escarlatina o difteria?

156b SI NO ?

¿Ha creído Ud. A veces que ha sido una decepción para sus padres?

157a SI NO ?

¿Se encarga de presentar alguna persona con otras en una reunión?

158c SI NO ?

¿Tiene Ud. Miedo de perder su empleo actual?

159c SI NO ?

¿Tiene Ud. Con frecuencia periodos en los que se siente de repente triste y pesimista durante días o incluso durante más tiempo?

160d SI NO ?

Centro Universitario de Santa Rosa
SECCIÓN CHIQUIMULILLA
Lic. en Pedagogía y Administración Educativa

CUESTIONARIO PARA DIRECTORES

INSTRUCCIONES: A continuación encontrará una serie de preguntas relacionadas con el desempeño, actitudes y comportamientos de algunos docentes que trabajan bajo su supervisión; por favor conteste cada una de ellas con toda sinceridad. La información recabada será tratada con total confidencialidad. Muchas gracias por su colaboración y franqueza.

1. ¿Cómo describiría las relaciones interpersonales de los docentes con las demás personas de la institución?

Malas
Aceptables
Sobresalientes

| |
|--|
| |
| |
| |

2. ¿Considera que las relaciones interpersonales de sus docentes con los demás compañeros de trabajo de su institución son:

Malas
Aceptables
Sobresalientes

| |
|--|
| |
| |
| |

3. Cómo considera las relaciones interpersonales de sus docentes con usted?

Malas
Aceptables
Sobresalientes

| |
|--|
| |
| |
| |

4. ¿Cómo considera la actitud de colaboración de sus docentes entre ellos?

| | |
|----------------|--------------------------|
| Malas | <input type="checkbox"/> |
| Aceptables | <input type="checkbox"/> |
| Satisfactorias | <input type="checkbox"/> |
| Sobresalientes | <input type="checkbox"/> |

5. Considera que sus docentes tienen problemas entre ellos dentro de la institución?

| | |
|----|--------------------------|
| SI | <input type="checkbox"/> |
| NO | <input type="checkbox"/> |

6. Si su respuesta anterior fue afirmativa, a que razones lo atribuye:

| | |
|----------------------|--------------------------|
| a) Rivalidad | <input type="checkbox"/> |
| b) Poca comunicación | <input type="checkbox"/> |
| c) Poca colaboración | <input type="checkbox"/> |
| d) Individualismo | <input type="checkbox"/> |
| e) Otros | <input type="checkbox"/> |

7. Comparte con sus docentes sobre la importancia de su personalidad dentro de la institución.

| | |
|----|--------------------------|
| SI | <input type="checkbox"/> |
| NO | <input type="checkbox"/> |

8. ¿Reciben los docentes charlas sobre comportamientos adecuados dentro de la institución.

| | |
|----|--------------------------|
| SI | <input type="checkbox"/> |
| NO | <input type="checkbox"/> |

9. ¿Utiliza incentivos positivos con sus docentes valorando los éxitos por pequeños que estos sean?

SI
NO

| |
|--|
| |
| |

10. Manifiesta serenidad con los estudiantes por alguna falta que ellos cometan?

SI
NO

| |
|--|
| |
| |

**Gracias por su colaboración
"ID Y ENSEÑAD A TODOS"**

5.10 Bibliografía y E-grafía sugerida en la Investigación

5.10.1 Bibliografía

- ✓ PÉREZ-Jiménez, Cesar. Formación de docentes para la construcción de Saberes sociales. En Revista Iberoamericana de educación. N°pp.155.(2003)
- ✓ TABARES, Sebastián. Perfil del docente Latinoamericano: ¿mito o realidad? En Pedagogía 2005, del 31 de enero al 4 de febrero del 2005.
- ✓ JOHNSON, Erick. Consejos Prácticos para maestros de escuela. Argentina, Ediciones,Tres Tiempos, 1994. pp253.
- ✓ ARMAS, Henry. Evaluación del Desempeño del Personal Docente en Centros Educativos de la Ciudad de Guatemala. pp159. 1998
- ✓ ADAMS, Sam; GARRETH, John. Cómo ser un buen maestro; Introducción a la pedagogía. Argentina, Editorial Kapelusz. pp.324, (1994)
- ✓ CHAPMAN, Elwood. Actitud,su posesión más valiosa. Grupo Editorial Iberoamericana, S.A. México 1992
- ✓ MARTÍN del Buey, Francisco. Programa integrado de acción tutorial: marco conceptual. Desarrollo de la personalidad eficaz en contextos educativos (2000).
- ✓ BEGGS, William. La formación del maestro. Ediciones Troquel, pp. 12 (1994)
- ✓ CERDÁ, Ana; SILVA, María de la Luz; NÚÑEZ, Iván. El Sistema escolar y la profesión docente.
- ✓ SÁNCHEZ, Miguel. De docente a formador. pp 1, 2004
- ✓ LOUGULIN. Lidia. Profesores y alumnos. ¿Comunicación o conflicto? Buenos Aires, Editorial Librería del colegio, pp. 117, (1992)
- ✓ CITTÓN, Carla. Filosofía y Educación. ¿Cuál es la expectativa? Ensayo. Artículo publicado en www.monografía.com Pág. 4

5.11 GLOSARIO

Actitud: es la forma de actuar de una persona, el comportamiento que emplea un individuo para hacer las cosas. En este sentido, se puede decir que es su forma de ser o el comportamiento de actuar.

Autoridad: es el prestigio ganado por una persona u organización gracias a su calidad o a la competencia de cierta materia.

Capacidad: se refiere a los recursos y aptitudes que tiene un individuo, entidad o institución para desempeñar una determinada tarea o cometido.

Confianza: es la creencia en que una persona o grupo será capaz y deseará actuar de manera adecuada en una determinada situación y pensamientos. La confianza se verá más o menos reforzada en función de las acciones.

Contravalor: es todo aquello que se opone al crecimiento armonioso de la personalidad y por extensión, del propio desarrollo del ser.

Disciplina: la disciplina es la capacidad de enfocar los propios esfuerzos en conseguir un fin, si bien etimológicamente, disciplina hace referencia a la instrucción dada a un discípulo, acepción que preserva el sentido de la palabra original en latín (instrucción) cuya raíz significa aprender.

Formación: se entiende todos aquellos estudios y aprendizajes encaminados a la inserción, reinserción y actualización laboral, cuyo objetivo principal es aumentar y adecuar el conocimiento y habilidades de los actuales y futuros trabajadores a lo largo de toda la vida.

Idónea: es adecuado o conveniente para una cosa, especialmente para desempeñar una función, una actividad o un trabajo.

Imponencia: causa una intensa impresión de admiración, sorpresa, respeto o miedo.

Integra: se aplica a la persona que se comporta con honradez y rectitud.

Inherente: es esencial y permanente en un ser o en una cosa o no se puede separar de él por formar parte de su naturaleza y no depender de algo externo.

Irritabilidad: es la capacidad de un organismo o de una parte del mismo para identificar un cambio negativo o positivo en el medio ambiente y poder reaccionar mediante este

Jerarquía: es la organización o clasificación de categorías o poderes, siguiendo un orden de importancia

Léxico: conjunto de palabras y expresiones propias de una región, de una actividad, de un periodo determinado, o de una persona, en especial

Líder: persona o grupo de personas que ocupa el primer lugar entre las de su grupo,

Manipulación: una práctica destinada a influir en la voluntad o libre albedrío.

Mediador: persona u organismo encargado de intervenir en una discusión o en un enfrentamiento entre dos partes para encontrar una solución

Parámetros: una función definida sobre valores numéricos que caracteriza una población o un modelo

Personalidad: patrón de actitudes, pensamientos, sentimientos y repertorio conductual que caracteriza a una persona y que tiene una cierta persistencia y estabilidad a lo largo de su vida de modo tal que las manifestaciones de ese patrón en las diferentes situaciones posee algún grado de predictibilidad.

Perfil: conjunto de rasgos peculiares que un puesto de trabajo engloba a nivel de educación, nivel de formación, experiencia y habilidades intelectuales y/o físicas, para una persona.

Pesimismo: tendencia que tienen algunas personas a ver y a juzgar las cosas en su aspecto más negativo o desfavorable.

Repercusión: consecuencia indirecta de un hecho o decisión

Reputación: opinión que se tiene sobre alguien, buena fama que tiene una persona.

Sensible: que se deja llevar fácilmente por sentimientos como la ternura, la compasión y el amor, y se siente emocionado o herido con facilidad.

Sensibilizar: hacer que una persona se dé cuenta de la importancia o el valor de una cosa, o que preste atención a lo que se dice o se pide.