

**UNIVERSIDAD SANTA MARÍA
DECANATO DE POSTGRADO Y EXTENSIÓN
DIRECCIÓN DE INVESTIGACIÓN
ESPECIALIZACIÓN EN GERENCIA EDUCATIVA**



**AUTOESTIMA Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS DOCENTES
DE EDUCACIÓN BÁSICA U.E MAESTRO VÍCTOR
BALESTRINI**

**Autor: Montilla Marbella
C.I: 9.730.478**

Zulia, Abril 2014

**UNIVERSIDAD SANTA MARÍA
DECANATO DE POSTGRADO Y EXTENSIÓN
DIRECCIÓN DE INVESTIGACIÓN
ESPECIALIZACIÓN EN GERENCIA EDUCATIVA**



**AUTOESTIMA Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS DOCENTES
DE EDUCACIÓN BÁSICA U.E MAESTRO VÍCTOR
BALESTRINI**

**Trabajo Especial de Grado presentado como requisito para optar al
Título de Especialista en Gerencia Educativa**

**Autor: Montilla Marbella
C.I: 9.730.478**

Zulia, Enero 2014

DEDICATORIA

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

A mis padres, por darme la vida, quererme mucho, creer en mí, por apoyarme siempre, enseñarme a luchar, seguir adelante, ser responsable.

A mis hijos, que son el motivo y la razón que me ha llevado a seguir superándome día a día, para alcanzar mis más apreciados ideales de superación, ellos fueron quienes en los momentos más difíciles me dieron su amor y comprensión para poderlas superar. Quiero dejar en ellos la enseñanza que cuando se quiere lograr algo en la vida, no hay tiempo, ni obstáculo que lo impida para poderlo lograr.

En fin a todas a aquellas personas que de una u otra manera contribuyeron para el logro de esta meta.

A todos, que Dios los bendiga.

RECONOCIMIENTO

Este trabajo de grado es de glorias compartidas, de mucho esfuerzo y dedicación, agradezco en primer plano al gran arquitecto del universo Dios por darme las fuerzas necesarias para seguir adelante.

A mis padres familia y en especial a mis hijos por su cariño, apoyo incondicional.

A la Universidad Santa María, por brindarme la oportunidad de superarme en tan digna casa de estudios.

A todos los profesores de la Universidad Santa María por los aportes significativos para el logro de la meta trazada.

Y a todas aquellas personas que de una u otra forma, colaboraron o participaron en la realización de esta investigación, hago extensivo mi más sincero agradecimiento.

ÍNDICE GENERAL

	pp
DEDICATORIA	iii
RECONOCIMIENTO	iv
ÍNDICE GENERAL	v
LISTA DE CUADROS	viii
LISTA DE GRÁFICOS	ix
RESUMEN	x
INTRODUCCIÓN	1
CAPÍTULOS	
I EL PROBLEMA	
1.1 Contextualización y Delimitación del Problema	4
1.2 Interrogantes de la Investigación	9
1.3 Objetivos de la Investigación	9
1.3.1 Objetivo General	9
1.3.2 Objetivos Específicos	9
1.4 Justificación	10
1.5 Sistema de Variables	13
1.5.1 Definición Conceptual	14
1.5.2 Definición Operacional	15
II MARCO TEÓRICO	
2.1 Antecedentes Relacionados con la Investigación	17
2.2 Autoestima	22
2.3 Factores que Influyen en la Autoestima	25
2.3.1 Confianza	26
2.3.2 Concepto de Sí Mismo	27
2.3.3 Empatía	29
2.4 Niveles de Autoestima	31
2.4.1 Alta Autoestima	31
2.4.2 Media Autoestima	34

2.4.3 Baja Autoestima	36
2.5 Roles que Caracterizan al Desempeño Docente	38
2.5.1 Mediador	40
2.5.2 Orientador	42
2.5.3 Promotor Comunitario	44
2.6 Elementos que Conforman el Desempeño de los Docentes	45
2.6.1 Planificación Didáctica	47
2.6.2 Preparación del Ambiente de Enseñanza	51
2.6.3 Evaluación Adecuada de los Aprendizajes	54
III MARCO METODOLÓGICO	
3.1 Tipo y Diseño de la Investigación	57
3.2 Población y Muestra	60
3.3 Instrumento	61
3.3.1 Validación	61
3.3.2 Confiabilidad	62
3.4 Procedimiento	63
IV PRESENTACIÓN Y ANÁLISIS DE RESULTADOS	
4.1 Presentación de los Resultados	66
4.2 Análisis General de los Resultados	71
V CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	
5.1 Conclusiones	74
5.2 Recomendaciones	76
BIBLIOGRAFÍA	78
ANEXOS	
A Escala Aplicada a los Docentes	87
B Guía de Validación del Instrumento	89

C Cálculo de la Confiabilidad

LISTA DE CUADROS

pp

CUADRO

1	Identificación y Definición de las Variables	15
2	Operacionalización de las Variables	16
3	Variable Factores que Influyen en la Autoestima	67
4	Variable Niveles de Autoestima	68
5	Roles que Caracterizan el Desempeño de los Docentes	69
6	Elementos que Conforman el Desempeño de los Docentes	70

LISTA DE GRÁFICOS

pp

GRÁFICO

1 Factores que Influyen en la Autoestima	67
2 Niveles de la Autoestima	68
3 Roles que Caracterizan el Desempeño del Docente	69
4 Elementos que Conforman el Desempeño del Docente	70

**UNIVERSIDAD SANTA MARÍA
DECANATO DE POSTGRADO Y EXTENSIÓN
DIRECCIÓN DE INVESTIGACIÓN
ESPECIALIZACIÓN EN GERENCIA EDUCATIVA**

**AUTOESTIMA Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS DOCENTES
DE EDUCACIÓN BÁSICA U.E MAESTRO VÍCTOR
BALESTRINI.**

Trabajo Especial de Grado

**Autor: Marbella Montilla
Año: 2014**

RESUMEN

El presente trabajo de investigación se ubicó en el área de la Gerencia Educativa, Línea de Investigación Sociedad Educadora y Estado Docente referida a la autoestima y desempeño laboral de los docentes de educación básica, la cual tuvo como objetivo general analizar la relación entre la autoestima y el desempeño laboral del docente de la U.E Maestro Víctor Balestrini del Municipio Baralt del Estado Zulia, donde se observó que los docentes poseen un nivel medio de autoestima. Se consideraron los aportes teóricos para los factores que influyen en la autoestima, entendiéndolos como aquellos elementos que la incrementan o disminuyen, niveles de autoestima tipificándolos en alta media y baja, así como los roles del docente y los elementos que la conforman. La metodología fue descriptiva, de campo, no experimental, transeccional. La población se conformó por trece (13) docentes que laboran en la escuela objeto de estudio. Se aplicó una escala de preguntas cerradas con alternativas: siempre, casi siempre, algunas veces, nunca. Se estableció la validez por juicio de expertos y la confiabilidad con el coeficiente Alfa de Cronbach obteniendo el valor de 0,9712 determinando su alta confiabilidad. Se concluye que los docentes se ubican con un nivel medio de autoestima, siempre se desempeñan según lo establecen los roles y como lo establecen los elementos del desempeño docente. Se recomienda Demostrar un comportamiento asertivo, manteniendo los derechos, opiniones, creencias, deseos, respetando al mismo tiempo los de sus compañeros y alumnos.

INTRODUCCIÓN

La autoestima es un aspecto importante en el mundo laboral actual, ya que determina la capacidad de competir de una persona y por lo tanto, el éxito en su vida profesional. Las empresas deben encargarse de que su personal adquiera una adecuada autoestima a través del recambio, convirtiendo las situaciones adversas de la vida en oportunidades de crecimiento y valoración personal. Para lograr esto, se debe tener el impulso de querer enriquecerse para poder desarrollar actitudes que permitan autorrealizarse y poder aportar a todos los aspectos de la vida, incluyendo el trabajo, lo mejor de sí, con plena confianza en sí mismo.

La autoestima puede estar estrechamente relacionada con el desempeño laboral de una persona. En general, la autoestima está más asociada a una imagen idealizada de sí mismo que a una realista. Cuando se piensa en la imagen idealizada, es común experimentar una sensación de perfeccionismo y confianza en sí mismo. Pero cuando se está deprimido, la imagen personal es prácticamente irreconocible, ya que la persona se torna autocrítica, siente vergüenza y culpa, lo cual destruye su autoestima.

En razón de lo anterior, surge esta investigación, a través de la cual se pretende Analizar la relación entre la autoestima y el desempeño laboral del docente de la U.E Maestro Víctor Ballestrini del Municipio Baralt del Estado Zulia, a fin de alcanzar una mejor conducción

institucional con una proyección moderna y amplia de la dirección educacional.

El sustento teórico de la misma, estuvo constituida por los aportes de Nieto (2008), L'Ecuyer (2008), Massó (2008), Vidal (2008), Chiavenato (2006) Cedeño y González (2005). Esta investigación estuvo sustentada en la metodología cuantitativa, que es aquella que permite examinar los datos de manera científica, o más específicamente en forma numérica, generalmente con ayuda de herramientas del campo de la estadística, se presenta como estrategia de investigación el empirismo o positivismo metodológico, es decir, se centra en los aspectos observables susceptibles de cuantificación, y utiliza la estadística para el análisis de los datos. Se contrapone a la metodología cualitativa o interpretativa.

Esta investigación está estructurada en cinco (5) capítulos, de la siguiente manera:

Capítulo I: El problema, incluye el planteamiento, objetivos, justificación y delimitación, el Capítulo II titulado Marco Teórico, el cual recoge los elementos teóricos que sustentan la información de los diversos autores, cuyos marcos de acción se relacionan con la autoestima y desempeño laboral, también se incluyen los antecedentes. Capítulo III: Marco Metodológico, en este se describe la metodología utilizada en los siguientes aspectos: Tipo de investigación, diseño de la investigación, población, muestra, instrumentos utilizados y las consideraciones previas a su elaboración, descripción de la validez y la confiabilidad. El Capítulo IV, está orientado a los resultados de la investigación; refiere la presentación, discusión de los resultados y análisis e interpretación de

los datos obtenidos; indicando, además, las tablas estadísticas resultantes con los respectivos gráficos que muestran valores porcentuales y absolutos sobre las respuestas emitidas por las personas consultadas sobre cada ítem. En cuanto al Capítulo V, son las conclusiones que expresan los resultados obtenidos e inferencias de la investigación y recomendaciones a ser consideradas por los entes involucrados en la problemática. Finalmente, se presenta la bibliografía consultada que sirvió de fundamento a este trabajo y los anexos.

CAPITULO I

EL PROBLEMA

1.1 Contextualización y Delimitación del Problema

A nivel mundial, se está viviendo una época de transformaciones definidas las cuales han marcado pautas en al ser humano como tal, por lo tanto se requiere en el individuo tener bien definido la autoestima, de ella depende el buen desenvolvimiento del hombre en todos los ámbitos. Se requiere cada día más de personal con autoestima elevada que desempeñe bien su rol en el campo laboral especialmente el personal docente que labora en la II Etapa de Educación básica puesto que en sus manos está la gran responsabilidad de preparar individuos actos para la vida. A tal efecto la autoestima del docente se debe considerar de gran valor para el buen desempeño de estas funciones.

En el caso de Venezuela, Méndez (2006), plantea que según información, aportada por el Ministerio del Poder Popular para la Educación se ha evidenciado en las Instituciones Educativas de toda Venezuela desde las dos últimas décadas propuestas de cambio, con el propósito de mejorar la autoestima del personal y por ende la capacidad de los aprendizajes mediante un efectivo desempeño laboral en pro del desarrollo de las mismas. Muchas de estas acciones se han constituido en tomar medidas drásticas en cuanto a los procesos de planificación y

evaluación que involucra todo el recurso humano que prestan sus servicios en ellas.

Sin embargo a pesar de los esfuerzos realizados, en el Estado Zulia, se viene evidenciando según estudios realizados, como por ejemplo el de Carrión (2009), que el personal de las instituciones educativas viene presentando problemas en su autoestima, lo cual influye en su desempeño, rendimiento laboral, el personal estudiado no conocía las prácticas para construir la autoestima, por ende no las utiliza en su desempeño profesional, después de los talleres se logró un cambio de actitud, para fomentar el uso de dichas prácticas, proponiéndose ellos mismos como entes multiplicadores.

En consecuencia, se considera la autoestima como un tema que cada día ha ido cobrando mayor interés en el mundo actual, es la función de evaluarse así mismo, esta implica por un lado un juicio de valor, por otro un afecto que le acompaña. La autoestima positiva está relacionada con afectos positivos como son el gozo, la confianza, el placer, el entusiasmo, el interés, en cambio la negativa conlleva afectos negativos como el dolor, la angustia, la duda, la tristeza, el sentirse vacío, la inercia, la culpa y la vergüenza.

Según Keenan (2006), el concepto de autoestima ha tenido papeles preponderantes en el desempeño laboral en ciertos sistemas educativos. En particular, a principios del 2000, en Estados Unidos y otros países anglosajones, la autoestima se convirtió en un concepto en ascenso entre algunos teóricos de la pedagogía.

Por otro lado Chiavenato (2006), enfoca la autoestima como una fuerza impulsora, es un elemento de importancia en cualquier ámbito de

la actividad humana, pero es en el trabajo en la cual logra la mayor preponderancia; al ser la actividad laboral ocupante de la mayor parte de la vida de los trabajadores, es necesario estén motivados por ella con el fin de convertir lo laboral en una actividad estimulante; el estar motivado hacia el trabajo, trae varias consecuencias psicológicas positivas, tales como la autorrealización, el sentirse competentes, útiles, mantener la autoestima adecuada.

En este sentido, dentro de cualquier institución bien sea empresarial o educativa, cuando los empleados tiene buena autoestima, esto conlleva a que se encuentran satisfechos laboralmente, influyendo esto de manera directa en el desempeño laboral de los mismos. Chiavenato (Ibidem), plantea que éste es un fin en sí mismo, tiene un valor intrínseco el cual compete tanto al trabajador como a la empresa; la cual sería un beneficio cuyos frutos se dirigirían principalmente a la empresa y llevaría a un óptimo desempeño laboral. Ahora bien, el análisis del desempeño docente constituye un elemento clave en el diagnóstico de cualquier sistema educativo, tanto en la etapa de la ESO (Educación Secundaria Obligatoria) como en otras.

De tal manera Méndez (2006), considera: “el desempeño laboral del docente como la capacidad de la persona de producir, realizar, elaborar, generar trabajo en menos tiempo con el mayor esfuerzo, mejor calidad posible” (p. 19), estando relacionado con el rol realizado por el docente dentro de las funciones como facilitador, orientador, promotor social e investigador en el proceso educativo formativo, no dependiendo de un clima organizacional, referido esto por el autor como el ambiente

existente entre los miembros de la institución, ligado estrechamente al grado de motivación de los empleados.

En el mismo orden de ideas, Cedeño y González (2005), plantean que: “el desempeño laboral es la capacidad de una persona para producir, realizar productos en el mejor tiempo con la mejor calidad posible” (p. 26). También se puede relacionar con el rol que realiza el docente dentro de las funciones como facilitador (planificando, evaluando), como orientador (llevando a cabo programas y estableciendo estrategias como promotor-social) promoviendo actividades educativas y como investigador (siguiendo normas, procedimientos e incentivando a los alumnos) en el proceso de aprendizaje, dentro de los cuales el autoestima juega un papel muy importante.

Es de vital importancia lo expuesto por Soto (2004), al destacar: “el desempeño laboral como el cumplimiento de las actividades dentro de su trabajo en la institución, orientando las acciones a satisfacer los deberes ante el proceso educativo formativo” (p. 24), es la actuación ocupacional que efectúa una persona para dar cumplimiento a cada una de las tareas que realice.

De lo expuesto se explica, si la motivación es escasa, ya sea por frustración o cualquier otro aspecto impidiendo el desempeño laboral eficaz, el clima tiende a disminuir provocando estado de desinterés, apatía e inconformidad pudiendo afectar el desempeño laboral, en este caso del docente.

El autor también señala, estas motivaciones de los empleados, generan ciertos comportamientos o actitudes en el ámbito de trabajo, en

otras palabras, las percepciones del trabajador, en este caso, el docente, obrero y/o administrativo del plantel, tienen de las estructuras y procesos que ocurren en el medio laboral, lo cual conllevan a un buen desempeño laboral o no, resistencia o participación, motivación o desmotivación.

Tal es el caso de la U.E Maestro Víctor Balestrini del Municipio Baralt, donde según observaciones realizadas, se evidencia una baja autoestima en el personal, situación que perjudica el proceso de enseñanza en esta etapa en consideración se necesita incentivar al personal en cuanto a la búsqueda de mejorar su autoestima en el desempeño laboral.

No obstante, se observa en la institución objeto de estudio, la presencia de ciertos elementos los cuales han inferido negativamente en el cumplimiento de las actividades administrativas, laborales y docentes, que guardan relación directa con el desempeño laboral de los involucrados en el proceso educativo, observándose un comportamiento de apatía, baja motivación, indiferencias, desinterés, falla de comunicación y poco esfuerzo para contribuir en la solución de problemas de las escuelas.

En tal sentido pareciera que todo el personal docente de la institución, siente tensión en sus puestos de trabajo, en virtud de los cambios que se han venido presentando en el ambiente laboral, sobre todo en lo referido a horarios de trabajos, planificación, evaluación, reducción del personal obrero, el no ingreso de nuevos docentes, incrementando el número de alumnos por aula, como lo expresan Mondy y Robeth (2007), como “el grado hasta el cual los miembros, de una

organización de trabajo pueden satisfacer sus necesidades personales más importantes mediante la experiencia en la organización” (p. 283)

Tomando en cuenta lo antes planteado se formulan las siguientes interrogantes:

1.2 Interrogantes de la Investigación

¿Cómo es la relación existente entre la autoestima y el desempeño laboral del docente la U.E Maestro Víctor Ballestrini del Municipio Baralt, Estado Zulia?

¿Cuáles son los factores de la autoestima presentes en los docentes de la U.E. Maestro Víctor Balestrini del Municipio Baralt, Estado Zulia?

¿Cuáles son los niveles de autoestima que poseen los docentes de la U.E. Maestro Víctor Balestrini del Municipio Baralt, Estado Zulia?

¿Cuáles son los roles que componen el desempeño docente de la U.E. Maestro Víctor Balestrini del Municipio Baralt, Estado Zulia?

¿Cuáles son los elementos que conforman el desempeño de los docentes de la U.E. Maestro Víctor Balestrini del Municipio Baralt, Estado Zulia?

1.3 Objetivos de la Investigación

1.3.1 Objetivo General

Analizar la relación existente entre autoestima y el desempeño del docente de la U.E Maestro Víctor Balestrini del Municipio Baralt, Estado Zulia

1.3.2 Objetivos Específicos

Identificar los factores que influyen en la autoestima de los docentes de la U.E Maestro Víctor Balestrini del Municipio Baralt, Estado Zulia.

Describir los niveles de autoestima de los docentes de la U.E. Maestro Víctor Balestrini del Municipio Baralt, Estado Zulia

Identificar los roles que componen el desempeño de los docentes en la U.E. Maestro Víctor Balestrini del Municipio Baralt, Estado Zulia.

Describir los elementos que conforman el desempeño de los docentes en la U.E. Maestro Víctor Balestrini del Municipio Baralt, Estado Zulia.

1.4 Justificación

Se justifica el estudio de esta investigación a la preocupación como educador, ya que el desafío como docente es dedicar esfuerzos, tiempo a ayudar al desarrollo de la formación de individuos calificados para enfrentar con éxito el avance de las ciencias y la tecnología del futuro, para ello se necesita en el docente el desarrollo de su autonomía, expresión de sentimientos, autoestima y comprensión del otro, actitudes necesarias dentro de una concepción democrática de la convivencia.

Por otra parte, los aportes teóricos ofrecen el conocimiento de que el autoestima juega un papel importante dentro de cada una de las etapas de la educación básica, por ser uno de los factores fundamentales que tiene como tarea conducir al educando a responder a su realidad biopsicosocial, tomando en cuenta las etapas evolutivas, los intereses, sentimientos, las características y necesidades de los mismos, además de

formar en el alumno el pensamiento concreto orientado a la confianza, seguridad en si mismo, participación, valor, consolidación de la personalidad extrovertida o introvertida del individuo, detalles y hechos del mundo exterior que conducen a indagaciones y vivencias.

En cuanto a las implicaciones prácticas que el estudio ofrece a la U.E Maestro Víctor Balestrini del Municipio Baralt del Estado Zulia, se desea docentes que promuevan la autoestima en el aula de clase, para lo cual debe poner en práctica un dominio cognoscitivo adecuado, didáctico, una personalidad crítica y reflexiva, capaces de mantenerse siempre dispuesto a actualizarse con los cambios de las reformas de currículo y de seleccionar las estrategias metodológicas que se consideren adecuadas para el logro de los objetivos. Por otra parte, deben organizar las actividades de acuerdo a las estrategias seleccionadas, observar si el desarrollo de las actividades conduce al logro de los objetivos propuestos, evaluar sistemáticamente el trabajo realizado a fin de mejorar los planes futuros, y tratar de determinar siempre si todas estas primicias influirán en forma positiva sobre el rendimiento escolar.

En síntesis, la importancia del estudio radica en la finalidad de despertar la estimulación emocional, la motivación, el interés, etc., ya que de esta manera se estarían formando educandos seguros, activos, críticos, sin miedo al fracaso y capaces de buscar sus propias respuestas; fijando como objetivo fundamental, facilitar al estudiante estrategias instruccionales para activar la motivación y estimular el desarrollo emocional, mental, intelectual de los alumnos.

Al mismo tiempo, este estudio contribuye una herramienta didáctica

incomparable para medir la calidad del nivel de conocimientos, estimular los alumnos, a objeto de lograr el puente entre lo que ha debido aprender así como el nuevo material de aprendizaje. De esta manera el proceso de organización cognitiva se consolida, se tienden bases que garantizan la retención significativa de los conocimientos que haría a los educandos más activos y críticos.

Hay que resaltar los planteamientos de Nieto (2008), quien sostiene que es importante ya que ésta influye sobre la forma de actuar, dando el Valor Humano propio para poder afrontar distintas actividades, como también a la hora de relacionarse con otras personas, considerándose el grado de Aceptación o Comprensión, y actuando como un filtro o un refuerzo a la Seguridad y Moral que tengan elaborada en base a sí mismos.

Asimismo, Vidal (2008), refiere que la valoración que se haga de sí mismo condiciona el proceso de desarrollo de nuestro potencial así como la inserción de la persona dentro de la sociedad. Toda persona es capaz de muchas cosas, sin embargo no todas las personas logran descubrirlo por su falta de confianza en si mismos, su autovaloración pobre y sentido derrotista, actitudes que marcan el estancamiento o el fracaso en el desempeño laboral de muchas personas; de igual manera su papel dentro de la sociedad se verá afectado por el nivel de autoestima que cada persona maneje sobre sí misma, lo que dificulta las relaciones interpersonales en el trabajo.

El nivel de autoestima, señala Mora (2003), es responsable de muchos logros y fracasos, ya que una autoestima sana, potenciará las

capacidades para desarrollar habilidades y aumentará el nivel de seguridad personal. Esta reflexión debería ser tomada en cuenta por los directivos de toda empresa, para descubrir cuál es el impulso que hace a unos empleados más exitosos y a otros no, ya que quienes están convencidos de ser un elemento importante en su lugar de trabajo se sienten comprometidos a presentar los mejores resultados posibles constantemente, además motivan con su actitud a otros a emprender nuevas tareas y son altamente eficientes. Esta es una razón del porqué la autoestima es un elemento fundamental a ser estudiado en la conducta de los trabajadores, y no sólo a niveles operativos sino extendiéndose hasta el área administrativa y la dirección de la empresa misma.

1.5 Sistema de Variables

El sistema de variable se puede definir como todo aquello que se va a medir, controlar y estudiar en una investigación o estudio. La capacidad de poder medir, controlar o estudiar una variable viene dado por el hecho de que ella varía, y esa variación se puede observar, medir y estudiar.

En toda investigación es importante plantear variables, ya que éstas permiten relacionar algunos conceptos y hacen referencia a las características que el investigador va a estudiar. Se puede acotar entonces, que la idea básica de algunos enfoques, sobre todo los cuantitativos, es la manipulación y control objetivo de las variables. Por otro lado, en el enfoque cualitativo también se puede usar variables para desarrollar una investigación.

Desde esta premisa, Chávez (2007) plantea que una variable es: “la representación característica que puede variar entre individuos y presentan diferentes valores” (p.25). Entonces, una variable es una cualidad susceptible de sufrir cambios (característica que varía).

Según la Universidad Santa (USM, 2001): Las variables representan los elementos, factores o términos que pueden asumir diferentes valores cada vez que son examinados, o que reflejan distintas manifestaciones según sea el contexto en el que se presentan” (p. 36)

1.5.1 Definición Conceptual de las Variables

La definición conceptual de la variable, se corresponde según Balestrini (2009), con el significado que se otorga a un determinado término dentro de la investigación, proporcionando una mayor precisión en el establecimiento de los objetivos de la investigación.

Se infiere entonces que la definición conceptual se refiere a la conceptualización de la variable según el propósito dado por el investigador al enunciado. Al respecto, Arias (2012), señala que la definición conceptual “consiste en establecer el significado de la variable, con base en la teoría y mediante el uso de otros términos” (p.63).

Visto de esa forma, la definición conceptual consiste en otorgarle significado a una variable, de acuerdo con la percepción del investigador. En ese marco referencial el Manual USM (2001) explica “La definición conceptual de la variable es la expresión del significado que el investigador le atribuye y con ese sentido debe entenderse durante todo el trabajo” (p.36).

Puede decirse entonces que la definición conceptual designa el objeto de estudio mediante un enunciado general sin hacer afirmaciones sobre el mismo, pero considerando las expectativas del investigador, quien considera que la misma guarda relación con el propósito de la investigación.

Cuadro 1

Identificación y definición de variables

Objetivo Específico	Variable	Definición Conceptual
Identificar los factores que influyen en la autoestima de los docentes de la U.E Maestro Víctor Balestrini del Municipio Baralt del Estado Zulia	Factores que influyen en la Autoestima de los docentes de la U.E Maestro Víctor Balestrini del Municipio Baralt del Estado Zulia	Son aquellos elementos que incrementan o inhiben la autoestima de los docentes de educación primaria incidiendo en su comportamiento dentro de la institución
Describir los niveles de autoestima de los docentes de la U.E. Maestro Víctor Balestrini del Municipio Baralt, Estado Zulia	Niveles de autoestima de los docentes de la U.E. Maestro Víctor Balestrini del Municipio Baralt, Estado Zulia	Es el grado en el cual se ubica la autoestima de los docentes diferenciándolos entre sí dentro de la institución
Identificar los roles que componen el desempeño de los docentes en la U.E. Maestro Víctor Balestrini del Municipio Baralt, Estado Zulia	Roles que componen el desempeño de los docentes en la U.E. Maestro Víctor Balestrini del Municipio Baralt, Estado Zulia	Son las funciones asignadas por el Normativo de Educación Básica a los docentes cuyo cumplimiento es sinónimo de desempeño
Describir los elementos que conforman el desempeño de los docentes en la U.E. Maestro Víctor Balestrini del Municipio Baralt, Estado Zulia.	Elementos que conforman el desempeño de los docentes en la U.E. Maestro Víctor Balestrini del Municipio Baralt, Estado Zulia	Conjunto de aspectos cuyo desarrollo distingue un desempeño adecuado de uno deficiente o débil

Fuente: Montilla (2013)

1.5.2 Definición Operacional

Para Balestrini (2006) la definición operacional de la variable “implica seleccionar los indicadores contenidos de acuerdo al significado que se le ha otorgado a través sus dimensiones a la variable en estudio” (p.114). Esta definición señala que la definición operacional se realiza considerando los indicadores, es decir se concibe como un esquema donde se presentan cada uno de ellos, los cuales deben ser desarrollados en el esquema general de las variables.

Al respecto, la USM (2001) expresa que la definición operacional de la variable “representa el desglosamiento de la misma en aspectos cada vez más sencillos que permiten la máxima expresión para poder medirla, estos aspectos se agrupan bajo las denominaciones de dimensiones, indicadores y de ser necesarios subindicadores” (pp. 36-37)

De acuerdo con la definición la definición operacional de las variables en el presente trabajo significó la fragmentación de éstas en su mínima expresión de tal forma que pudieran ser desarrollados más sencilla y analíticamente en el marco teórico.

En otras palabras, la definición operacional se refiere a un esquema detallado del desarrollo de las variables propuestas, cuyos elementos requieren ser especificados ampliamente dentro del marco teórico de la investigación.

La definición operacional de la variable, según Arias (2012), “establece los indicadores para cada dimensión, así como los instrumentos y procedimientos de medición”. (p.63). De acuerdo con la definición anterior, se define operacionalmente una variable cuando se

hace mención a los indicadores de los cuales se desprenderán los ítems del instrumento de recolección de datos.

Los aportes realizados por los autores precitados, indican explícitamente como debe realizarse la operacionalización de la variable, señalando que en ella debe explicarse las actividades que se realizarán para medir la misma.

Cuadro 2

Operacionalización de las Variables

Variable	Dimensión	Indicador	Ítems
Factores que influyen en la Autoestima de los docentes de la U.E Maestro Víctor Balestrini del Municipio Baralt del Estado Zulia	Gerencial	Confianza Concepto de Sí Mismo Empatía	1,2,3 4,5,6 7,8,9
Niveles de autoestima de los docentes de la U.E. Maestro Víctor Balestrini del Municipio Baralt, Estado Zulia	Gerencial	Alta Autoestima Media Autoestima Baja Autoestima	10,11,12 13,14,15 16,17,18
Roles que componen el desempeño de los docentes en la U.E. Maestro Víctor Balestrini del Municipio Baralt, Estado Zulia	Gerencial	Mediador Orientador Promotor Comunitario	19,20,21 22, 23,24 25,26,27
Elementos que conforman el desempeño de los docentes en la U.E. Maestro Víctor Balestrini del Municipio Baralt, Estado Zulia	Gerencial	Planificación Didáctica Preparación del Ambiente de Enseñanza Evaluación Adecuada de los Aprendizajes	28,29,30 31,32,33 34,35,36

Fuente: Montilla (2013)

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

El fin que tiene el marco teórico es el de situar el problema dentro de un conjunto de conocimientos, que permita orientar nuestra búsqueda y nos ofrezca una conceptualización adecuada de los términos que se utilizaran, así mismo, se exponen los antecedentes cuyos hallazgos refuerzan el propósito del estudio, ajustándose de manera efectiva a los objetivos propuestos.

2.1 Antecedentes Relacionados con la Investigación

Los antecedentes que se presentan a continuación están referidos a investigaciones previamente realizadas sobre las variables autoestima y el desempeño laboral en el contexto de estudio.

Crespo (2009), realizó un trabajo de grado titulado Autoestima y motivación al logro en participantes de la estrategia libre de escolaridad en el municipio Trujillo, cuyo objetivo general fue determinar la autoestima y la motivación al logro de los participantes de libre escolaridad que asisten a las asesorías en el Centro de Educación Básica de jóvenes y Adultos (CEBJA) “Felipe Guevara Rojas” del séptimo y octavo semestre.

Como conclusión se dedujo que los participantes tienen medianamente un nivel bajo de autoestima, al no asumir responsabilidad, a organizar sus actividades, la motivación al logro es producto de su

autoestima de allí que internamente no se sienten competentes, sin embargo las condiciones exteriores representan un apoyo para lograr sus expectativas en el área educativa como personal.

El estudio se consideró pertinente con la investigación llevada a cabo por cuanto explica la autoestima y como esta ayuda dentro de la instituciones educativas, y sustenta lo que se estudia en este trabajo de investigación, así como también sirve de sustento teórico.

La investigación realizada por Jiménez (2010) denominada Tecnologías de información y comunicación y la autoestima del docente, cuyo propósito fue analizar la relación entre las variables propuestas. En relación a los resultados, el uso de las TIC en el campo de la docencia queda determinado que existen limitaciones significativas en el manejo de los medios de seguimiento y control.

En cuanto a describir el uso de las TIC en el campo de la investigación se logró evidenciar que el uso de estos recursos por los docentes para los medios de colaboración y difusión se ubica en un bajo nivel. Para el caso de describir los aspectos de la dimensión académica los docentes logran una percepción la cual en líneas generales pueden ser consideradas como muy adecuadas. Para el caso específico de la dimensión los resultados revelan condiciones favorables, significativas. En cuanto a la relación del uso de las Tecnologías de Información y Comunicación con la autoestima en docentes quedo evidenciado a través de la determinación del coeficiente de correlación, una baja pero positiva relación entre las variables.

Los resultados del estudio anterior, permiten evidenciar su pertinencia con la presente investigación al indicar uno de los múltiples

factores que inciden o afectan la autoestima en los individuos, tanto estudiantes como profesores, dentro de los cuales se ubica un adecuado ambiente educativo, en el caso específico del trabajo presentado, pudiendo correlacionarse con un aula de clase, señalando la importancia de la existencia de todos los elementos necesarios para incrementarla adecuándola al nivel académico de los educandos.

Asimismo, se ubicó el estudio de González (2011) denominado Autoestima y rendimiento académico en los estudiantes de la Universidad de Carabobo que tuvo como objetivo principal establecer la relación entre la autoestima y el rendimiento académico de los estudiantes residentes de la casa de estudio antes mencionada, bajo las modalidades cupo y subvención residencia. Los resultados arrojaron una correlación negativa débil para la modalidad de cupo lo que establece que no existe una relación entre ambas variables.

El análisis del estudio anterior indica la pertinencia de este con la presente investigación al señalar que la autoestima es intrínseca del ser humano siendo influida por diversos factores no sólo ambientales, personales, profesionales, razón por la cual se seleccionó la investigación pues señala elementos teóricos relacionados con los factores incidentes de la autoestima, útiles para fundamentar las variables propuestas.

La investigación de Briceño (2009) denominada Negociación directiva y desempeño docente en organizaciones educativas. Su propósito principal fue determinar la relación entre la negociación directiva y el desempeño docente en instituciones educativas de la parroquia La Concepción del municipio autónomo Jesús Enrique Lossada del estado Zulia. Se concluyó que los directivos aplican la negociación

directiva integradora en forma medianamente adecuada para los acuerdos ganar - ganar, relaciones personales y colaboración, utilizando de la misma manera los tipos de negociación directiva mediadora, arbitrada, conciliadora y consultiva.

En cuanto a las competencias técnicas del desempeño de docente, se evidenció que casi siempre muestran iniciativa, aunque algunas veces se les permite trabajar con ideas innovadoras y comprometer a sus representantes en las acciones educativas. Del mismo modo, se verificó que se aplican en forma medianamente adecuada los indicadores de desempeño de eficiencia, eficacia y productividad. Aunque siempre, trabajan con la ejecución. La correlación dio un resultado de 0,85 siendo netamente positiva.

El análisis de la investigación anterior permitió su selección como antecedente pues se refiere al desempeño docente señalando aspectos del mismo que pueden ser considerados como dimensiones e indicadores para este estudio, así como el aporte de conclusiones que permitirá realizar la interpretación de sus resultados.

Asimismo, se seleccionó el estudio de Arteaga (2012) titulado Programa de formación gerencial fundamentado en valores para la acción supervisora del desempeño docente en las escuelas técnicas agropecuarias cuyo objetivo fue diseñar un programa de formación gerencial fundamentado en valores para la acción supervisora del desempeño docente, dirigido a los docentes con función directivo que labora en las distintas escuelas técnicas agropecuaria del estado Yaracuy.

Se llegó a la conclusión que existe la necesidad del programa por cuanto brinda la alternativa de preparar, formar, actualizar a los docentes

con función directiva en relación a los nuevos enfoques gerenciales, para mejorar su desempeño laboral, de esta manera, propiciar un clima de trabajo agradable, placido, estimulante, al mismo tiempo el gerente podrá reforzar, consolidar sus valores éticos-morales para llevar a cabo una supervisión del desempeño docente dirigida a convertirse en un instrumento de transformación y de mejoramiento de la calidad de enseñanza en las escuelas técnicas agropecuarias.

La investigación anterior se seleccionó como antecedente de este estudio porque plantea la relevancia de formar continuamente al docente como una vía para incrementar su desempeño dentro del aula, ofreciendo además, aportes teóricos relacionados con la variable propuestas que podrán ser tomados para ampliar su fundamentación.

También, se consideró la investigación de López (2013) denominada Acompañamiento pedagógico como práctica gerencial de los directores, para mejorar el desempeño docente en el Liceo Bolivariano Profesor César Álvarez la cual se enmarcó en la modalidad de investigación de campo de carácter descriptivo, tuvo como propósito fundamental determinar el impacto que produce el acompañamiento pedagógico como práctica gerencial de los directivos, para mejorar el desempeño docente en la institución seleccionada ubicada en la parroquia Trinidad Samuel del municipio Torres del estado Lara.

En cuanto al análisis de los resultados se evaluaron los datos obtenidos en el procesamiento de la información, indicando que el acompañamiento pedagógico genera gran impacto en el desempeño docente por cuanto reorienta procesos en búsqueda de la excelencia educativa. Se seleccionó esta investigación como antecedente del

presente estudio pues destaca la importancia de un adecuado acompañamiento pedagógico del directivo para la optimización del desempeño docente, el cual va más allá de la transmisión de conocimientos, requiriendo por tanto, de la orientación del directivo. Además, sus conclusiones servirán para interpretar los resultados del mismo.

2.2 Autoestima

Según Nieto (2008), la autoestima es un proceso psicológico complejo que involucra la percepción, imagen, estima y concepto que cada uno tiene de sí mismo. La toma de conciencia del sí se va realizando en la interacción del niño con el ambiente; él va procesando paulatinamente cómo lo perciben; es decir, la autoestima es la percepción de las personas del aprecio que le tienen los demás.

Por otra parte, L'Ecuyer (2008), plantea que la autoestima es un fenómeno psíquico inherente al ser humano y forma parte de él desde que el hombre es hombre. Sin embargo, fue Aristóteles quien usó el término para referirse al “amor a sí mismo” y fue William James que estudió el desdoblamiento del “yo”, en “yo-conocedor” y “yo-conocido”, involucrando en algún grado la autoestima, dando nacimiento a un fenómeno psíquico que más tarde sería la clave del éxito personal. A mitad del presente siglo, con la aparición de la psicología humanista, la autoestima adquiere relevancia predominante gracias a la contribución de Carl Rogers.

Según Massó (2008), la autoestima “Es el significado más directo

de la palabra auto (sí mismo/a) Estima (amor, aprecio). Quererse a sí mismo/a, ni es egoísmo, ni es enfermizo; es un sentimiento fundamental” (p. 89). Se considera necesario enfatizar que es amor, es decir, que al tenerse amor a sí mismos la persona tiene la facultad de aceptarse tal cual es, cuando se dice así se refiere que se sabe y se está consciente que es un ser humano y que como tal es poseedora de cualidades pero también tiene defectos.

Al estar conscientes de esto y al amarse de verdad como lo dice el autor citado anteriormente no se puede caer en el egoísmo, la vanidad, el contenido de sí mismo, la auto justificación, el fariseísmo que al contrario de quererse, es al final de todo un valor muy débil de el mismo, ya que al creerse superior y lo mejor, no se acepta los defectos terminando en pensar que no los posee, entonces pierde la facultad de ser auto crítico, lo cual es malo para cada individuo porque la realidad es que es un ser humano y que tiene defectos; y el poderse ver con defectos es lo que hace a este avanzar en la vida para una mejor calidad de vida.

Por otra parte, el autor Yagosesky (2008) plantea que la autoestima psicológicamente hablando es “amarnos incondicionalmente y confiar en nosotros para lograr objetivos, independientemente de las limitaciones que podamos tener” (p. 56). Lo que exhorta a tener en cuenta que como humanos se cometen equivocaciones, e incluso se tienen limitaciones, ya sean estas físicas o emocionales; pero que también no hay que perder de vista que se tiene la capacidad de levantarse, y que cada caída no es un fracaso eterno, sino verlo como una oportunidad que nos da la vida de conocernos más y de obtener la experiencia que en la próxima equivocación poder confiar en la capacidad que tenemos de seguir

adelante y alcanzar los objetivos que deseamos.

La autoestima es un punto importante en la personalidad, en el caso de los docentes del Baralt, el tipo de autoestima profesional que posean ya sea en relación a su valía personal o, en mayor medida, tiene impacto en sus alumnos, la clave para desarrollar la autoestima en los niños está en cómo se sienten los profesores con respecto a sí mismos, ya que la buena autoestima de los niños requiere de adultos que también tengan una alta autoestima como es el caso de profesores y padres.

El desempeño de los maestros del Municipio Baralt en el ejercicio de su papel, está íntimamente relacionado, a las cogniciones que él tiene de sí mismo como un profesional de la pedagogía; estas cogniciones conllevan valoraciones que, como ocurre en la autoestima, son determinantes en las formas de pensar, sentir y actuar en el ámbito educacional.

Es importante resaltar que la importancia del desarrollo de la autoestima en el profesor radica principalmente en la relación de comunicación que se establece “entre él y los alumnos. La autoimagen que el profesor proyecta afectará y condicionará entonces el crecimiento personal de los alumnos que está formando. Los elementos antes señalados, permiten justificar y valorar el significado que posee la autoestima como variable del estudio.

Una autoestima positiva posibilitaría, tanto para el ejercicio y desarrollo profesional del docente como para sus los alumnos un adecuado contexto emocional que facilitaría una educación de mayor calidad humana. En este sentido, es importante reflexionar sobre el carácter específico de la autoestima que el docente siente de su trabajo

profesional, pues se considera uno de los elementos distintivos de su labor y competencia profesional.

2.3 Factores que influyen en la autoestima

En la personalidad del individuo la autoestima se considera como un elemento fundamental, la cual le permite actuar responsablemente, consciente que su comportamiento es el más adecuado ante la situación presentada, asumiendo la responsabilidad de sus acciones, por cuanto se considera capaz de ejecutar cualquier actividad de manera eficaz y eficiente.

Para Raffini (2010) “la autoestima es la apreciación del propio valor e importancia, caracterizada por la posibilidad de responsabilizarse de uno mismo y de actuar de manera responsable hacia los demás” (p.19). Esta definición al ser aplicada a la educación indica la importancia de brindar al estudiante las experiencias necesarias para generar un sentimiento de orgullo, evitando aquellas conducentes a la formación de expectativas desvalorizadoras.

Asimismo, el hecho de responsabilizarse por sí mismo, le otorga el sentido del valor, el cual al ser alimentado tanto en la casa como en la escuela, le ofrece la oportunidad experiencial de respetarse y, en consecuencia, respetar a los demás. En ese sentido, Corkille (2009), expresa que la autoestima está compuesta por dos palabras: auto, se refiere a la persona en sí mismo; estima, relacionada con la valoración; por tanto, la define como la valoración de una persona acerca de sí mismo.

Los autores mencionados coinciden en señalar la autoestima como el reflejo de sí misma que tienen las personas, considerándose una exigencia interior experimentada por el individuo, la cual lo lleva a sentirse valioso, digno de respeto no solo ante sí mismo, sino ante los demás; esta interioridad ejerce un rol de vital importancia en la conciencia, la personalidad, el organismo como totalidad.

Desde esa perspectiva, Barroso (2010) considera la autoestima como la fuerza que organiza, da sentido y dirección a cuatro procesos fundamentales para el desarrollo como persona: ubicación, identificación, selección, socialización. Cualquier cambio en el sentir con respecto a sí mismo, es suficiente para disparar alteraciones en la organización, así como en el funcionamiento del organismo como sistema, siendo por tanto, responsable de la salud, también del bienestar. Al respecto, señala como factores de la autoestima los siguientes.

2.3.1 Confianza

Es la base para la seguridad de toda persona, sin ella todo crecimiento posterior será más vulnerable. La confianza se construye de diversas maneras; evitando los mensajes mezclados (que consiste en la contradicción del lenguaje corporal con el verbal, ya que genera confusión, inseguridad y enseña a desconfiar) evitar enviar mensajes suaves para cubrir sentimientos fuertes (lo cual es un signo de inmadurez, ya que al diluir las emociones fuertes se enseña a disimular y a desconfiar de los sentimientos intensos). La confianza fomenta el amor y el respeto,

dando a la persona la seguridad para enfrentar a los demás en forma abierta y sincera.

Chiavenato (2008), plantea que la confianza es el convencimiento que se alcanza sobre las propias capacidades y cualidades. Se asienta en el individuo a medida que constata su aptitud en las tareas que realiza y al tiempo que logra la habilidad para mantener relaciones de calidad con los demás. Es, por tanto, un sentimiento que se genera en el interior del ser humano y de cuyo desarrollo es responsable.

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

2.3.2 Concepto de sí Mismo

Las personas exitosas tienen un alto concepto de sí mismo, son optimistas frente a su futuro, tienen confianza en su habilidad en general. Son queridos por los otros, son corteses y honestos con los demás. Se podría decir que tienden a sobresalir en su excelencia como individuos.

Para L'Ecuyer (2007), el concepto que cada uno tiene de sí mismo consiste en quién y qué piensa que es consciente e inconscientemente: sus rasgos físicos y psicológicos, cualidades, defectos y, por encima de todo, su autoestima. La autoestima es el componente evaluativo del

concepto de sí mismo. Ese concepto modela el destino del individuo; es decir que la visión más profunda que tiene de sí mismo influye sobre todas sus elecciones y decisiones más significativas y, por ende, modela el tipo de vida que se crea.

El concepto de sí mismo, es uno de los elementos centrales al que se le asigna un papel esencial en la constitución de la personalidad, y se refiere al conjunto de percepciones, ideas o teorías que el individuo posee acerca de sí mismo, y en cuya construcción intervienen los demás. En ese sentido, Coopersmith (2010) explica que el concepto de sí mismo o autoconocimiento significa conocer las partes conformantes del yo, cuáles son sus manifestaciones, necesidades, habilidades; por tanto, los papeles representados por el individuo le permiten conocer por qué actúa de una determinada manera.

Al conocer estos elementos, el individuo logrará tener una personalidad fuerte, definida, si una funciona de manera deficiente, las otras se verán afectadas, su personalidad será débil, dividida con sentimientos de ineficiencia y desvaloración. Dentro de ese contexto, puede inferirse que el autoconocimiento, se considera una autoevaluación, y es un elemento clave para determinar como el individuo realiza sus evaluaciones, es decir, es actor pero también observador. Implica reconocer los propios estados de ánimo, los recursos, las intuiciones. Según Baron (2009) el autoconocimiento consiste en conocer el propio estado interno, incluyendo las corazonadas, la intuición, los mensajes del depósito interno de la memoria emocional de cada individuo, la cual es el reservorio de sabiduría, actitudes, habilidades, buen juicio, es decir, el autoconocimiento del individuo.

Dentro de este contexto, Simmons (2008), considera el autoconocimiento como un proceso reflexivo (y sus resultados), por el cual el docente adquiere noción de su yo, de sus propias cualidades. Como todo proceso, puede ser desglosado en diversas fases, como: auto percepción, auto observación, memoria autobiográfica, autoestima, auto aceptación.

De acuerdo con lo anterior, el autoconocimiento consiste en conocer los propios estados internos, preferencias, recursos e intuiciones, comprende a su vez, tres aptitudes emocionales, las cuales son conciencia emocional, que es el reconocimiento de las propias emociones y sus efectos; la autoevaluación precisa o conocimiento de los recursos interiores, habilidades, límites; la confianza en uno mismo, conceptualizada como la certeza sobre el propio valor, así como las facultades.

2.3.3 Empatía

La empatía, para Cortere (2008) es la capacidad de captar sentimientos, necesidades e intereses. Comprende, a su vez, cinco aptitudes emocionales: comprender a los demás, percibir los sentimientos y perspectivas ajenas e intereses activamente por sus preocupaciones, ayudar a los demás a desarrollarse, orientación hacia el servicio, aprovechamiento de la diversidad, conciencia política.

Implica percibir lo que sienten los demás, ser capaces de ver las cosas desde su perspectiva, así, cultivar la afinidad es propio de las personas empáticas, por cuanto actúan como radar social el cual desea

saber interpretar las emociones ajenas; en un plano más elevado incluye percibir las preocupaciones del otro y responder a ellas, es decir comprender los problemas e intereses subyacentes bajo los sentimientos del compañero.

Al respecto, Goleman (2004) define la empatía como “la capacidad para reconocer las emociones de los demás, saber qué quieren y qué necesitan, es la habilidad fundamental para establecer relaciones sociales y vínculos personales” (p.123). En otras palabras, estas personas actúan tratando de percibir los sentimientos, así como las perspectivas ajenas, interesándose activamente en sus preocupaciones. Asimismo, ayudan a los demás a desarrollarse, es decir, se refiere a la percepción de las necesidades de desarrollo de los demás para fomentar su capacidad.

De igual forma, las personas empáticas mantienen la orientación hacia el servicio, por cuanto prevén, reconocen y satisfacen las necesidades de los demás, a su vez, permiten aprovechar la diversidad para cultivar las oportunidades a través de diferentes tipos de personas. Por ello, la empatía es una de las habilidades básicas para el entendimiento en las organizaciones educativas.

En esa línea de pensamiento, Madrigal (2006) concibe la empatía como “la habilidad para entender las necesidades, sentimientos y problemas de los demás, de ponerse en su lugar y responder correctamente a sus reacciones emocionales” (p.172), es decir, las personas que la manifiestan son capaces de escuchar a los demás, entender sus problemas, motivaciones, a su vez, tienen mucha popularidad, así como reconocimiento social, se anticipan a las

necesidades de los demás aprovechando las oportunidades ofrecidas por ellas.

Por lo tanto, el personal de una institución educativa debe desarrollar la capacidad de entendimiento para entender los problemas y motivaciones propios, así como los de sus compañeros, lo cual ayudará a establecer mejores relaciones interpersonales. Sin embargo, Kainz (2003) la señala como “la comunicación emocional subjetiva entre dos o más personas” (p.181). Por ello, siente con ella (s) tanto la felicidad como la tristeza, aunque no se vivan las mismas experiencias.

Cabe señalar que las personas empáticas valoran las diferencias individuales, aportando con ello al desarrollo del otro, por cuanto le brindan ayuda basándose en sus necesidades reales, postergando los juicios personales para lograr comprender la significancia de una situación determinada para el mundo de éste.

2.4 Niveles de Autoestima

Varios autores plantean la existencia de diversos grados o niveles de autoestima, entre ellos Ramia (2009) quien señala que esta no es estática, sino fluctuante, pudiendo disminuir, aumentar o mantenerse, por lo tanto, las personas experimentan las mismas situaciones de manera desigual, pues tienen expectativas sobre el futuro, reacciones afectivas y auto-conceptos diferentes.

En concordancia con lo antes expuesto, Coopersmith (2010) plantea la existencia de distintos niveles de autoestima, por lo cual cada persona reacciona ante situaciones similares, de forma diferente; teniendo

expectativas desiguales ante el futuro, reacciones, así como auto-conceptos disímiles.

Desde esa perspectiva, Yagosesky (2008) plantea dos niveles para la autoestima: energético, psicológico. El primero, la considera como la fuerza innata que impulsa al organismo a la vida, haciendo la ejecución armónica de todas sus funciones, hacia su desarrollo, la cual lo dota de organización, direccionalidad en todas sus funciones y procesos, ya sean estos cognitivos, emocionales o motores.

Esta definición es apoyada por Barroso (2010) cuando expresa que la autoestima es una energía que existe en el organismo vivo, cualitativamente diferente, la cual organiza, integra, cohesiona, unifica, direcciona todo el sistema de contactos realizados internamente en el individuo. En cuanto al nivel psicológico, Yagosesky (2008) lo considera como el resultado del proceso de valoración profunda, íntima, personal de cada sujeto, esté o no consciente de ello, el mismo es observable, se relaciona con su sentido de valía, capacidad, merecimiento, siendo a la vez, causa de los comportamientos. Por ello, Satir (2008) propone tres niveles característicos de la autoestima: alto, medio, bajo.

2.4.1 Alta autoestima

La alta autoestima es el resultado de una autovaloración positiva que se hace el individuo como producto de una formación profesional exitosa, o de un cargo de importancia alcanzado por un desempeño eficiente, el cual le permite considerarse merecedor de las retribuciones

entregadas, o, en el caso de los docentes, puede indicar el alcance de un desempeño superior al promedio.

Según Satir (2008), la alta autoestima la posee la gente expresiva, asertiva, con éxito académico y social, que confían en sus propias percepciones, esperan el resultado de sus esfuerzos, por tanto, consideran su trabajo como de alta calidad, poseen expectativas en trabajos futuros, son creativos, presentan gran respeto por sí mismos, yendo hacia metas realistas.

Asimismo, Ramia (2009) plantea que los individuos con alta autoestima se caracterizan por ser activos, exitosos tanto social como académicamente, seguros de sí mismo, comunicativos, creativos, originales, independientes, irradian confianza y optimismo, confían en sus propias percepciones, por lo cual hacen amistades con facilidad.

Por su parte, Craighead (2008), afirma que los docentes con alta autoestima reflejan un autoconcepto positivo sobre su imagen corporal, así como en relación a sus habilidades académicas, familiares y sociales, demostrando de este modo su autoconfianza y fortaleciendo sus debilidades, es decir, son seguros, confiados, eficientes, dignos, resuelven problemas.

Cabe destacar que un individuo con elevada autoestima puede poseer exceso de confianza proponiéndose metas reales o comprometiéndose a realizar actividades más allá de sus posibilidades. Sin embargo, en condiciones normales, tiene una ventaja sobre quienes tienen un nivel bajo con respecto a la ejecución de varias tareas, porque al tener un conocimiento más completo, consistente de sí mismo, por ello, pueden hacer un mejor trabajo al elegir metas deseables.

En esta línea de pensamiento, Baron (2009) manifiesta que los individuos con alta autoestima son activas, expresivas, con éxitos tanto sociales como académicos, son líderes, no rehúyen al desacuerdo, se interesan por asuntos públicos. Igualmente, este nivel se fundamenta en la habilidad para evaluarse objetivamente, conocerse realmente y ser capaz tanto de valorarse como de aceptarse incondicionalmente. De lo antes señalado se puede acotar que una persona con alta autoestima es orgullosa de sus logros, independiente, asume responsabilidades, afronta nuevos retos con entusiasmo. Son creativos, siendo esto una característica primordial, por cuando los conduce hacia la autosuficiente, aprendiendo, e inspirándose en los demás, pero valorando su propio pensamiento e intuición.

Asimismo, se considera importante para todas las personas, pues les posibilita mayor seguridad, confianza a la hora de construir su aprendizaje, tener una valoración propia de sus posibilidades de actuar en un momento dado a partir de sus conocimientos para poder determinar hasta dónde pueden llegar en una actividad determinada, otorgándoles más valor a lo que sabe y puede ofrecer, se proponen nuevas metas, son más creativos, permitiéndoles desarrollar con éxito su labor.

2.4.2 Media autoestima

La media autoestima se ubica en la posición central, por tanto presenta características de la superior e inferior, en otras palabras, posee elementos positivos que le permiten sobresalir en algunos aspectos, pero

el docente depende de la aceptación de sus compañeros para sentirse competentes y aptos para desarrollar cualquier actividad.

Para Branden (2010) las personas con media autoestima son personas expresivas, pero dependen de la aceptación social, igualmente tienen alto número de afirmaciones positivas, siendo más moderadas en sus expectativas y competencias que quienes poseen un nivel alto de la misma. Asimismo, Baron (2009) considera a los individuos ubicados en ella optimistas, capaces de aceptar críticas, pero con tendencias a la inseguridad, por lo cual dependen de la aceptación social para confirmar su valía personal.

En concordancia con los autores mencionados, Craighead (2008) menciona que las personas con media autoestima tienden más a escuchar sin participar en los grupos sociales, son sensibles a la crítica, pues se juzgan de manera negativa, sintiendo miedo de provocar el enfado de los demás.

Entretanto, Coopersmith (2010) explica que las características de los individuos con media autoestima son similares a los del nivel alto, pero la evidencian en menor magnitud, en otros casos, manifiestan conductas inadecuadas reflejando dificultades en el autoconcepto. Asimismo, señala el autor, las conductas pueden ser positivas, tales como mostrarse optimistas, capaces de aceptar críticas, sin embargo presentan tendencias a sentirse inseguros en las estimaciones de su valía personal, pudiendo depender de la aceptación social, sus declaraciones, opiniones, conclusiones, las cuales se aproximan en ocasiones a las de los demás.

De las afirmaciones anteriores, se deduce que los individuos con media autoestima, pueden mostrarse desanimados, deprimidos, aislados e

incapaces de expresarse y defenderse por temor a provocar enfado por parte de los otros, indicando así autoafirmaciones positivas más moderadas en su aprecio de la competencia, significación, expectativas.

Siguiendo esta línea de opinión, Straumman (2010), manifiesta que los individuos con media autoestima, no confía en sí misma para hacer frente a lo nuevo o para dominar lo desconocido, y limitada capacidad para afrontar los cambios, reaccionar a tiempo, por cuanto la duda retrasa la capacidad de reacción.

Al analizar las opiniones anteriores, puede decirse que la media autoestima tipifica los docentes con moderado optimismo, son capaces de aceptar la crítica pero dependen esencialmente de la aceptación social, por lo cual buscan aprobación de sus compañeros o superiores, dirigidas a enriquecer su autoevaluación.

2.4.3 Baja autoestima

La baja autoestima, es una condición negativa, por cuanto los docentes que la poseen, toman más en cuenta la opinión de los demás en relación a sí mismos. Por ello, se aíslan de sus compañeros, mantienen escasas relaciones interpersonales, no toleran las críticas de los demás, pues se sienten lastimados al dar muestras de inseguridad al momento de expresar sus ideas.

Para Craighead (2008), las personas con baja autoestima tienden a ser dependientes, valoran más las ideas de los demás. Se caracterizan por el desánimo, así como la depresión, se sienten aislados, sin atractivos,

incapaces de expresarse, demasiado débiles para enfrentar o vencer sus deficiencias, también para asumir sus circunstancias.

En este sentido, las personas con baja autoestima son, en esencia, señalan los autores, personas que consiguen muy pocas razones para sentirse orgullosas de sí misma. Por ello, son retraídos, confusos, sumisos, con dificultades para la resolución de problemas, todo lo cual refuerza sus problemas de autoconcepto, afectando la autoestima.

De acuerdo con lo antes expuesto, los docentes con baja autoestima se consideran débiles para vencer sus diferencias, permanecen aislados ante un grupo social determinado, son sensibles a la crítica, no están seguros de sus ideas, por tanto, dudan de sus habilidades. Al respecto, Coopersmith (2010) expresan que las personas en este nivel dependen de los resultados presentes para establecer cómo deben sentirse con respecto a sí mismos, necesitando experiencias positivas extremas para contrarrestar los sentimientos negativos hacia ellos mismos.

En concordancia con los autores anteriores, Straumman (2010), expresa que los individuos con baja autoestima en los grupos sociales tienden más a escuchar con escasa participación, se juzgan de manera negativa, sintiendo miedo de provocar el enfado los demás, la preocupación por sus problemas internos los aparta de las oportunidades de establecer relaciones amistosas.

Desde esa perspectiva, Beans (2010) señala que las personas con baja autoestima se dejan influir con facilidad, evitan situaciones las cuales provoquen ansiedad, no se sienten valorados por los demás, tampoco se plantean metas y sus aspiraciones son bajas, concordando con lo señalado por Straumman (2010), quien ubica en este nivel a personas

desanimadas, deprimidas, aisladas, se consideran poco atractivas, son incapaces de defenderse, sintiéndose débiles para vencer sus deficiencias, con una actitud negativa hacia sí mismos, careciendo de herramientas internas para tolerar situaciones o ansiedades.

Al analizar las definiciones anteriores, se puede inferir que las personas con baja autoestima se sienten inferiores a los demás convirtiéndose en el lado opuesto de la autoaceptación. De igual forma, sienten miedo, ansiedad, angustia, estrés, lo cual afecta negativamente las relaciones familiares, amistosas, de pareja, profesionales, pero, esencialmente, la sensación interna de bienestar.

2.5 Roles que componen el Desempeño Docente

El desempeño docente representa el medio para alcanzar la calidad educativa mediante la puesta en práctica de elementos pedagógicos que permiten aplicar herramientas didácticas en la consecución de actividades propias del grado, con los cuales se debe tomar en cuenta los avances culturales, científicos y tecnológicos planteados a la educación primaria.

Al respecto, Day (2008) define el desempeño docente como “el conjunto de habilidades personales, profesionales y técnicas que demuestran los docentes en el ejercicio de su labor” (p.38). En otras palabras, comprende todas las actividades realizadas por el educador durante su jornada diaria tanto dentro como fuera del aula.

Cabe señalar que el desempeño docente puede estar subordinado a su formación profesional, o de acuerdo a principios logrados por él en la medida en la cual se apropie de una buena parte del conocimiento, a

través de postulados teóricos. En consecuencia, en él se fusionan teoría y práctica para construir un conocimiento o determinado saber.

Ahora bien, el docente constituye un componente imprescindible para lograr una educación de calidad, por tanto, su desempeño debe estar adaptado a las demandas personales de los alumnos, sociales y de la comunidad. En ese sentido, Giordan y De Vecchi (2010), explican “fundamentalmente el papel de los docentes debe estar dirigido a mostrar mayor interés por examinar las concepciones que el alumno trae consigo, con la finalidad de empezar con ellos, el largo transitar que llega a lograr un saber construido” (p.115).

En otras palabras, el desempeño docente implica saber compartir la creación de conocimientos con sus alumnos, dominando los contenidos, así como poseer un conjunto de aptitudes, habilidades, destrezas que le permitan gestionar en el aula, creando un ambiente de acogimiento, confianza, diálogo, respeto y trabajo.

Dentro de ese marco de ideas, Romero (2007), el desempeño docente se basa en el ejercicio de una profesión en la cual el educador debe impartir determinado (s) conocimiento (s), pero además, estimular el desarrollo intelectual, afectivo, social, moral, físico de sus alumnos. Es decir, puede concebirse como el trabajo desarrollado conscientemente por el profesor dirigido a influir en la educación de los estudiantes con una finalidad específica: la formación integral de sus educandos, desempeñando para ello diversos roles.

Los roles están relacionados con las actividades a cumplir los docentes durante su práctica diaria. En ese sentido, Antúnez (2009), los define como “un conjunto de acciones conductuales esperadas que se

atribuyen a quienes ocupan una determinada posición en una unidad social” (p.47). Por ello, se manifiestan en actuaciones o tareas ejecutadas por los profesores durante su jornada laboral.

De igual forma, Salazar (2006) explica “los roles del docente consisten en una serie de acciones específicas que éste realiza en su puesto de trabajo, a fin de satisfacer las demandas que exige su trabajo” (p.72). Así, el profesor debe estar bien preparado en relación a éstos para asumir la tarea de educar, la cual implica no sólo la responsabilidad de transmitir conocimientos básicos, sino también compromiso con su formación integral. En relación a estas afirmaciones, Jover (2007) indica:

El docente no sólo debe ser simple dispensador de conocimientos, sino que debe ser también, un modelo, iniciador democrático, mediador entre el conocimiento y el alumno, promotor de valores, motor de cambios, sustituto de los padres, expertos en nuevas tecnologías, gestor de recursos, dinamizador de la comunidad, catalizador de la transformación social (p. 73)

Según lo expresado por el autor citado, el docente como profesional de la enseñanza no sólo guía y acompaña el proceso de construcción de conocimientos, además requiere cumplir con actividades de guía, promotor social, consejero, tutor, investigador, todo ello con la finalidad de proporcionarle a sus estudiantes la ayuda pedagógica necesaria para el logro de los aprendizajes.

Ahora bien, el desempeño docente implica las labores que éste cotidianamente debe cumplir en un aula de clase con sus alumnos para lograr su desarrollo integral, para ello debe:

- Planificar, lo cual supone actividades como el diagnóstico de la situación de los educandos, ambientación del aula, perfil requerido por el grado, control de estadísticas, dotación de recursos didácticos.

- Ofrecer experiencias educativas, con capacidad para utilizar estrategias y recursos que produzcan en el educando el desarrollo de la creatividad, así como actitudes y valores.

2.5.1 Mediador

El docente venezolano requiere dejar atrás el esquema de transmisor de conocimientos, sino un profesional reflexivo abierto a la crítica, indagación, tolerancia y pluralismo, conduciéndolo a dar un nuevo enfoque a su praxis educativa, desarrollando una serie de características como ser capaz de diseñar, desarrollar una variedad de situaciones de aprendizaje, adaptando los programas a la realidad del entorno del educando.

En ese sentido, Urdaneta (2005) señala que el docente en su rol de mediador busca lograr el aprendizaje y desarrollo integral de los estudiantes. Para ello, facilita la realización de actividades, a través del diseño curricular para ofrecer experiencias significativas, vinculadas con las necesidades, intereses, potencialidades de sus estudiantes.

Visto de esa forma, el docente mediador concibe al estudiante como ente activo de su propio aprendizaje. Dentro de ese contexto, planifica procesos y estrategias pedagógicas que estimulan y promuevan la formación integral del educando, conduciendo un proceso instruccional destinado a construir conocimientos en él.

Al respecto, Porlan (2008) expresa: “el docente es el mediador fundamental entre la teoría y la práctica educativa. Las características de su trabajo profesional le confieren un papel regulador y transformador de toda iniciativa externa que pretenda incidir en la dinámica de las aulas” (p.45). Por ello, implica intermediación del educando con el proceso de aprendizaje, en búsqueda de resultados satisfactorios.

Con base en lo anteriormente señalado, el docente para cumplir con este rol debe propiciar buenos hábitos de estudio, mejorar la actitud de los estudiantes con los compañeros, por cuanto ser mediador es más que facilitar conocimientos, implica modificar comportamientos, ayudar sus alumnos a tomar una actitud positiva ante la clase, haciéndolos participativos, críticos, reflexivos.

2.5.2 Orientador

El educador para desempeñar el rol de orientador debe poseer conocimientos, habilidades, destrezas, actividades, valores que le permiten atender al educando como persona; tomar en cuenta sus características necesarias e intereses, ayudarlo en el descubrimiento de sus potencialidades y limitaciones, promover en él relaciones interpersonales adecuadas, estimular la adaptación de hábitos de estudio/trabajo, así como asesorarlo en relación con el proceso de explotación vocacional.

Al respecto, González (2005), el docente debe tener una autoestima sana y una autoimagen positiva, un propósito de vida, una visión de futuro, además de una armoniosa relación consigo mismo y con el

entorno. Estas características implican los pensamientos o creencias de sí mismo, impulsando una verdadera enseñanza de valores.

Por otra parte, Bruce y Shelley (2004), señalan que el docente como orientador debe poseer un “conjunto de acciones ejecutadas por este actor educativo dentro del procesos de enseñanza y aprendizaje, donde desempeña funciones específicas como consultor, asesor, evaluador y controlador del personal docente, más específicamente de la praxis que este realiza” (p.118).

De acuerdo con lo antes expuesto, el docente desempeña un papel decisivo en la formación del niño y/o adolescente, preparándolo para internalizar los valores deseados, sobre todos aquellos necesarios dentro del contexto familiar y social. El rol del educador como orientador se define como el conjunto de acciones ejecutadas por este actor educativo dentro del proceso enseñanza aprendizaje, donde desarrolla funciones específicas como consultor, asesor, evaluador.

Desde esa perspectiva, Castillo (2005) plantea:

Que el orientador es un excelente profesional de la docencia, aquel profesional que llega al estudiante, quien logra estimularlo y propicia en él aprendizajes significativos, pero que aún en este caso, que parece ideal desde el punto de vista docente, quizás no sea suficiente para garantizar que tal profesor ha de desempeñarse como un buen tutor (p. 53)

Lo antes expuesto indica que no es suficiente con organizar, facilitar adecuadamente las experiencias de aprendizaje, requiere además, disposición y actitud para promover el crecimiento, desarrollo, madurez,

humanización de los alumnos, mediante la promoción de valores para ayudarlos a comprender, así como buscar soluciones a problemas cotidianos dentro o fuera del ambiente escolar.

En tal sentido, Medina (2008) al referirse al rol orientador plantea que es una función de carácter humano con el cual el docente evidencia su vocación, al interesarse por guiar al educando ayudándolo a elevar su autoestima, confianza, seguridad en sí mismo, desarrollar su autonomía, así como su vocación, fortalecer sus valores y hábitos de estudio.

Se infiere que el rol orientador permite al docente contribuir en el descubrimiento de la vocación de sus estudiantes, mediante la guía oportuna efectuada no sólo con la implementación de estrategias pedagógicas adecuadas sino, el diálogo oportuno, el consejo acerca de sus potencialidades y dificultades para la construcción de saberes, los cuales permitirán determinar la profesión a seguir.

2.5. 3 Promotor comunitario

El docente como promotor comunitario debe demostrar su capacidad de liderazgo dentro de la comunidad, para organizar, administrar los procesos del colectivo y a la vez facilitar su participación en el mejoramiento de la institución. Al respecto, Sánchez (2009) señala “el docente como promotor comunitario debe poseer conocimientos, habilidades y destrezas que le permitan lograr una efectiva integración escuela-comunidad, propiciar la participación o conjugación de esfuerzos para contribuir a satisfacer necesidades educativas de la comunidad” (p.49).

Visto de esa forma, el rol promotor comunitario del docente implica coordinar resultados individuales para que el colectivo escolar trabaje conjuntamente para alcanzar las metas de la institución. En ese sentido, González (2009) plantea una serie de características propias del mismo:

- Conocer y aplicar las técnicas de desarrollo comunal para facilitar la participación en el logro de los objetivos de la educación.

- Fomentar la participación, cooperación de la comunidad educativa en la identificación y solución de problemas.

- Dirigir los movimientos sociales, culturales, deportivos y políticos de la comunidad adyacente a la escuela.

En ese sentido, Álvarez (2006) indica que este rol permite al docente analizar y estudiar las situaciones presentes en las comunidades, planificando con sus alumnos acciones para mejorarlas, así como integrar al colectivo a la escuela, por cuanto es un agente sociocultural quien promueve la planificación, organización, coordinación de esfuerzos para lograr la real integración escuela comunidad.

Por ello, el docente en su rol de promotor comunitario, asume la transformación social a fin de promover e impulsar actividades sociales, grupales, corporativas y de autogestión, al buscar solventar situaciones adversas tanto para la escuela como el entorno. De acuerdo con Ander (2005):

...es el que interviene en la comunidad para estimular la participación, organización de esfuerzos a fin de lograr objetivos educacionales e integrar la comunidad a la organización, donde juntos conformen un grupo, compartan experiencias, establezcan metas claras y factibles para emprender la búsqueda de estos objetivos planificados (p. 35)

Cabe señalar que para el desempeño de este rol, el docente debe poseer conocimientos, habilidades, destrezas, actitudes, las cuales le permitan alcanzar una efectiva integración escuela-comunidad. Asimismo, debe conocer las técnicas de trabajo comunitario para facilitar la participación y alcanzar las metas propuestas.

2.6 Elementos que conforman el desempeño de los docentes

El desempeño docente comprende múltiples aspectos que lo definen, entre ellos conocimiento sólido de los contenidos programáticos del grado a impartir; saber planificar, organizar y secuenciar adecuadamente situaciones, favorecedoras del aprendizaje autónomo, mediante el uso de estrategias innovadoras.

Asimismo, el docente debe diseñar una programación didáctica del grado, adaptando los contenidos al perfil psico-socio-pedagógico de sus alumnos para conseguir un aprendizaje comprensivo, significativos, realizando una evaluación inicial, donde determine el grado de conocimientos que poseen sus estudiantes.

En referencia a lo antes señalado, Zabalza (2008) plantea que la clave del desempeño docente es la enseñanza de contenidos en un determinado contexto educativo integrando saberes correspondientes al grado con la experiencia personal de sus alumnos mediante el uso de las estrategias necesarias para el logro de los objetivos educativos.

Visto de esa forma, el docente es un profesional cuyo desempeño se caracteriza por planificar y llevar a cabo los procesos de enseñanza

aprendizaje, mediante la comunicación, interacción en el aula, gestión de recursos. De esa manera, facilita los conocimientos educativos propios del nivel educativo donde actúa, ayudando, atendiendo las necesidades presentadas por sus estudiantes.

Por ello, Duhalde (2007) plantea que el desempeño docente puede manifestarse de acuerdo con los siguientes caracteres:

- Teórico-práctico; se refiere a la mediación de los contenidos teóricos de manera que los alumnos puedan darle un aplicación práctica dentro de su cotidianidad.

- Aplicativo; pues los conocimientos adquiridos durante su formación deben ser aplicados en las diferentes y cambiantes situaciones de su praxis cotidiana.

- Contextualizado; los conocimientos adquiridos durante la formación deben ser adaptados a cada situación particular.

Sin embargo, Fielden (2007) señala que el desempeño docente se determina si el profesor:

- Identifica y comprende las diferentes formas existentes para que los estudiantes aprendan.

- Posee conocimientos, habilidades y actitudes relacionadas con el diagnóstico, evaluación del alumnado a fin de ayudarlos en su aprendizaje.

- Posee la habilidad para enseñar a un amplio y diverso colectivo de estudiantes con diferentes orígenes socioeconómicos, culturales.

Al analizar los aportes de los autores mencionados, se infiere que los elementos constitutivos del desempeño docente son: planificación didáctica, preparación del ambiente de enseñanza, evaluación adecuada

de los aprendizajes, los cuales engloban, de manera general, aspectos antes señalados.

2.6.1 Planificación Didáctica

La planificación didáctica, señalan Agudelo y Flores (2007) proporciona al docente pautas para orientar su práctica de aula, determinando las formas utilizadas para organizar y presentar los contenidos de aprendizaje. En ese sentido, una adecuada planificación didáctica propicia en los alumnos una amplia gama de experiencias, pues permite aplicar un conjunto de actividades, orientadas, utilizadas educativamente por el educador para resolver los diferentes problemas planteados en la práctica de aula. Ahora bien, en el contexto de la reforma curricular vigente, señalan las autoras, independientemente de la modalidad de planificación didáctica asumida, se deben considerar los siguientes elementos fundamentales: el diagnóstico, los contenidos, las actividades didácticas y la evaluación.

1. El diagnóstico: de acuerdo con Álvarez y Hernández (2005) en la planificación del proceso de enseñanza y aprendizaje, el diagnóstico constituye uno de los elementos esenciales, a realizarse como exploración al inicio del año escolar o cuando el docente lo considere necesario. Éste parte del análisis, la reflexión del educador acerca de los factores que directa o indirectamente intervienen en su acción pedagógica, independientemente de la modalidad de planificación seleccionada: unidades de clase, unidades didácticas, proyectos de aprendizaje.

En opinión de la investigadora, el diagnóstico puede definirse como el análisis de las características y las competencias de los alumnos, así como el ambiente de aula, con el propósito de elaborar una planificación didáctica ajustada, pertinente a la realidad del aula. Esta acción resulta útil en la medida en que sus resultados se incorporan a la planificación didáctica de un modo efectivo, enriquecedor, dirigido a su máximo aprovechamiento.

2. Los contenidos: para Coll (2009) se definen como:

Un conjunto de saberes o formas culturales cuya asimilación y apropiación por los alumnos y alumnas se considera esencial para su desarrollo y socialización. La idea de fondo es que el desarrollo de los seres humanos no se produce nunca en el vacío, sino que tiene lugar siempre, necesariamente en un contexto socio-cultural determinado (p.13)

De la definición anterior se deduce que los contenidos deben ser concebidos en la planificación del docente desde una concepción constructivista, en la cual se privilegia la actividad mental constructiva del alumno, con el propósito de propiciar la construcción de sus conocimientos, posibilitando su posterior contextualización.

3. Actividades didácticas: Palladino (2007) define las actividades didácticas como ejercitaciones diseñadas, planificadas cuya finalidad es el logro de determinados objetivos por los alumnos, requiriendo por parte del docente:

- Conocimiento disciplinar en cuanto a contenidos, metodologías, líneas de investigación.

- Formación pedagógica sólida en relación al proceso de aprendizaje.
- Conocimiento de los aprendizajes previos y puntos de partida de los alumnos.
- Conocimiento profundo del contexto para adecuar sus actividades.
- Conocimiento de las teorías que sustentan el diseño curricular aplicado.

De acuerdo con el planteamiento anterior, las actividades didácticas exigen del docente un grado de conocimiento específico en relación a los diferentes elementos presentes en su praxis diaria, tales como enfoques de aprendizaje, intereses de sus estudiantes, dominio de los contenidos a ofrecerles, entre otros.

4. La evaluación: de acuerdo con Cooper (2007) la evaluación actual se sustenta en un enfoque cualitativo, el cual pretende hacer del contexto donde se produce la acción educativa un espacio para la reflexión, comprensión, valoración del proceso enseñanza-aprendizaje, los avances, intereses e interpretaciones de todos los que participan en la acción educativa.

Para la investigadora, la evaluación contemplada en la planificación didáctica debe aportar evidencias acerca de la participación de todos los entes involucrados en el proceso educativo, así como los progresos alcanzados por los estudiantes, es decir, debe contener los tres tipos propuestos en el currículo bolivariano: autoevaluación, coevaluación, heteroevaluación.

Ahora bien, Jiménez (2008) señala la planificación didáctica contempla dos modalidades, que van de lo macro a lo micro: proyectos de aprendizaje, y unidades de clase.

1. Proyectos de aprendizaje: para Jiménez (ob.cit.) un proyecto de aprendizaje se puede definir como un conjunto de acciones desarrolladas por un grupo para lograr el aprendizaje y aportar, al mismo tiempo, soluciones a problemas comunitarios. Parten de los proyectos educativos integrales comunitarios porque consideran el diagnóstico del plantel e incorporan actividades relacionadas con los problemas pedagógicos, sociales, culturales, detectados en la institución escolar o comunidad, a objeto de contribuir a la mejora de la calidad de la educación.

De acuerdo con lo anterior un proyecto de aprendizaje debe tener un enfoque global, concebido y desarrollado desde los principios que caracterizan el concepto de globalización considerado en una doble perspectiva, tal como lo señalan Agudelo y Flores (ob. cit.):

- La globalización como una opción integradora de los contenidos de enseñanza.

- La globalización como una opción metodológica en la cual todos los procesos de enseñanza aprendizaje giran en torno a la realidad, las experiencias y necesidades de los educandos.

2. Unidades de clase: de acuerdo con la Zona Educativa Zulia (2008) es un instrumento de planificación diaria o semanal, en el cual se reflejan las distintas estrategias a seguir para el desarrollo efectivo de las actividades enmarcadas en el proyecto de aprendizaje y el logro de los objetivos que se aspiran lograr mediante éstas.

Los tipos anteriores de planificación didáctica deben ser conocidos por el docente de aula, por cuanto ellos se corresponden con el diseño curricular implementado por el sistema educativo venezolano. Asimismo, el directivo de las instituciones escolares requiere su conocimiento para poder aplicar el correspondiente acompañamiento según las exigencias del diseño curricular vigente.

2.6.2 Preparación del Ambiente de Enseñanza

Este elemento se refiere al entorno del aprendizaje, es decir al ambiente generado por el docente, donde ocurren los procesos de enseñanza – aprendizaje, adquiriendo relevancia, por cuanto, la calidad de los aprendizajes de los estudiantes depende en gran medida de los componentes sociales, afectivos y materiales del aprendizaje.

En tal sentido, las expectativas del docente sobre sus alumnos adquieren especial importancia, así como su tendencia a destacar y apoyarse en sus fortalezas más que en sus debilidades considerando, valorizando sus características, intereses, preocupaciones particulares, así como su potencial, tanto intelectual como humano.

En ese marco de ideas, la relevancia del ambiente de enseñanza percibido por los alumnos es algo cuya importancia no puede ser lo suficientemente destacada, ello por al menos dos razones. Una de ellas, es que esta variable por sí sola, tiene un efecto mayor en los resultados que la suma de todas las otras variables en conjunto, constituyéndose, por tanto, en un factor crucial en los procesos educativos.

La otra, señala la Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y Acreditación de España (ANECA, 2009), es que la dimensión emocional depende de las interrelaciones, por ello, pueden ser modificadas tanto por la pedagogía como por la gestión educativa. Se destaca el carácter de las interacciones ocurridas en el aula, tanto entre docentes y estudiantes, así como como de alumnos entre sí.

Visto de esa forma, los aprendizajes son favorecidos cuando ocurren en un ambiente de confianza, aceptación, equidad, respeto entre los actores y cuando se establecen, mantienen normas constructivas de comportamiento, así como también un espacio de aprendizaje organizado, enriquecido que invite a indagar, compartir, aprender, con un profundo compromiso del docente con los aprendizajes, también como el desarrollo de sus estudiantes. Para Mc Kennan (2007) este elemento se caracteriza por:

- Establecer un clima de aceptación, equidad, confianza, libertad y respeto en la interacción con los estudiantes y de ellos entre sí.
- Propiciar un clima de relaciones interpersonales respetuosas y empáticas con sus estudiantes.
- Proporcionar a todos sus estudiantes oportunidades de aprendizaje.
- Promover actitudes de compromiso y solidaridad entre los estudiantes.
- Crear un clima de respeto por las diferencias de género, culturales, étnicas y socioeconómicas.
- Abordar educativamente los comentarios negativos de los estudiantes hacia sus compañeros.

- Manifestar altas expectativas sobre las posibilidades de aprendizaje y desarrollo de todos sus estudiantes.

Según las características anteriores, los ambientes de enseñanza donde los estudiantes se sienten desafiados a construir conocimientos siendo apoyados por docente, quien cree realmente que todos ellos pueden aprender y esforzarse para ello, favorecen el ejercicio de su autonomía, así como la adquisición de aprendizajes verdaderamente significativos.

Dentro de ese contexto, De Miguel (2006) señala que estos ambientes son “los distintos escenarios donde tienen lugar las actividades a realizar por el profesorado y el alumnado a lo largo de un curso” (p.32). Estos entornos, denominados también modalidades varían según su propósito, tareas a realizar, recursos utilizados, distribución de espacios, así como los horarios utilizados en cada una de ellas.

Estos ambientes pueden ser o no presenciales, señala el autor. Los primeros, son aquellas donde una interacción directa entre alumnos y docentes, es decir el aula de clase, mientras los segundos posibilitan la realización de actividades de forma libre, bien sea en la cancha, biblioteca u hogar. Desde esa perspectiva, se plantea la necesidad de elegir alguno de ellos tomando en cuenta el propósito de la clase, la competencia a desarrollar, el contexto; además, el modelo seleccionado se establecerá en congruencia con las actividades a cumplir.

2.6.3 Evaluación Adecuada de los Aprendizajes

La evaluación en el Currículo Bolivariano (2007) se define como un proceso sistemático, sistémico participativo y reflexivo que permite emitir una valoración sobre el desarrollo de las potencialidades del (la) estudiante para una toma de decisiones donde se garantice el logro de los objetivos establecidos.

En ese sentido, la evaluación se concibe como un proceso sistémico en el marco de la administración y régimen educativo en la Ley Orgánica de Educación (2009), contribuyendo con la gestión escolar para garantizar la formación integral de los (las) estudiantes, así como la participación democrática y corresponsable de todos (as) en el proceso educativo.

Desde esa perspectiva, la evaluación planteada es multidireccional, centrada en procesos donde se consideran todos los elementos, relaciones e influencias que permitan el mejoramiento continuo de quienes participan. Por ello, toma en cuenta los significados personales, creencias, modelos interpretativos iniciales de los (las) estudiantes que favorezcan la explicación de sus puntos de vista, asimismo, el contraste con los (las) otros (as), y con momentos de su propia experiencia. Se basa en los siguientes principios:

- Reciprocidad: referida a la interacción de los autores corresponsables en el proceso educativo. Implica la promoción de una interrelación entre quienes participan en el diálogo, la discusión y búsqueda de soluciones a los problemas que se presenten.

- Continuidad, al asumir la evaluación como un proceso sistémico, sistemático, continuo y permanente. Implica centrarla en procesos de valoración continua, la cual permite recoger, analizar evidencias sobre

experiencias previas, así como los alcances progresivos de los (las) estudiantes en relación con las áreas de aprendizaje,

- Constructivista, por cuanto reconoce que el (la) estudiante construye nuevos conocimientos basados en sus experiencias previas, en convivencia con la comunidad y potenciando la investigación del contexto natural. En ese sentido, toma en cuenta las vivencias de cada uno de los participantes, con el fin de responder a las necesidades de información, así como al nivel de conocimiento de estos.

- Participativa, pues propicia la intervención de los (las) estudiantes, maestros (as), así como de la familia en el proceso educativo. Se corresponde con la evaluación negociada planteada por Guba y Lincoln (citado en Arteaga, 2012) quienes plantean el consenso entre los distintos agentes participantes en el proceso a través de ciclos dinámicos de confrontación de ideas para tomar decisiones sobre el mejoramiento del mismo.

En ese sentido, el Diseño Curricular Bolivariano (2007) expresa:

...se considera la evaluación un proceso centrado en la formación del ser social; razón por la cual se requiere que se oriente hacia la integralidad, que tome en cuenta la construcción de los conocimientos como un proceso natural, espontáneo e inherente al ser humano (p.72)

Por lo anteriormente expuesto se infiere que, la evaluación busca comprender y armonizar el proceso educativo en todas sus partes, evaluando junto con el (la) estudiante, el trabajo docente, las estrategias empleadas, la organización de la escuela, el proyecto de aprendizaje,

entendida de esta manera, como una investigación mediante la cual se recogen, analizan continuamente evidencias sobre cuanto sucede en el acto educativo.

CAPÍTULO III

MARCO METODOLÓGICO

En este capítulo se fundan los aspectos metodológicos que a la vez sirven de guía para comprobar las variables en estudio, este se encuentra estructurado por el tipo de investigación, diseño, la población objeto de estudio la técnica e instrumento de recolección de datos, validez y confiabilidad del instrumento y de la técnica para el análisis de los resultados.

3.1 Tipo y Diseño de Investigación

La presente investigación fue descriptiva, ya que en el estudio de la problemática planteada referida al liderazgo ejercido por el directivo y el desempeño laboral de los docentes se evidenciaron sistemáticamente las manifestaciones de la variable e indicadores en forma independiente para reconocer las magnitudes de aparición de estas en la promoción del problema.

En este sentido, Hernández y Otros (2010) señalan que en los estudios descriptivos “se seleccionan una serie de cuestiones y se mide cada una de ellas independientemente, para así describir lo que se investiga” (p.60). Asimismo, Méndez, C. (2009) expresa “en el estudio descriptivo se identifican características del universo de investigación, se señalan formas de conducta, actitudes del total de la población

investigada, se establecen comportamientos concretos, se descubre, comprueba la asociación entre variables de investigación” (p.231)

La definición anterior señala que los estudios descriptivos permiten al investigador conocer las características de la población seleccionada en relación a su comportamiento en torno a las variables seleccionadas, obteniendo resultados que pueden generalizarse a la población general

Además, fue analítica sustentándose en lo expuesto por Finol y Camacho (2006) quienes plantean que este tipo de estudios reinterpreta los datos en función de los criterios teóricos presentados en el marco referencial dependiendo de los objetivos de análisis.

La presente investigación, se categorizó como un estudio de campo, no experimental, transeccional, pues se refiere al método que se emplea cuando los datos de interés se recogen en forma directa de la realidad donde se desarrolla la problemática, en un solo momento y sin intervenir en el comportamiento de las variables. Al respecto, Tamayo (2009) indica que en el estudio de campo:

Los datos se recogen directamente de la realidad, por lo cual se denominan primarios, su valor radica en que permite cerciorarse de las verdaderas condiciones en que se han obtenido los datos, lo cual facilita su revisión a modificación en caso de surgir dudas (p.110).

Asociado a este concepto, Arias (2012), plantea que la investigación de campo es aquella que “consiste en la recolección de datos directamente de los sujetos investigados, o de la realidad donde ocurren los hechos, sin manipular o controlar variable alguna” (p.31).

Visto de esa forma, el estudio de campo permite al investigador obtener información de primera mano, es decir, directamente de la realidad donde se produce la situación problemática, permitiéndole recabar los datos sin necesidad de manipular las variables dentro de un sitio controlado.

En relación a los estudios no experimentales, Hernández y Otros (2010) los definen como aquellos que se “realizan sin manipular deliberadamente las variables... En estos estudios no se construye ninguna situación, se observan situaciones ya existentes” (p.184).

Se infiere de la definición anterior, que los estudios no experimentales permiten al investigador obtener información de la población seleccionada sin manipular las variables, es decir, sin producir cambios en la misma, por cuanto los datos se recaban directamente de la realidad posibilitando conocer cómo se manifiesta el fenómeno en la realidad.

De igual forma, se utilizó un diseño transeccional por cuanto las variables se midieron en un sólo momento, de manera independiente, sustentándose en lo planteado por Hernández y Otros (2010) quienes en relación a este diseño de investigación indican “estos tienen como objetivo el indagar la incidencia, los valores en que se manifiestan una o más variables en un determinado momento” (p.187-188).

Los diseños transeccionales se utilizan cuando el investigador desea conocer la información en un momento específico de la investigación, la cual ofrece un panorama de como se ha venido manifestando la variable durante un determinado tiempo, es aplicable generalmente en los estudios de carácter social.

3.2 Población y Muestra

3.2.1 Población

Se define como el universo conformado por el conjunto de elementos que poseen características y atributos parecidos. Según Tamayo (2009), la población consiste en la totalidad de un fenómeno de estudios que poseen elementos que comparten una característica determinada. En esta investigación la población está representada por 13 docentes pertenecientes a la Unidad Educativa Estatal Maestro Víctor Balestrini del Municipio Baralt, Estado Zulia.

3.2.2 Muestra

La muestra se considera como la parte de la población que se sometió a investigación o al estudio. Al respecto, Sabino (2004), señala: “una muestra en un sentido amplio no es más que eso, una parte del todo llamado universo y que sirve para representarlo” (p.83). Para los efectos de esta investigación se tomó la población total, a la que se denomina censo poblacional, la misma es definida por ser esta muy reducida y estadísticamente manejable, además, tiene la ventaja de extraer conclusiones sin riesgo de hacer generalizaciones que puedan no ser ciertas.

Esta decisión se sustenta en lo planteado por Bernal (2009) quien expresa que “las poblaciones pequeñas deben tomarse en su totalidad

como una forma de garantizar la consecución de datos confiables para el estudio” (168).

3.3 Instrumento

En la recolección de los datos necesarios para la descripción de la variable se seleccionó como instrumento la escala por considerarse que la misma puede usarse para recabar datos vinculados con las opiniones de la población en cuanto a la frecuencia de la presencia del fenómeno investigado relacionado con el liderazgo del directivo y el desempeño laboral de los docentes.

Al respecto, Bavaresco (citado por Artigas, 2011) señala que “la escala permite a los investigadores conocer el pensamiento y la opinión de la muestra considerada en este estudio, para determinar con los datos recogidos, lo planteado en los objetivos específicos”.

Por tanto, se diseñó una escala tipo Likert modificada la cual establece proposiciones con selección múltiple, con cuatro (04) alternativas de respuestas: siempre (S), casi siempre (CS), algunas veces, (AV), nunca (N) y treinta y seis (36) ítems, que sirvieron para obtener las respuestas emitidas por la población participante a las afirmaciones propuestas en las mismas.

3.3.1 Validación

En toda investigación se hace necesaria la aplicación de instrumentos para medir las variables, llegando posteriormente, a los

resultados del estudio de tal manera que, para Hernández y Otros (2010) “todo instrumento de recolección de datos debe reunir los requisitos esenciales, de validez y confiabilidad” (p.235)

Asimismo, la validez para Finol y Camacho (2006), “constituye el proceso mediante el cual se estima: a) la medida en que las conclusiones representan la realidad empírica; b) si los constructos elaborados por los investigadores representan las categorías de la experiencia humana” (p.86)

Para tal fin, el instrumento diseñado fue sometido a un proceso de validación a través del juicio de tres expertos, por cuanto se realizó un proceso de validez de contenido, la cual según la USM (2001), “se determina antes de la aplicación del instrumento” (p.51), seleccionándose dos expertos en Gerencia Educativa y un experto en Metodología, quienes lo revisaron en cuanto a forma y contenido, para considerar la pertinencia del mismo con los objetivos del estudio. Por tanto, se elaboró una guía de validación de instrumentos, la cual se entregó a los especialistas antes señalados, quienes realizaron la lectura/corrección del cuestionario a aplicar, a los efectos de cumplir con la validación, así como arrojar las observaciones pertinentes con el objeto de efectuar las correcciones necesarias.

3.3.2 Confiabilidad

La confiabilidad de un instrumento es el grado en que su aplicación repetida al mismo sujeto u objeto, produce iguales resultados, tal como lo señala Landeau (2007), quien expresa “es el grado con el cual el

instrumento prueba su consistencia, por los resultados que produce al aplicarlo repetidamente al objeto de estudio” (p.81).

En cuanto a la confiabilidad del instrumento de la presente investigación, esta se obtuvo con la aplicación del Coeficiente de Cronbach mediante el paquete estadístico SPSS 17.0, el cual se utiliza cuando el instrumento posee varias alternativas de respuestas, y se representa mediante la siguiente fórmula:

$$r_{tt} = k/k-1[1-\sum Si^2/St^2]$$

Donde:

K = número de ítems

1 = es una constante

Si² = Varianza de los puntajes de cada ítem

St² = Varianza de los puntajes totales

Al operacionalizar en la fórmula anterior, los resultados obtenidos de una prueba piloto aplicada a una población con características similares a las del estudio, se obtuvo un cociente de 0.9712 siendo catalogado como altamente confiable.

3.4 Procedimientos

El presente trabajo siguió las siguientes fases descritas en el Manual USM: I Fase: Ubicación, Selección y extracción de la Información: Al realizar la identificación y descripción del objeto de estudio seleccionado para desarrollar la presente investigación a través de la observación directa.

II Fase: Procesamiento de datos: se ubicaron, seleccionaron, las fuentes de información necesarias, tanto documentales como bibliográficas, utilizando para ello un método analítico y la técnica del fichaje para la realización del planteamiento del problema sistematizando la información obtenida de la realidad, para luego desarrollar los objetivos de la investigación.

III: Fase: Estructuración y elaboración del marco teórico: los datos obtenidos fueron consultados, analizados, para obtener un marco teórico que fundamentara el estudio, así como obtener los indicadores de las variables de estudio en atención a sus dimensiones.

Posteriormente, se continuó con el proceso investigativo para determinar los aspectos relacionados con los métodos, diseño y técnica de recolección de datos, las cuales permitieron obtener bases sólidas para elaborar el cuestionario, de acuerdo con los objetivos formulados, el cual se someterá al juicio de expertos, así como a una prueba piloto para conocer su coeficiente de confiabilidad.

Por ser un estudio con un diseño de campo el mismo desarrolló tres etapas adicionales. II Etapa: Determinación de la muestra, en la cual se seleccionó la población del estudio conformada por el total de las unidades, es decir, trece (13) docentes siendo innecesaria por tanto la selección de la muestra; elaboración del instrumento tipo escala de acuerdo con los indicadores formulados, aplicándolo previa validación a la población antes mencionada, perteneciente a la U.E. Víctor Balestrini, ubicada en el Municipio Baralt, Estado Zulia.

III Etapa: Análisis de los Resultados: Luego de aplicado el instrumento, para tabular los datos se utilizaron métodos cuantitativos,

implementando para ello tablas de doble entrada donde se ubicaron los datos de la variable con sus respectivos indicadores e ítems, colocando para ello en el margen izquierdo el número de integrantes de la muestra conformada por trece (13) docentes que laboran en la Unidad Educativa Víctor Balestrini, ubicada en el Municipio Baralt, Estado Zulia, mientras, en el margen superior se colocaron los ítems correspondientes al instrumento.

En las columnas de las tablas se colocaron los puntajes de cada ítem, de acuerdo con las alternativas seleccionadas por la muestra. Posteriormente, se organizaron los totales obtenidos en matrices en las que colocaron los datos estadísticos resultantes del procedimiento matemático aplicado a las respuestas dadas por la población participante.

La medición de la variable se realizó mediante los cálculos de estadística descriptiva frecuencial, para obtener las frecuencias absolutas y relativas de los datos aportados por la población como una forma de evidenciar la manifestación de los indicadores en el comportamiento de la variable en el trabajo, las cuales se mostraron en cuadros y gráficos.

IV Etapa: Presentación de Conclusiones: Los resultados permitieron la elaboración de conclusiones y recomendaciones que dieron respuesta a los objetivos de la investigación.

CAPÍTULO IV

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS RESULTADOS

En este capítulo se expone la presentación y análisis de los resultados obtenidos por la aplicación del instrumento diseñado para medir las variables factores de la autoestima, niveles de la autoestima, roles del docente, elementos del desempeño del docente mediante doce (12) indicadores, suministrado a una población de trece (13) docentes. El análisis de los datos se realizó mediante la implementación de la estadística frecuencia con el cálculo de frecuencias, medias y porcentajes, cuya presentación se realizó por medio de cuadros donde se sintetizaron los resultados obtenidos por cada variable, para una mejor comprensión del proceso estadístico ejecutado.

4.1 Presentación de los Resultados

En el cuadro 3 se presenta la información correspondiente a la Variable Factores de la Autoestima, la cual fue medida por medio de los ítems 1 al 9 de la escala. Para la obtención de los resultados presentados se hizo necesario seguir el siguiente procedimiento, el cual se aplicó en los cuadros siguientes:

1. Se obtuvo la frecuencia de los resultados alcanzados por cada ítems, los cuales se agruparon luego por indicador para sintetizar la

información de manera que fuera más sencilla y comprensible su presentación.

2. Seguidamente se extrajo la frecuencia de los resultados de los indicadores, luego la media aritmética de esos resultados y finalmente los porcentajes, los cuales correspondieron al alcanzado por el indicador.

Cuadro 3
Variable: Factores de la Autoestima

Indicador	Alternativas de Respuestas			
	S	CS	AV	N
Confianza	6	-	7	-
Conocimiento de sí Mismo	-	-	2	11
Empatía	-	-	5	8
F	6	-	14	19
X	2	-	5	6
%	15	-	36	49

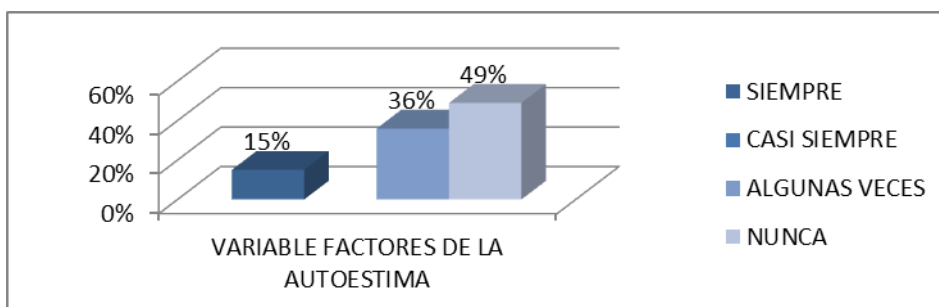


Gráfico 1. Información obtenida del cuestionario aplicado a los docentes de la U.E. Víctor Balestrini. Municipio Baralt. (Montilla, 2013)

Los resultados obtenidos del 1 al 9 de la escala correspondieron a la variable factores de la autoestima, los cuales evidencian debilidades en la presencia de ellos entre los docentes quienes respondieron nunca y algunas veces, cuarenta y nueve por ciento (49%) y treinta y seis por ciento (36%) respectivamente, demuestran confianza en sí mismos por cuanto en contadas ocasiones actúan de manera adecuada a las situaciones que se les presentan, fomentando en escasos momentos el

amor y el respeto entre sus estudiantes. Asimismo, poseen un débil concepto de sí mismo pues no están conscientes de sus fortalezas y debilidades, actuando emocionalmente sin ejercer control sobre sus emociones. Tampoco, autoevalúan su desempeño por cuanto no se sienten seguros de desempeñarse adecuadamente.

De igual forma, presentan dificultades para identificarse con los problemas y comportamientos de sus compañeros, lo cual obstaculiza el establecimiento de relaciones sociales positivas. A continuación se presenta el cuadro 4 donde se plasman los resultados obtenidos para la Variable Niveles de la Autoestima, conformada por los indicadores Alta Autoestima, Media Autoestima, Baja Autoestima

Cuadro 4
Variable Niveles de Autoestima

Indicadores	Alternativas de Respuestas			
	S	CS	AV	N
Alta Autoestima	-	-	-	13
Media Autoestima	13	-	-	-
Baja Autoestima	-	-	-	13
F	13	-	-	26
X	4	-	-	9
%	33	-	-	67

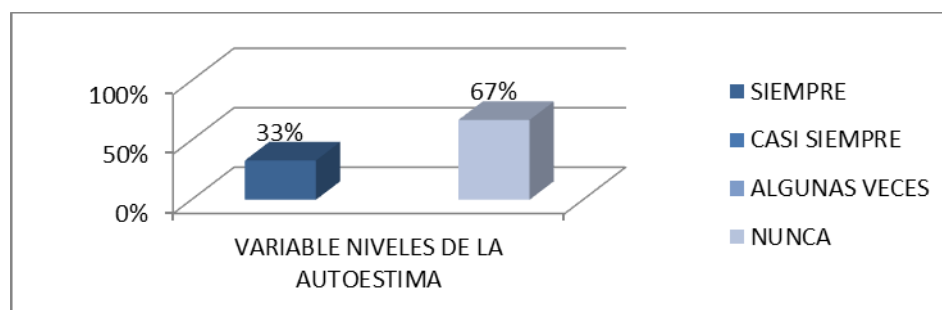


Gráfico 2. Información obtenida del cuestionario aplicado a los docentes de la U.E. Víctor Balestrini. Municipio Baralt. (Montilla, 2013)

De acuerdo con los resultados obtenidos para la Variable Niveles de la Autoestima se evidencia que el sesenta y siete por ciento (67%) de los docentes no poseen los aspectos que identifican la alta y baja autoestima pues nunca hacen amistades fácilmente ni se comprometen a realizar actividades difíciles, tampoco se deprimen con frecuencia, ni le dan importancia a las opiniones de los compañeros, sin embargo el treinta y tres por ciento (33%) manifestó que dependen de la aceptación de sus compañeros para sentirse competentes siendo sensible a sus críticas, desarrollando sus actividades con optimismo. En el cuadro 5 se presentan los resultados alcanzados por la Variable Roles del Docente.

Cuadro 5
Variable Roles del Docente

Indicador	Alternativas de Respuestas			
	S	CS	AV	N
Mediador	13	-	-	-
Orientador	13	-	-	-
Promotor Comunitario	13	-	-	-
F	39	-	-	-
X	13	-	-	-
%	100	-	-	-

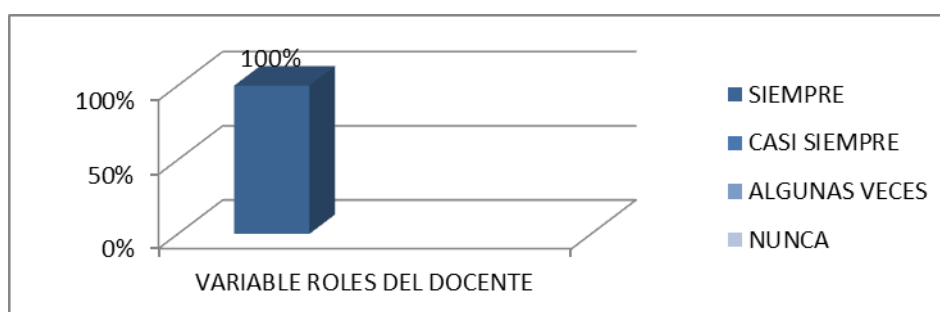


Gráfico 3. Información obtenida del cuestionario aplicado a los docentes de la U.E. Víctor Balestrini. Municipio Baralt. (Montilla, 2013)

Los resultados obtenidos por los ítems 19 al 27 diseñados para medir la Variable Roles del Docente, señalaron que el cien por ciento

(100%) opinaron que ellos siempre se desempeñan según lo establecen los roles pues adaptan los programas a la realidad del entorno de sus estudiantes a quienes conciben al estudiante como ente activo de su propio aprendizaje, por lo cual diseñan variadas situaciones de aprendizaje.

Asimismo, señalaron que siempre ayudan a los alumnos a descubrir sus potencialidades y limitaciones orientándolos sobre la forma de solucionar los problemas cotidianos ayudándolos a fortalecer sus valores personales. Además, siempre facilitan la participación del colectivo en el mejoramiento de la institución, aplicando para ello técnicas de desarrollo comunal.

En el cuadro 6 se presentan los resultados obtenidos por la Variable Elementos del Desempeño Docente, conformada por los indicadores Planificación Didáctica, Preparación del Ambiente de Enseñanza y Evaluación Adecuada de los Aprendizajes.

Cuadro 6
Variable Elementos del Desempeño Docente

Indicador	Alternativas de Respuestas			
	S	CS	AV	N
Planificación Didáctica	13	-	-	-
Preparación del Ambiente de Enseñanza	12	1	-	-
Evaluación Adecuada de los Aprendizajes	-	11	2	-
F	25	12	2	-
X	8	4	1	-
%	64	31	5	-

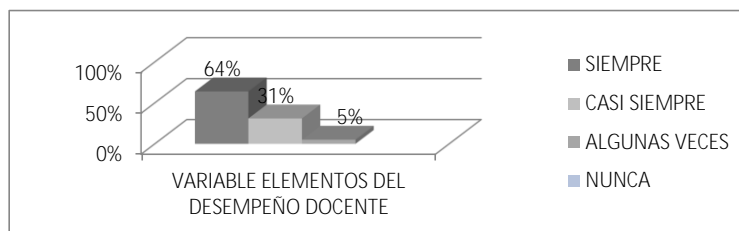


Gráfico 4. Información obtenida del cuestionario aplicado a los docentes de la U.E. Víctor Balestrini. Municipio Baralt. (Montilla, 2013)

De acuerdo con los resultados obtenidos para la variable Elementos del Desempeño Docente donde se evidencia que el sesenta y cuatro por ciento (64%) de los docentes siempre tienen presente los elementos propios del desempeño docente por cuanto diagnostican los conocimientos, intereses, necesidades y expectativas al inicio de cada proyecto, concibiendo los contenidos a enseñar desde una perspectiva constructivista, por lo cual incluyen los tres tipos de evaluación dentro de la planificación, ya que éstos le permiten conocer los avances de sus estudiantes.

Asimismo, siempre ofrecen a sus alumnos un ambiente de confianza basado en relaciones interpersonales respetuosas, además brinda a éstos iguales oportunidades de aprendizaje, evaluando sus procesos, experiencias previas y significados personales. Pero, el treinta y uno por ciento (31%) manifestó que casi siempre se desempeñan de acuerdo con los elementos básicos del desempeño como: planificación didáctica, preparación del ambiente de enseñanza y evaluación adecuada de los aprendizajes y el cinco por ciento (5%) señaló que sólo algunas veces cumplen con esos elementos.

4.2 Análisis General de los Resultados

Como aspecto culminante del proceso de presentación y análisis de los resultados puede decirse que se lograron identificar los factores de la autoestima presentes en los docentes, por cuanto se determinó que éstos demuestran escasa confianza en sí mismos por cuanto en contadas ocasiones actúan de manera adecuada a las situaciones que se les presentan, fomentando en escasos momentos el amor y el respeto entre sus estudiantes. Asimismo, poseen un débil concepto de sí mismo pues no están conscientes de sus fortalezas y debilidades, actuando emocionalmente sin ejercer control sobre sus emociones.

Tampoco, autoevalúan su desempeño por cuanto no se sienten seguros de desempeñarse adecuadamente. De igual forma, presentan dificultades para identificarse con los problemas y comportamientos de sus compañeros, lo cual obstaculiza el establecimiento de relaciones sociales positivas.

De igual forma se describieron los niveles de autoestima que poseen los docentes determinándose que éstos no poseen los aspectos que identifican la alta y baja autoestima, pues nunca hacen amistades fácilmente ni se comprometen a realizar actividades difíciles, tampoco se deprimen con frecuencia, ni le dan importancia a las opiniones de los compañeros, sin embargo dependen de la aceptación de sus compañeros para sentirse competentes siendo sensible a sus críticas, desarrollando sus actividades con optimismo, lo cual los ubica con nivel medio de autoestima.

También se lograron identificar los roles que componen el desempeño de los docentes determinándose que ellos siempre se desempeñan según lo establecen los roles pues adaptan los programas a la realidad del entorno de sus estudiantes a quienes conciben al estudiante como ente activo de su propio aprendizaje, por lo cual diseñan variadas situaciones de aprendizaje que les permitan adquirir aprendizajes significativos.

Asimismo, señalaron que siempre ayudan a los alumnos a descubrir sus potencialidades y limitaciones, orientándolos sobre la forma de solucionar los problemas cotidianos, tanto dentro como fuera de la escuela ayudándolos a fortalecer sus valores personales. Además, siempre facilitan la participación del colectivo en el mejoramiento de la institución aplicando para ello técnicas de desarrollo comunal, planificando a la vez acciones que involucren a los alumnos en la mejora de situaciones presentes en la comunidad.

Finalmente, se describieron los elementos que conforman el desempeño de los docentes determinándose que éstos se desempeñan tal como lo establecen los elementos del desempeño docente por cuanto siempre diagnostican los conocimientos, intereses, necesidades y expectativas de los alumnos al inicio de cada proyecto, concibiendo los contenidos a enseñar desde una perspectiva constructivista planificándolos en nivel creciente de complejidad para facilitar a los estudiantes su incorporación a la estructura cognitiva, por lo cual incluyen los tres tipos de evaluación dentro de la planificación, ya que éstos le permiten conocer los avances y dificultades de sus estudiantes.

Asimismo, siempre ofrecen a sus alumnos un ambiente escolar de confianza basado en relaciones interpersonales respetuosas, brindándoles iguales oportunidades de aprendizaje, evaluando sus procesos, experiencias previas y significados personales. En síntesis, aun cuando los docentes no poseen una autoestima elevada se desempeñan adecuadamente, lo cual es indicativo que la autoestima no afecta en gran medida al desempeño del docente, determinándose que no existe relación entre la autoestima y el desempeño del docente, pues éste se produce sin que los docentes posean una autoestima alta.

CAPÍTULO V

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

El presente capítulo se corresponde con la presentación de las conclusiones obtenidas como producto de los resultados alcanzados por la investigación, así como la formulación de recomendaciones que posibiliten un mejoramiento de la realidad detectada.

4.1. Conclusiones

El análisis del proceso investigativo dirigido a analizar la relación existente entre autoestima y el desempeño del docente de la U.E

Maestro Víctor Balestrini del Municipio Baralt, Estado Zulia, permite elaborar el siguiente cuerpo de conclusiones.

Los docentes no evidencian poseer los factores que caracterizan la autoestima ya que demuestran escasa confianza en sí mismos, algunas veces actúan de manera adecuada a las situaciones laborales que se les presentan, demostrando poseer un concepto débil de sí mismos al no reconocer cuáles son sus fortalezas y debilidades y actuar sin ejercer control sobre sus emociones. Asimismo, se determinó que los docentes tampoco autoevalúan su desempeño evidenciando inseguridad al respecto. De igual forma, presentan dificultades para establecer relaciones sociales positivas.

De igual forma, se determinó que los docentes se ubican con un nivel medio de autoestima, determinándose que éstos no poseen 74 aspectos que identifican la alta y baja autoestima, pues nunca hacen amistades fácilmente ni se comprometen a realizar actividades que conlleven retos difíciles de vencer, tampoco se deprimen con frecuencia, ni le dan importancia a las opiniones de los compañeros; sin embargo dependen de la aceptación de sus compañeros para sentirse competentes siendo sensible a sus críticas, desarrollando sus actividades con optimismo.

También se determinó que los docentes siempre se desempeñan según lo establecen los roles comportándose como mediadores, pues adaptan los programas a la realidad del entorno de sus estudiantes a quienes conciben al estudiante como ente activo de su propio aprendizaje, por lo cual diseñan variadas situaciones de aprendizaje que les permitan adquirir aprendizajes significativos.

Asimismo, se desempeñan como orientadores ya que siempre ayudan a los alumnos a descubrir sus potencialidades y limitaciones, orientándolos sobre la forma de solucionar los problemas cotidianos, tanto dentro como fuera de la escuela ayudándolos a fortalecer sus valores personales. Además, son promotores comunitarios porque siempre facilitan la participación del colectivo en el mejoramiento de la institución aplicando para ello técnicas de desarrollo comunal, planificando a la vez acciones que involucren a los alumnos en la mejora de situaciones presentes en la comunidad.

Se determinó que los docentes siempre se desempeñan tal como lo establecen los elementos del desempeño docente por cuanto siempre cumplen con la planificación didáctica al diagnosticar los conocimientos, intereses, necesidades y expectativas de los alumnos al inicio de cada proyecto, concibiendo los contenidos a enseñar desde una perspectiva constructivista planificándolos en nivel creciente de complejidad para facilitar a los estudiantes su incorporación a la estructura cognitiva, por lo cual incluyen los tres tipos de evaluación dentro de la planificación, ya que éstos le permiten conocer los avances y dificultades de sus estudiantes.

Asimismo, preparan el ambiente de enseñanza porque siempre ofrecen a sus alumnos un ambiente escolar de confianza basado en relaciones interpersonales respetuosas, brindándoles iguales oportunidades de aprendizaje, y evalúan adecuadamente los aprendizajes, pues evalúan sus procesos, experiencias previas y significados personales.

Se concluye, entonces aun cuando los docentes no poseen una autoestima elevada se desempeñan adecuadamente, lo cual significa que la autoestima no afecta en gran medida al desempeño del docente, pues éstos cumplen con los requisitos exigidos con dicho desempeño a pesar que su autoestima se ubica en el nivel medio determinándose que no existe relación entre la autoestima y el desempeño del docente, pues éste se produce sin que los docentes posean una autoestima alta.

4.2 Recomendaciones

Las conclusiones anteriores permitieron la formulación del siguiente cuerpo de recomendaciones:

Evitar contradicciones en los lenguajes usados para comunicarse con sus compañeros demostrando seguridad en sus planteamientos, pues la diferencia entre el lenguaje verbal y el gestual puede revelar inseguridad o agresividad ante sus interlocutores.

Expresar sus emociones adecuadamente, regulándolas para promover el propio crecimiento emocional e intelectual reconociendo sus sentimientos, controlándolos para adecuarlos a las circunstancias del momento, evitando de esa manera las tensiones desagradables.

Desarrollar un sentido claro de sus fortalezas y debilidades, entendiendo cuáles aspectos de su personalidad necesita mejorar y cuáles fortalecer, aprendiendo de las experiencias positivas o negativas para ello.

Estar atenta a las pistas emocionales que emiten sus compañeros, mostrando sensibilidad hacia los puntos de vista de ellos, para brindarles

su ayuda demostrando entender sus necesidades y sentimientos, de esa manera, establecer relaciones más eficaces con ellos.

Demostrar un comportamiento asertivo, manteniendo los derechos, opiniones, creencias, deseos, respetando al mismo tiempo los de sus compañeros y alumnos. De esa manera, fortalecerá sus relaciones interpersonales con ellos.

Trabajar las emociones en su beneficio, utilizándolas con el fin de ayudarlo a guiar su comportamiento y pensar la manera de influir en él, mejorando sus resultados, autorregulándolas al momento de aceptar las críticas de sus compañeros en relación a la forma cómo se cc durante su praxis diaria.

BIBLIOGRAFÍA

- Agudelo, B. y Flores, M. (2007) **Planificar por Proyectos**. Caracas: Editorial Brújula
- Álvarez, V. (2006) **El Equipo Directivo**. Caracas: Popular Laboratorio Educativo
- Álvarez, B. y Hernández, H. (2005) **Plan Educativo Institucional**. Madrid: Ediciones Novedades Educativas
- Ander, R. (2005) **Desarrollo Comunitario: Manual del Facilitador**. Madrid: Editorial Narcea
- ANECA **Desarrollo y evaluación de competencias pedagógicas**. Disponible en <http://ries.universia.net> [Consulta 2009, diciembre 18]
- Arias, F. (2012) **El Proyecto de Investigación. Introducción a la Metodología Científica** 4ta Edición. Caracas: Editorial Episteme
- Arteaga (2011) **Programa de Formación Gerencial fundamentado en Valores para la Acción Supervisora del Desempeño Docente en las Escuelas Técnicas Agropecuarias**. Trabajo de Grado no Publicado. Universidad de Carabobo. Valencia
- Artigas, R. (2011) **Evaluación institucional y desempeño laboral de los docentes en los institutos de educación media general**. Trabajo de Grado. Universidad Rafael Urdaneta. Maracaibo
- Balestrini, M. (2006). **Como Elaborar el Proyecto de Investigación**. Caracas: BL Consultores Asociados
- Barón, T. (2009) **Motivar para el Aprendizaje. Teoría y Estrategias**. Barcelona (España): editorial Edebé
- Barroso, Ch. (2010) **La Psicología de la Motivación**. México: Editorial Limusa
- Beans, T. (2010) **Procesos Psicológicos Básicos**. México: Editorial Prentice Hall

- Bernal, C. (2009) **Metodología de la Investigación**. Bogotá: Prentice Hall
- Branden, S. (2010) **Teoría y Práctica de la Orientación**. México: Editorial Mc Graw Hill
- Briceño, N. (2009) **Negociación Directiva y Desempeño Docente en Instituciones Educativas**. Trabajo de Grado no Publicado. Universidad Rafael Beloso Chacín. Maracaibo
- Bruce, T. y Shelley, W. (2009) **Orientación Educativa**. Madrid: Editorial Síntesis
- Carrión, L. (2009) **Gestión gerencial y el autoestima del personal de la Unidad Educativa Rafael Urdaneta**. Trabajo de grado no publicado. Universidad Rafael Urdaneta. Maracaibo
- Castillo, J. (2005) **El Docente como Orientador y el Rendimiento Académico de los Alumnos**. Trabajo Especial de Grado. Universidad Pedagógica Experimental Libertador. Barquisimeto
- Cedeño, M. y González, P. (1995) **El Clima Organizacional en las Escuelas**. Ponencia presentada en el III Seminario de Investigación Educativa. Universidad del Zulia. Maracaibo
- Chávez, N. (2007) **Introducción a la Investigación Educativa** Maracaibo: Gráfica González
- Chiavenato, I. (2006) **Administración de Recursos Humanos**. México: Editorial Mc Graw Hill.
- Chiavenato, I. (2008) **Comportamiento Organizacional**. México: Editorial Thomson
- Coll, R. (2009) **Formación del Profesorado**. Buenos Aires: Editorial Granica
- Cooper, R. (2007) **Didáctica**. Madrid: Editorial Planeta
- Coopersmith, P. (2010) **Motivación en el Trabajo y el Estudio**. Madrid: Editorial Pirámide

- Corkille, L. (2009) **Motivación y Emoción**. Madrid: Editorial Anaya
- Cortere, A. (2008) **Inteligencia Emocional**. Buenos Aires: Editorial Kapesluz
- Craighead, P. (2008) **Psicología Educativa**. Madrid: Editorial Muralla
- Crespo, D. (2009) **Autoestima y Motivación al Logro en Participantes de la Estrategia Libre de Escolaridad en el Municipio Trujillo**. Trabajo de Grado no Publicado. Universidad Valles del Momboy. Valera
- Currículo Bolivariano (2007) Caracas: Autor
- Day, C. (2008) **Formar Docentes: Cómo, Cuándo y en qué Condiciones Aprende el Profesorado**. Madrid: Editorial Narcea
- De Miguel, S. (2006) **La reforma de la enseñanza en un mundo en transformación**. Barcelona (España): Paidós
- Diseño Curricular Bolivariano (2007) Caracas: Autor
- Duhalde. R. (2007) **Formación Docente**. Santiago de Chile: Ediciones de la Universidad Católica de Chile
- Fielden, M. (2007) **Desempeño del profesorado en Educación Primaria**. Madrid: Editorial Muralla
- Finol, M. y Camacho, H. (2006) **El proceso de investigación científica**. Maracaibo: Ediluz
- Giordan, A. y De Vecchi, L. (2010) **Los Orígenes del Saber de las Concepciones Personales a los Conceptos Científicos**. Sevilla (España): Editorial Diada
- Goleman, A. (2004) **El Líder Resonante crea más. El Poder de la Inteligencia Emocional**. Madrid: Editorial Kairós
- González, T. (2005) **Orientación Escolar**. Buenos Aires: Editorial Granica

- González, M. (2009) **Rol Promotor Social y Desempeño Docente.** Trabajo Especial de Grado. Universidad Valles del Momboy. Valera
- González, J. (2011) **Autoestima y Rendimiento Académico en los Estudiantes de la Universidad de Carabobo.** Trabajo de Grado no Publicado. Universidad de Carabobo
- Hernández, R; Fernández, C. y Baptista, P. (2010) **Metodología de la Investigación.** Maracaibo: Editorial Mc Graw Hill
- Jiménez, I. (2010) **Tecnologías de Información y la Autoestima del Docente.** Trabajo de Grado no Publicado. Universidad de Carabobo. Valencia
- Jover, F. (2007) **Formación de Formadores.** Buenos Aires: Editorial Paidós
- Kainz, T. (2003) **Inteligencia Emocional.** Buenos Aires: Editorial Granica
- Keenan, K. (2000) **Gestión del equipo humano.** Madrid; Editorial Booket.
- L'Ecuyer, R. (2008). **El concepto de sí mismo.** Barcelona. Ed. Oikos-Tau.
- Landeau, R. (2007) **Elaboración de trabajos de investigación.** Caracas: Alfa
- Ley Orgánica de Educación (2009) Caracas: Autor
- López, M. (2013) **Acompañamiento Pedagógico como Práctica Gerencial de los Directores para mejorar el Desempeño Docente en el Liceo Bolivariano Profesor César Álvarez.** Trabajo de Grado no Publicado. Universidad Centroccidental Lisandro Alvarado. Barquisimeto.
- Madrigal, P. (2006) **Habilidades Directivas.** Barcelona (España): Editorial Thomson

- Massó, F. (2003) **Autoestima**. Disponible en <http://es.salut.it> [Consulta 2006, marzo 10]
- Mc Kennan, C. (2007) **Formación docente. Orientaciones de competencias profesionales**. Québec (Canadá): Ministerio de Educación
- Medina, F. (2008) **Gestión, Dirección y Estrategias de Producto**. Madrid: ESIC
- Méndez, C. (2009) **Metodología. Diseño y desarrollo del proceso de investigación**. Tercera edición. Bogotá: Editorial Mc Graw Hill
- Méndez, E. (2006). **Gerencia Educativa**. Caracas: Editorial Mc Graw Hill México
- Mondy, D. y Robeth, Y. (2007) **Administración**. Madrid: Editorial Thomson
- Mora. A. (2003) **Psicología Laboral**. Buenos Aires: Editorial Homosapiens.
- Nieto, S. (2008). **Autoestima, importancia**. Nueva York: Addison Wesley Longman
- Palladino, F. (2007) **Planificación Instruccional**. Buenos Aires: Editorial Kapesluz
- Porlan, M. (2008) **Formación del Profesorado**. Barcelona (España): Editorial Paidós
- Raffini, W. (2008) **Compendio de Psicología**. Madrid: Editorial Muralla
- Ramia, S. (2009) **Manual de Psicología**. Madrid: Editorial Popular
- Romero, O. (2007) **Internalidad como Motivación**. México: Editorial Trillas
- Salazar, M. (2006) **Roles del docente y Rendimiento Académico de los Alumnos de Educación Básica**. Trabajo Especial de Grado. Universidad Cecilio Acosta. Maracaibo

- Sánchez, R. (2009) **Desarrollo Comunitario**. Bogotá: Editorial Magisterio
- Satir, N. (2008) **Motivación Social**. Buenos Aires: Ediciones de la Flor S.R.L
- Straumman, R. (2010) **Psicología Social Aplicada**. México: Editorial Pearson Educación
- Soto, E. (2001). **Comportamiento organizacional Impacto de las emociones**. México: Editorial Thomson
- Tamayo, M. (2009) **El Proceso de la Investigación Científica**. México: Editorial Limusa
- Universidad Santa María (2001) **Normas para la Elaboración, Presentación y Evaluación de los Trabajos Especiales de Grado**. Caracas: Autor
- Urdaneta, E. (2005) **Perfil del docente de Educación Básica**. Guía de Estudio. Maracaibo: Autor
- Vidal, M. (2008) **Gestión del Talento Humano**. Madrid: Editorial Síntesis
- Yagosesky, R. (2008). **Autoestima en palabras sencillas** Buenos Aires: Editorial Nueva Visión
- Zabalza, F. (2008) **Calidad de la Enseñanza: Criterios de Evaluación**. Madrid: Editorial Muralla
- Zona Educativa Zulia (2008) **Proyectos de Aprendizaje**. Maracaibo. Autor

ANEXOS

ANEXO A
INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

INSTRUCCIONES

85

Ciudadano (a):

A continuación se le incluyen una serie de preguntas, conformadas por cuatro alternativas de respuestas: Siempre (S), Casi Siempre (CS), (AV), (N), para la realización de la investigación que se ejecuta como requisito parcial para la presentación del Trabajo de Grado: **AUTOESTIMA Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS DOCENTES DE EDUCACIÓN BÁSICA U.E MAESTRO VÍCTOR BALESTRINI**, el cual tiene como propósito analizar la relación existente entre autoestima y el desempeño del docente de la U.E Maestro Víctor Balestrini del Municipio Baralt, Estado Zulia. Se agradece de antemano, dar respuestas sinceras y objetivas a cada uno de los ítems planteados. Los datos suministrados por Ud., son de vital importancia y utilidad para la investigadora, tienen un carácter estrictamente confidencial, por lo tanto, no es necesario escribir su nombre.

**ESCALA APLICADA A LOS DOCENTES DE LA UNIDAD
EDUCATIVA VICTOR BALESTRINI**

ANEXO A

N°	Variable: Factores de la autoestima Indicador: Confianza Durante su jornada diaria Ud.:	S	CS	AV	N
01	Fomenta el amor y el respeto				
02	Demuestra seguridad en sí mismo				
03	Actúa de manera adecuada a la situación que se presenta				
	Indicador: Concepto de sí mismo				
04	Está consciente de sus fortalezas y debilidades				
05	Reconoce sus emociones y actúa en consecuencia				
06	Autoevalúa su desempeño				
	Indicador: Empatía				
07	Comprende los comportamientos de sus compañeros de trabajo				
08	Se preocupa por los problemas de sus compañeros de trabajo				
09	Establece relaciones sociales positivas				
	Variable: Niveles de la autoestima Indicador: Alta Autoestima				
10	Se compromete a realizar actividades que representen retos				
11	Hace amistades fácilmente				
12	Se desempeña con eficiencia dentro y fuera del aula				
	Indicador: Media Autoestima				
13	Depende de la aceptación de sus compañeros para sentirse competente				
14	Desarrolla sus actividades con optimismo				
15	Es sensible a la crítica de sus compañeros				
	Indicador: Baja Autoestima				
16	Le da mucha importancia a la opinión de sus compañeros con respecto a sí mismo				
17	Se deprime con frecuencia				
18	Es poco participativo en las reuniones				
	Variable: Roles del Docente				

	Indicador: Mediador				
19	Diseña variadas situaciones de aprendizaje				
20	Adapta los programas a la realidad del entorno de sus estudiantes				
21	Concibe al estudiante como ente activo de su propio aprendizaje				
	Indicador: Orientador				
22	Ayuda a los estudiantes a descubrir sus potencialidades y limitaciones				
23	Orienta a sus estudiantes sobre cómo solucionar problemas cotidianos				
24	Ayuda a sus estudiantes a fortalecer sus valores				
	Indicador: Promotor Comunitario				
25	Facilita la participación del colectivo en el mejoramiento de la institución				
26	Aplica técnicas de desarrollo comunal para facilitar la participación comunitaria en el logro de los objetivos				
27	Planifica con sus alumnos acciones para mejorar las situaciones presentes en la comunidad				
	Variable: Elementos del Desempeño Docente Indicador: Planificación Didáctica				
28	Realiza un diagnóstico al inicio de cada proyecto				
29	Concibe los contenidos desde una concepción constructivista				
30	Aplica los tres tipos de evaluación propuestos en el currículo bolivariano				
	Indicador: Preparación del Ambiente de Enseñanza				
31	Ofrece a sus alumnos un ambiente de confianza				
32	Establece relaciones interpersonales respetuosas con sus alumnos				
33	Proporciona a todos sus estudiantes iguales oportunidades de aprendizaje				
	Indicador: Evaluación Adecuada de los Aprendizajes				
34	Evalúa los procesos realizados por los estudiantes				
35	Evalúa considerando los significados personales de sus alumnos				
36	Analiza las experiencias previas de los estudiantes				

ANEXO B
GUÍA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO
JUICIO DE EXPERTO

**GUÍA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO
JUICIO DE EXPERTO
ANEXO B**

89

Criterio: Validez de Contenido por medio de la Claridad y Congruencia de cada línea.

Instrucciones: En las columnas Claridad y Congruencia indique con una “C” si considera correcta, o una “I” si considera incorrecta, la relación de cada aspecto con el ítem en función de la variable correspondiente; si lo cree conveniente adicione sus observaciones.

Variables	Dimensión	Indicador	N° Ítem	Contenido		Observac.
				Clar.	Congr.	
Factores de la Autoestima	Gerencial	Confianza	1			
			2			
			3			
		Concepto de sí mismo	4			
			5			
			6			
		Empatía	7			
			8			
			9			
Niveles de la Autoestima	Gerencial	Alta Autoestima	10			
			11			
			12			
		Media Autoestima	13			
			14			
			15			
		Baja Autoestima	16			
			17			
			18			

Roles del Docente	Gerencial	Mediador	19			
			20			
			21			
		Orientador	22			
			23			
			24			
		Promotor Comunitario	25			
			26			
			27			
Elementos del Desempeño Docente	Planificación Didáctica		28			
			29			
			30			
	Preparación del Ambiente de Enseñanza		31			
			32			
			33			
Evaluación Adecuada de los Aprendizajes		34				
		35				
		36				

Datos de Identificación del Experto:

Nombre y Apellido: _____

C.I.: _____

Profesión: _____

Firma

ANEXO C
CÁLCULO DE LA CONFIABILIDAD

CÁLCULO DE LA CONFIABILIDAD
ANEXO C

92

Reliability Coefficients

N of Cases = 13

N of Items = 36

Alpha = ,9712