

**ACTITUD DEL DOCENTE ANTE EL DESEMPEÑO LABORAL EN LA U.E.
"BEJUMA"**



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



**ACTITUD DEL DOCENTE ANTE EL DESEMPEÑO LABORAL EN LA
UNIDAD EDUCATIVA BEJUMA**

Autora: Licda. Taide, Maderer
Tutor: Msc. Clemente, Osorio
Fecha: 2016



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



**CONSTANCIA DE ACEPTACIÓN DEL TUTOR Y APROBACIÓN DEL
PROFESOR DE SEMINARIO**

**ACTITUD DEL DOCENTE ANTE EL DESEMPEÑO LABORAL EN LA U.E.
"BEJUMA"**

**Aprobado en el Área de Estudios de Postgrado por Marlene Talavera
profesora del seminario de investigación y trabajo de grado de la Universidad de
Carabobo.**

C.I: 3.580.557

Tutor: Clemente Osorio

**Acepto la tutoría del presente trabajo según las condiciones del Área de
Estudios de Postgrado de la Universidad de Carabobo.**

C.I: 12.430.913

Bárbula, Julio de 2016



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



AUTORIZACIÓN DEL TUTOR

Dando cumplimiento a lo establecido en el Reglamento de Estudios de Postgrado de la Universidad de Carabobo en su artículo 133, quien suscribe **MSC. Clemente Osorio**, titular de la cédula de identidad N° **V-12.430.913**, en mi carácter de tutor del Trabajo de Maestría titulado: **ACTITUD DEL DOCENTE ANTE EL DESEMPEÑO LABORAL DE LA U.E. BEJUMA**, presentado por la ciudadana: **TAIDE C. MADERER D.**, titular de la cédula de identidad N° **V- 6.234.238**, para optar al título de **Magister en Gerencia Avanzada en Educación**, hago constar que dicho trabajo reúne los requisitos y méritos suficientes para ser sometido a la presentación pública y evaluación por parte del jurado examinador que se le designe.

En Bárbula a los 03 días del mes Marzo de de 2016.

Msc. Clemente Osorio
C.I: 12.430.913



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



AVAL DE LA TUTOR

Dando cumplimiento a lo establecido en el Reglamento de Estudios de Postgrado de la Universidad de Carabobo en su artículo 133, quien suscribe **MSC. CLEMENTE OSORIO**, titular de la cédula de identidad N° , en mi carácter de tutor del Trabajo de Maestría titulado: **ACTITUD DEL DOCENTE ANTE EL DESEMPEÑO LABORAL DE LA U.E. BEJUMA** presentado por la ciudadana: **TAIDE C. MADERER D.**, titular de la cédula de identidad N° **6.234.238**, para optar al título de **Magister en Gerencia Avanzada en Educación**, hago constar que dicho trabajo reúne los requisitos y méritos suficientes para ser sometido a la presentación pública y evaluación por parte del jurado examinador que se le designe.

Msc. Clemente Osorio
C.I: 12.430.913

En Bárbula a los 03 días del mes de Marzo de 2016



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



VEREDICTO

Nosotros, Miembros del Jurado designado para la evaluación del Trabajo de Grado
Titulado: **Actitud del Docente ante el Desempeño Laboral en la U.E. Bejuma.**
Presentado por la **Licda. Taide. C. Maderer. Díaz** titular de la Cédula de Identidad
número **V-6.234.238**, para optar al título: **Magíster en Gerencia Avanzada en
Educación**, estimamos que el mismo reúne los requisitos para ser considerado como:

Nombres y Apellidos	Cédula de Identidad	Firma
_____	_____	_____
_____	_____	_____
_____	_____	_____

Naguanagua, 2016



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



ACTITUD DEL DOCENTE ANTE EL DESEMPEÑO LABORAL EN LA
UNIDAD EDUCATIVA BEJUMA

Autora: Taide. Maderer.

Tutor: Clemente Osorio

Fecha: 2016

RESUMEN

Este estudio tiene como propósito analizar la actitud del docente ante el Desempeño Laboral en la U.E. Bejuma, Valencia estado Carabobo. Se asumió las teorías de las Actitudes Ramos (2000), McDavid y Harari (1979) y del Desempeño Laboral. Palaci (2005: 155), Robbins (2004) y Chiavenato (2009). El docente en su deber ser como educador debe tener presente que es un ente muy importante para el desarrollo de un país, a través de él el educando puede desarrollar interés hacia un campo determinado en su vida futura como profesional, y ésta se logra cuando el profesional de la docencia emplea sus buenas acciones actitudinales en el desempeño de su labor en el área en el cual trabaja. Metodológicamente, se ubicó en una investigación cuantitativa de tipo descriptiva con un diseño No Experimental de Campo. La población la conformaron 15 docentes, los cuales formaron la muestra, siendo una muestra de censo. Para la obtención de datos se aplicó un cuestionario de 26 ítems de respuestas dicotómicas, el instrumento fue sometido a pruebas de validez de contenido mediante el juicio de tres expertos. La confiabilidad, se determinó a través del Alfa de Cronbach (α), dando como resultado 0,86 de confiabilidad muy alta. Los datos obtenidos se tabularon y se representaron a través de gráficos de barras, fueron analizados de forma porcentual. Tales resultados cedieron a concluir que los docentes de la U.E. Bejuma poseen una Actitud medianamente favorable ante el Desempeño Laboral, no todos demostraron tener buena disposición, motivación y agrado en su sitio de trabajo.

Palabra clave: Actitud del Docente, Desempeño Laboral.

Línea de Investigación: Procesos Gerenciales en Educación.

Temática: Organización de Instituciones Educativas.

Subtemática: Desempeño Docente.

Área Prioritaria de la FaCE: Gerencia Educativa.

Área Prioritaria de la UC: Educación.



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



Autora: Taide. Maderer.
Tutor: Clemente Osorio
Fecha: 2016

ABSTRACT

This research had as a purpose to analyze high school teachers attitude towards the performance of their duties at Bejuma Secondary School, located at Valencia, Carabobo state. Attitudes theory Ramos (2000), McDavid y Harari (1979), Performance duties Palaci (2005: 155), Robbins (2004) and Chiavenato (2004) were the theories assumed. Teachers should keep in mind that they are important elements for the development of a country, through them, the student could feel motivated to a specific field in his future life as a professional and this is possible when the teachers employ their best attitudinal actions during their labors in any area they are assigned. Methodologically, this descriptive research has a non experimental field design. The population sample consists of 15 teachers. To obtain data a Likert instrument was applied based on two parts. Part one constituted on 12 items and three option choice always, sometimes and never. Second part was related to performance of duties and it is constituted for 14 items. The instrument was subjected to content validity tests through the judgment of three experts. Reliability was determined through Cronbach Alpha, giving a result of 0,86 high reliability. Data was tabulated and represented in graphic bars and analyzed through percentages. Those results led to conclude that Bejuma Secondary School teachers were in favor regarding the performance of their duties, but not all of them showed good attitude of mind, motivation or glad in their place of work.

Key Word: teacher attitudes, Job performance.

Research Line: Process Management in Education.

Theme: Organization of Educational Institutions.

Sub-theme: Teaching Performance.

Face Priority Area: Educational Management.

UC Priority Area: Education.

DEDICATORIA

En este instante de mi vida cuando realizo una reflexión interna de mi existencia, el primer nombre que se me viene a la mente es Dios, el cual le estoy profundamente agradecida por brindarme la oportunidad de estar viva y sana, todo lo que soy , lo que tengo, se lo debo a esa energía que me transmite mi señor, él que ha sido y será la fuerza que me impulsa a seguir adelante, sin temor y sin miedo porque sé en lo profundo de mi corazón, que siempre está conmigo y sobre todo en aquellos momentos de mi vida de miedo, dolor y sufrimiento, me ha apaciguado todos mi temores convirtiéndolos en fuerza y fortalezas, le estoy eternamente agradecida por permitirme sentir su presencia en momentos de angustias y decir gracias señor porque sé que tu nunca me vas a abandonar. A mi Dios le debo esta gran oportunidad.

A mi hijo el gran amor de mi vida, el cual representa para mí el motor fundamentar de mi existencia, fue la persona que me motivó a realizar este estudio, sin él mi vida no tendría sentido, gracias Henry por ser mi hijo, por estar siempre a mi lado, brindándome tu apoyo incondicional en todo instante, le doy gracias a Dios por darme una segunda oportunidad de que tu estés acompañándome en esta meta alcanzada y lograda, estoy muy orgullosa de ti. Dios te Bendiga por siempre hijo amado.

A todas aquellas personas que de una forma u otra me han ayudado, me han colaborado, y me han orientado en la realización de este estudio sin sus orientaciones esta investigación no hubiese sido culminado en el tiempo preciso. Ellos son: Dra. Marlene Talavera. Msc. Clemente Osorio.

A mis grandes amigas que me dieron las primeras recomendaciones: Msc. Jacqueline Manosalva. Msc. Carleomar Escalona.

A mi compañero Orangel León, en esta oportunidad le doy las gracias por sus palabras alentadoras, siempre dándome animo de seguir adelante y confiar en mí de que las palabras nunca se me iban a terminar. Siempre va existir una nueva idea.

AGRADECIMIENTO

*Gracias Dios por todo, gracias por permitirme esta oportunidad
Agradezco a...*

*A la Universidad de Carabobo, por brindar la oportunidad de crecer
profesionalmente...*

*Mis tutores, porque sus aportes me han enseñado mucho en esta Maestría
marcaron la diferencia... Nunca me abandonaron, siempre sentí el gran apoyo
incondicional ellos son: Dra. Marlene Talavera y Msc. Clemente Osorio.*

*Mis compañeras, muy especialmente a Desiree Pérez y Marianela Garcías,
porque junto a ellas este recorrer fue muy entretenido...*

*Mis colegas y amigos de la U.E. “Bejuma”, por permitir que esta investigación
se llevara a cabo...*

*A todos los Profesores que estuvieron en estés proceso aportando lo mejor de
sus conocimientos y experiencias en esta labor tan bella de enseñar. Dios los
Bendiga y especialmente a Msc. Angélica Gómez.*

*A todas aquellas personas que sabiéndolo o no de alguna manera estuvieron
involucradas en la elaboración de esta investigación...*

A todos ellos que Dios los Bendiga.

ÍNDICE ANALÍTICO

	pp.
RESUMEN.....	vii
ABSTRACT.....	viii
DEDICATORIA.....	ix
AGRADECIMIENTO.....	x
INTRODUCCIÓN.....	1
CAPÍTULO I	
EL PROBLEMA	
El Problema.....	4
Planteamiento del Problema.....	4
Objetivo General.....	11
Objetivos Específicos.....	11
Justificación.....	12
CAPÍTULO II	
MARCO TEÓRICO	
Marco Teórico.....	14
Antecedentes.....	14
Bases Teóricas.....	21
Paradigma Conductista de las Actitudes.....	27
Teorías Funcionales de las Actitudes.....	27
Tipos de Actitud.....	29
Consideraciones teóricas sobre el desempeño y estabilidad laboral.....	35
Desempeño Laboral.....	35
Habilidades Conceptuales.....	38
Habilidades Humanas.....	38

Habilidades Técnicas.....	39
Satisfacción Laboral.....	40
Desempeño Docente.....	40
Código de Ética Docente.....	41
Definición de la Ética.....	42
Bases Legales	43
Ley Orgánica de Educación	44
Reglamento del Ejercicio de la Profesión Docente.....	46
Formación Docente	46
Carrera Docente	48
Estabilidad en el Ejercicio de la Carrera Docente.....	48
Relaciones de Trabajo y Jubilación.....	49
Del Personal Docente.....	49
CAPÍTULO III	
MARCO METODOLÓGICO	
Marco Metodológico.....	54
Diseño y tipo de Investigación.....	54
Población y Muestra.....	55
Técnica e Instrumento de Recolección de Datos	57
Validez y Confiabilidad	57
Validez de un Instrumento	57
Confiabilidad de un Instrumento.....	58
Prueba Piloto	59
CAPÍTULO IV	
ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS RESULTADOS	
Análisis e Interpretación de los Resultados	61
Conclusiones	90

Recomendaciones.....	94
Referencias Bibliográficas	99
Anexos.....	103

LISTA DE CUADROS

	pp.
Cuadro 1: Operacionalización de las Variables.....	52
Cuadro 2: Población y Muestra del Estudio.....	56
Cuadro 3: Criterios de Decisión para la Confiabilidad de un instrumento.....	59

LISTA DE TABLAS

	pp.
Tabla N° 1: Distribución y frecuencia de la Dimensión: Elemento Cognoscitivo; Indicador: Conocimiento de Competencias (Ítems 1,2).....	63
Tabla N° 2: Distribución y frecuencia de la Dimensión: Elemento Afectivo; Indicador Motivación (Ítems 3,4).....	65
Tabla N° 3: Distribución y frecuencia de la Dimensión: Elemento Afectivo; Indicador: Interés (Ítems 5,6).....	67
Tabla N° 4: Distribución y frecuencia de la Dimensión: Elemento Afectivo; Indicador: Sentimiento (Ítems 7,8).....	69
Tabla N° 5: Distribución y frecuencia de la Dimensión: Elemento Conductual; Indicador: Comportamiento (Ítems 9,10).....	71
Tabla N° 6: Distribución y frecuencia de la Dimensión: Elemento Conductual Indicador: Disposición (Ítems 11, 12).....	73
Tabla N° 7: Distribución y frecuencia de la Dimensión: Elemento Cognoscitivo; Indicador: Habilidad y Aptitud (Ítems 13,14).....	75
Tabla N° 8: Distribución y frecuencia de la Dimensión: Elemento	

Afectivo; Indicador: Factores Motivacionales (Ítems 15,16).....	77
Tabla N° 9: Distribución y frecuencia de la Dimensión: Elemento	
Afectivo; Indicador: Sentido de Pertenencia (Ítems 17,18).....	79
TablaN°10: Distribución y frecuencia de la Dimensión: Elemento	
Afectivo; Indicador: Compromiso (Ítems 19,20).....	81
Tabla N° 11: Distribución y frecuencia de la Dimensión: Elemento	
Conductual; Indicador: Deber Moral (Ítems 21,22).....	84
Tabla N° 12: Distribución y frecuencia de la Dimensión: Elemento	
Conductual; Indicador: Puntualidad (Ítems 23, 24).....	85
Tabla N° 13: Distribución y frecuencia de la Dimensión: Elemento	
Conductual; Indicador: Responsabilidad (Ítems 23, 24).....	88

LISTA DE GRÁFICOS

	pp.
Gráfico N° 1: Distribución de Porcentaje Ítem 1, 2.....	63
Gráfico N° 2: Distribución de Porcentaje Ítem 3,4.....	65
Gráfico N° 3: Distribución de Porcentaje Ítem 5, 6.....	67
Gráfico N° 4: Distribución de Porcentaje Ítem 7, 8.....	69
Gráfico N° 5: Distribución de Porcentaje Ítem 9, 10.....	71
Gráfico N° 6: Distribución de Porcentaje Ítem 11, 12.....	74
Gráfico N° 7: Distribución de Porcentaje Ítem 13, 14.....	76
Gráfico N° 8: Distribución de Porcentaje Ítem 17, 16.....	78
Gráfico N° 9: Distribución de Porcentaje Ítem 17, 18.....	80
Gráfico N° 10: Distribución de Porcentaje Ítems 19, 20.....	82
Gráfico N° 11: Distribución de Porcentaje Ítems 21, 22.....	84
Gráfico N° 12: Distribución de Porcentaje Ítems 23, 24.....	86
Gráfico N° 13: Distribución de Porcentaje Ítems 25, 26.....	88

INTRODUCCIÓN

La actitud son diferentes estados que están ligados a los sentimientos y emociones que acompañan a las personas, sin estas dos, la existencia sería monótona, ya que estos aspectos emocionales de la vida están muy estrechamente vinculados al valor y al significado de la subsistencia misma. La actitud es una reacción afectiva en la cual se puede manifestar de acuerdo a su naturaleza, siendo esta positiva o negativa, lo que quiere decir que la naturaleza de las diferentes acciones que tiene una persona son predisposiciones a responder de cierta manera en su nivel emocional o emotivo hacia una determinada situación, idea u objeto, teniendo en cuenta su disposición al momento.

Obviamente el ser humano tiene actitudes hacia ciertas situaciones las cuales no todas deben ser actitudes como tales; por ejemplo se debe tener cuidado con los pensamientos y saber distinguir actitudes de otros estados a nivel emotivo, las mismas son aprendidas y éstas tienden hacer permanente con el tiempo, las cuales pueden ser cambiadas o mejoradas, según sea el caso, porque por lo general se van desarrollando de manera intrínseca hacia algo o contra algo. Dicho de otra forma, la actitud se ve influenciada por aquello de lo que se tiene una idea o creencia (lo cognitivo), por lo que se siente respecto a ese objeto (los afectos) y por la manera como se comporta la persona hacia ese objeto al cual va dirigida la actitud (la conducta). De tal forma que, las actitudes son disposiciones para comportarse de manera determinada con respecto a una situación específica.

En esta investigación se examinó acerca de las actitudes ante el desempeño laboral de los docentes en la U.E. Bejuma. La función de un educador con su deber ser que es estar siempre dispuesto a desempeñarse como tal. En éste sentido, se hizo referencia a los diferentes cambios que han ocurrido en el país en cuanto a su situación sociopolítica, socioeconómica al igual que su entorno y sitio en cuanto a la ubicación de la Unidad Educativa se refiere, queriendo analizar esta problemática existente en dicha institución y que es el motivo principal que tiene como base

fundamental este estudio y de acuerdo a los cambios que se han comparecido en el ámbito educativo con sus diferentes necesidades, donde exigen una transformación en el sistema educativo, que los docentes deban estar sujetos a dichos cambios y preparados para afrontar las nuevas exigencias, entre otras cosas que pudieran estar afectando de forma intrínseca la actuación del docente durante su trabajo profesional, desempeño laboral y actuación hacia determinadas situaciones donde se ha observado poco interés y muy baja motivación al desempeño de algunas actividades donde involucran al personal.

Al mismo tiempo, tal apatía hace o deja mucho que pensar porque la imagen del docente debe ser la más propicia para ejercer el cargo, los educadores son la imagen esencial ante la sociedad, ya que es el ente formador de grandes personas y que la nación así lo requiere y de esta forma se asegura el futuro de un país. Por tales motivos, y por todo lo antes planteado, es que se siente la necesidad de realizar este estudio para adquirir un aspecto muy importante y así verificar el verdadero problema que afecta a los docentes en cuanto a su actitud y desempeño laboral.

En esta investigación la cual está constituida por capítulos desglosados de la siguiente forma: Capítulo I, en éste se elabora la problemática existente en la investigación, con sus respectivos objetivos los cuales son: Un objetivo general y tres objetivos específicos, con la respectiva justificación del caso y los aspectos más relevantes.

Capítulo II, en esta parte de la investigación que es el Marco Teórico se hace mención a investigaciones realizadas y que fueron de provecho por su contenido y experiencias en la mismas, posteriormente se señalan los fundamentos teóricos como aportes fundamentales y esenciales que sirvieron de gran apoyo a este estudio, seguidamente se establece los fundamentos legales bajo los cuales está regido el sistema y que hacen soporte a esta investigación, así como también el marco conceptual, concluye con la representación de un cuadro de operacionalización de las variable.

Capítulo III, este capítulo referente al marco metodológico, está ordenado por la naturaleza de la misma, se elaboró aspectos de la metodología aplicada en el desarrollo, los cuales están delineados por: un diseño de campo no experimental de tipo descriptiva, con una población y muestra, técnica e instrumentos empleados para la recolección de datos, como también la validez y confiabilidad que a su vez están sustentados por las diferentes teorías de expertos en la materia en cuanto al campo de la investigación se refiere.

Capítulo IV, aquí se hizo referencia al análisis e interpretaciones de los resultados a través de tablas y gráficos al igual que las recomendaciones que fueron producto de lo que arrojó la investigación, la conclusión de la misma, como las diferentes referencias bibliográficas consultadas para su desarrollo, se incluyeron anexos todos relacionados con el contenido.

CAPÍTULO I

EL PROBLEMA

Planteamiento del Problema

Desde hace siglos, muchas civilizaciones han establecido la educación como base fundamental en su sociedad, y de esta forma han logrado la transmisión de conocimientos, valores, costumbres y formas de actuar, descubriendo que la educación tiene beneficios sociales que repercuten tanto en la persona como a nivel económico. Es así como, la educación en una sociedad conlleva riqueza económica, bienestar social y estabilidad política.

Sin embargo, finalizando la Segunda Guerra Mundial, hace más de 50 años, en el año 1946 en la Declaración Universal de los Derechos Humanos, los países integrantes de las Naciones Unidas, donde se expresó que todo el mundo tiene derecho a la educación, y su meta es sin excusas y a pesar de tantos esfuerzos a nivel mundial por conseguir este sueño, la realidad muestra todo lo contrario y aún quedan millones de personas que no forman parte de este sueño. Para nadie es un secreto que el mundo entero está atravesando por situaciones de conflictos que perjudican el avance y desarrollo de cualquier país que esté en vías de desarrollo.

Al mismo tiempo, la delincuencia, las muertes de tantos niños y jóvenes, los cambios de valores, los problemas políticos, sociales, económicos, todos estos afectan la estabilidad física como mental de cualquier persona y básicamente en el aprendizaje; dichos países afectados por la falta de una educación básica como parte importante de una población impide que una sociedad se enfrente a estos problemas con fuerza y eficacia. Por otro lado, cabe destacar, que es evidente que existe una crisis financiera global donde se observa: desocupación, pobreza, desigualdad, persistencia de situaciones de violencia armadas e intolerancia en distintos países, en fin tantas dificultades en la actualidad que presentan un escenario con un desafío para querer mejorar esta realidad existente.

Vale la pena profundizar, en los verdaderos objetivos de la educación, porque al tratarse de la formación de las nuevas generaciones, éste tiene impacto decisivo sobre el futuro de la integración y calidad de vida de los pueblos, a pesar de los avances tecnológicos y los objetivos del milenio propuestos por la organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura. (UNESCO), donde su objetivo principal fue el de contribuir a la paz y a la seguridad en el mundo a través de la Educación, la Ciencia, la Cultura y las comunicaciones. A pesar de esto, esta crisis global más bien es porque los gobiernos no han querido invertir en el crecimiento educativo.

De tal forma, que el sistema educativo inevitablemente ha sufrido cambios drásticos debido a unas series de tendencias socio-políticas y macroeconómicas que ya se pueden observar en la actualidad y que están acelerando cambios en todos los ámbitos. En tal sentido, una correcta educación debería representar un papel fundamental para la actual crisis. Por otro lado, tratar de entender y comprender por qué existe una crisis actual dentro del sistema educativo; para ellos se debe tener en cuenta que existe falsos valores en relación al ser humano lo que ha generado un veneno que ha ido acrecentándose poco a poco, donde se han perdido las buenas costumbres y los valores más esenciales de la vida.

Ahora bien, en Venezuela, al igual que muchos países que atraviesan cambios considerables a nivel educativo y estos a su vez están relacionados por una crisis socioeconómica, sociopolítica, donde se observa una calidad de educación deteriorada, porque no se le ha brindado el apoyo suficiente para que la educación sea óptima, todo esto ha generado cambios en el sistema educativo que han ocasionado muchas controversias en diferentes sectores por su política actual, que a su vez han causado perturbación en los docentes, en los padres, representantes y en los estudiantes, por la falta de una mejor política social y educativa.

Como consecuencia, se ha generado escasa credibilidad que tiene la escuela como institución social en el país, un aumento en la deficiencia del proceso de

formación y actualización de los profesionales de la docencia en los diferentes niveles de la educación, todo esto ha conllevado a una crisis que hay que solucionar lo más pronto posible. Lo descrito anteriormente, ha tenido un impacto significativo en el ser de los docentes que deben enfrentarse día a día con esta problemática, no solo eso, sino que además, exigen cambios radicales, de tal forma, que estas personas han tenido que adaptarse rápidamente a estos cambios, lo que ha originado una actitud poco favorable en la actuación de los profesionales. Cárdena (2005), señala:

La práctica docente debe sustentarse en un modelo educativo que se convierta en el paradigma o predictor simbólico de dicha práctica. Para no convertir el hacer educativo en una serie de secuencias fundamentadas en la reiteración sin sentido, la improvisación absoluta y el azar personal y del contexto. Aunque no obstante sin convertir ese modelo de camisa de fuerza que lo incapacite de manejar con habilidad la diversidad contextual del aula y por ende la complejidad del acto educativo. (p.20).

La actitud docente, según Ramos (2000), las actitudes son “formas habituales de pensar, sentir y actuar” (p.101). Se refiere a la manera que tiene este al momento de entrar al aula a realizar sus actividades de enseñanza, con su mejor disponibilidad, desplegando humildad, de compartir sus conocimientos con calidez, teniendo siempre presente las diferencias individuales del aprendizaje de cada estudiante a su cargo, apelando a una anécdota para despertar emociones guardadas sobre sí mismo y la vida, recurriendo a lecturas e imágenes que motiven el trabajo tanto grupal como individual, utilizando siempre palabras que sobresalgan e inviten a la comprensión y la tolerancia mutua, que actué con buena apropiación frente a lo imprevisto de un determinado contenido complicado.

De esta forma, los docentes siempre están en la búsqueda de recursos que refuercen sus conocimientos, muestran interés particular por el bienestar de cada estudiante, por su motivaciones, por sus necesidades de logro, por darles la oportunidad de formarse como profesionales, entre otros aspecto el docente simplemente debe tratar a los estudiantes como individuos que están bajo su

responsabilidad en la formación integral, dejando a un lado todas las actitudes negativas y de esta forma con tolerancia y mucha paciencia lograr que cada uno de los estudiante alcance la excelencia académica, recordando siempre que la calidad del docente exige dar al estudiante lo mejor de sí en la búsqueda permanente del éxito individual y colectivo del grupo.

Con todo lo ante expresado, lo que se desea es un docente facilitador del aprendizaje, que aproveche las habilidades y actitudes del colectivo escolar, para conformar un ambiente apropiado a las necesidades y cualidades de cada educando, entendiendo que la actitud es una disposición de ánimo que tiene un ser humano ante su medio ambiente (Rubio, y otros, 2001). Por otro lado, es importante destacar que en la actualidad lo que se ha venido planteando en el proceso de enseñanza-aprendizaje es dejar a un lado la educación tradicional, basada en las teorías empirista, que tanto se aplica hoy en las aulas escolares y que ha costado combatir sobre todo con docentes que tienen mucho tiempo de experiencia.

Este aprendizaje tradicional se caracteriza por el centralismo magisterial, donde el estudiante se convierte en un sujeto pasivo e irreflexivo que debe guiarse por lo que el docente le diga y si este lo hace mal, no presta la debida atención, lo sacan de clases, valora su rendimiento en cuanto a su nivel de memorización, este tipo de educación se riñe con el paradigma global que propone la UNESCO. Sobre la base de lo anterior, un docente que conserve una actitud negativa lo manifiesta a través de la relación estricta en su desempeño laboral dejando a un lado el aspecto emocional y la necesidad emotiva en cuanto a las relaciones con sus estudiantes generando esta actitud en su grupo a cargo una series de sentimientos tales como: ansiedad, miedo, desconfianza e inseguridad.

Hay que tener presente que, los docentes frente a su grupo muestran diferentes actitudes y todas ellas claras para sus estudiantes. Es así como identifica con facilidad

al docente arrogante, democrático, voluble, juez, paranoico, equilibrado paternalista, autoritario, intimidante y permisivos. En consecuencia de todo lo anterior, quienes se desempeñen como docentes tienen la responsabilidad de cuidar sus aspectos actitudinales, las actitudes son tendencia percibida que responden en un instante dado de la vida en forma positiva o negativa en un determinado momento, por ejemplo los pensamientos, o cogniciones que son todas las creencias asociadas a determinadas actitudes.

Todo esto conlleva a que, el docente debe prestar atención a sus emociones ya que estas pueden ser a favor o en contra y varían en su intensidad, más fuertes o más débiles. Por otro lado, es importante señalar, que la conducta está mediatizada por la situación, muchas veces la presión social impide o facilita la expresión conductual de nuestras actitudes y es importante tener presente que el tener muchos conocimientos no lo hacen mejores personas, sino la calidad del trato al interactuar con los estudiantes. Lo elemental es tener la actitud de servicio, para enseñar a quien lo necesite o solicite. Cuando un estudiante ve a su profesor como un modelo a seguir, entonces, es cuando un docente puede llamarse justamente "maestro" o "maestra", es decir una persona que enseña y que aprende al enseñar.

Ahora bien, cuando un docente se encuentra delante de su grupo de estudiantes, es como un artista que juega dos roles importantes: es, a la vez, actor y escultor. El desarrollo de ambos papeles es vital para el estudiante logre el buscado aprendizaje. Esta metáfora del actor es una de las más aplicadas, porque hay maestros que desempeñan su labor como el actor que sonrío ante la adversidad y que, a pesar de todo, se enfrentan a los retos de la vida, con la idea de que todo lo que hace tendrá buen resultado; viven situaciones de todo tipo, pero sus estudiantes lo perciben siempre feliz y listo para el trabajo.

Cuando se tiene en la vida una actitud sana la persona se le hace más fácil desarrollar en situaciones adversas de la vida, oportunidades de crecimiento y valoración personal, y de esta forma puede lograr un impulso de querer enriquecerse para poder adquirir actitudes que le permitan una autorrealización y de este modo poder aportar al desempeño de sus labores de docente comprometido. Cuando existe en los docentes inconformidad surge una desmotivación lo que impide un comportamiento y un desempeño laboral eficaz, el clima tiende a disminuir provocando el desinterés, apatía e inconformidad que perjudica enormemente el desempeño del docente.

De todo esto, se desprende que en estos tres últimos años escolares y al comienzo de este año escolar se ha venido observando en la Unidad Educativa Bejuma en el Barrio la Milagrosa, sector Santa Rosa de Valencia estado Carabobo, un cambio de actitud en los educadores en su desempeño laboral. Así pues que en estos momentos se ha observado en los docentes todo lo contrario al deber ser del docente comprometido en su profesión, existiendo una carencia de compromiso con su desempeño y sentido de pertenencia a su sitio de trabajo. Es importante señalar un aspecto muy importante en cuanto al desempeño laboral de los docentes y es la autoestima ya que ésta determina la capacidad de competencia que tenga una persona y lo comprometida que este con alcanzar el éxito de su vida profesional.

Para Cruz (2009), “El ausentismo laboral es uno de los principales problemas en cualquier empresa, institución pública o privada, con o sin fines de lucro, de servicios o de producción, influye negativamente para el cumplimiento de los objetivos y misión de la misma” (p. 1). Por esta razón, que al analizar el deber ser y la realidad del docente en la actualidad, como por ejemplo; ausentismos del personal en las diferentes instituciones educativas, problema que afecta enormemente el desempeño laboral, entendiendo como desempeño laboral las competencias alcanzadas en las que se integran como un sistema de conocimientos, habilidades,

experiencias, sentimientos, actitudes, motivaciones, características personales y valores que contribuyen a alcanzar los resultados que se esperan en la organización.

Según la UNESCO (2005), desde el punto de vista social la asistencia es fundamental, protege a la población de la pobreza, y desde el punto de vista pedagógico el ausentismo escolar dificulta el proceso de aprendizaje en los estudiantes. En este sentido, la Educación Para todos de la UNESCO (2005), hace referencia en cuanto al rendimiento escolar y la pérdida de tiempo, ya sea por ausentismos del docente o del estudiante, ya que ambos están estrechamente relacionados y éstas a su vez, están ligados al rendimiento escolar, son factores determinantes del fracaso escolar. (p. 12).

Este comportamiento persistente, ha generado ciertas actitudes en el ámbito de trabajo, que conlleva al docente en su desempeño resistencia a la participación, en la U.E. Bejuma del municipio Santa Rosa de la ciudad de Valencia estado Carabobo donde según lo observado, se evidencia un descenso en su desempeño en el personal, situación que perjudica el proceso de enseñanza. A consecuencia de esto se ha inferido negativamente el cumplimiento de las actividades administrativas, laborales y docente que guardan relación directa con el desempeño laboral de los involucrados en el proceso educativo, observándose a su vez, baja motivación, indiferencias hacia el cumplimiento de sus actividades, falla de comunicación, y mucha apatía, pocos esfuerzos para contribuir en la solución de este tan grave problema.

En tal sentido, se formula que el personal docente de la institución, siente tensión por todo lo que acontecen en el sistema educativo, en virtud de los cambios que se han presentando en el ambiente laboral, referente a la planificación, evaluación, al no ingreso de nuevos docentes, el incremento en el número de estudiantes por aula, el no poder satisfacer sus necesidades personales por la mala remuneración del sistema y el alto costo de la vida, por tales motivos se podría

generar elevado ausentismo laboral que a su vez pudiera contribuir a reducir la productividad de la organización, provocarles problemas organizativos y gerenciales, ya que al cubrir el puesto del ausente, la situación del personal docente muestra una realidad de deterioro que perjudica grandemente el proceso de enseñanza.

Por otro lado, donde se labora suele tener problemas de infraestructura, servicios básicos, dotación y seguridad, pudiendo crear en el ambiente laboral una baja ejecución en las actividades. Notándose grandemente un malestar entre los docentes por todos los efectos negativos que afectan de forma intrínseca la personalidad del profesor como resultado de las condiciones ambientales y sociales en que se ejerce la profesión.

Por todos estos motivos se hace necesario analizar la actitud asumida por los docentes, en la U.E. "Bejuma" ubicado en el Barrio la Milagrosa del Municipio Santa Rosa del estado Carabobo, no con el ánimo de producir críticas, sino más bien, con la intención de descubrir el foco del problema. Al respecto se plantean las siguientes interrogantes: ¿Qué actitud ha tomado el docentes en la U.E. "Bejuma" ante el desempeño laboral? ¿Cómo es el interés del docente en la U.E. "Bejuma" ante su desempeño laboral? ¿Cuáles son las causas emotivas que quebrantan la actitud de los docentes de la U.E. "Bejuma" en relación a su desempeño laboral?

Objetivo General de la Investigación

Analizar la actitud del docente de la U.E. Bejuma del sector Santa Rosa, estado Carabobo ante el desempeño laboral.

Objetivos Específicos

Diagnosticar la actual actitud del docente de la U.E. "Bejuma".

Indagar sobre el desempeño laboral del docente en la U.E. "Bejuma".

Describir la actitud del docente de la U.E. "Bejuma" ante el desempeño laboral.

Justificación

El estudio de esta investigación se justifica por la preocupación como profesional de la educación, ya que el compromiso como educadores, es dedicar esfuerzos y empeño en el desarrollo que ayuden a la formación de los educandos, que son el futuro de esta nación que está atravesando por cambios; es precisamente en estos cambios donde se debe aportar lo mejor de cada uno como profesionales comprometidos bajo un juramento de lealtad ante la patria. Se anhelan docentes motivados, con vocación y comprometidos con el sistema educativo dispuestos a su labor como docente, evaluando el trabajo realizado con el sano propósito de mejorar las condiciones y así poder lograr los objetivos planteados.

En la investigación se indagó los posibles problemas referentes a la actitud emocionalidad, motivación, interés, disposición, preparación y factores que influyen en el desempeño del docente, al mismo tiempo este estudio sirve como herramienta para medir la calidad del desempeño laboral en la institución. Tomando en cuenta las tensiones que se vive en la actualidad y las diversas transformaciones que ha sufrido el sistema y que han generado nuevas exigencias en el campo educativo, en los avance tecnológico y en los valores sociales.

Todas estas son algunas de las características de la sociedad del siglo XXI, que afectan, sin duda el ejercicio de la actividad docente, entre otras cosas como por ejemplo: las presiones sobre la enseñanza son cada vez mayores por lo cual el docente para quien también pasan los años, se siente muchas veces más abrumado, desorientado y perplejo, no extrañando, por lo tanto que en su mayoría los docentes excepto tal vez los recién llegados en la docencia, consideren que cada año es más difícil el acto de enseñanza. Ser docente puede ser abrumador, a veces, es fácil dejar

que esto afecte la actitud en el aula, sin embargo es importante mantener una actitud positiva.

En tal sentido, éste servirá de gran ayuda a los directivos de los planteles para enfocar con mayor facilidad cualquier debilidad en su personal y así poder aplicar estrategias para solucionar y mejorar su gestión como gerente de aula, e ir actualizándolos con las necesidades reales de los estudiantes según el contexto social, sin ánimo de propagar críticas hostiles sino más bien de generar aportes positivos derivados del proceso investigativo. Se espera que esta investigación sea objeto de reflexión y motivación a los docentes, que puedan generar cambios positivos en la actuación de sus prácticas educativas y desempeño laboral. Finalmente, esta investigación será de gran aporte a futuras investigaciones relacionadas con la actitud del desempeño laboral en los docentes quienes tienen la responsabilidad de cuidar su aspecto actitudinales.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

En la elaboración de la presente investigación, se tomaron en consideración trabajos realizados relacionados con la actitud y desempeño laboral de los docentes, donde se verifican que el factor predominante actitud es primordial para la ejecución del proceso enseñanza-aprendizaje y el éxito de todas las metas trazadas, siendo ésta muy importante ya que representa la base fundamental del docente; un docente con actitud sana, es un docente feliz. El presente capítulo se basa en las recopilaciones de investigaciones relacionadas con la actitud y desempeño laboral de los docentes de forma de antecedentes, con el sano propósito de darle más credibilidad a ésta investigación, con bases teóricas, las cuales son muy importantes y fundamentales para la misma.

Antecedentes

En esta parte del proceso investigativo se realizó un estudio previo sobre el tema a tratar, orientado a investigaciones realizadas nacional e internacionalmente que han aportado grandes descubrimientos y a su vez han servido de base a otras investigaciones, se hizo referencia a tres autores internacionales y tres nacionales. Para tales efectos se tomaron dos aspectos importantes, la actitud y el desempeño, ya que estas van de la mano con la gestión que ejecuta el docente en su labor del día a día.

Por otra parte, Rosa (2009), su investigación la realizó bajo el nombre **Como Interactúan la Formación Docente y la Práctica Educativa en la Configuración de las Actitudes del Profesorado ante el Constructivismo en Santiago, República Dominicana**, su objetivo general fue analizar cómo interactúan la formación docente

y la práctica educativa en la configuración de las actitudes del profesorado ante el constructivismo. Sus bases teóricas se fundamentan desde las teorías constructivistas, pasando por la formación docente y culminando en las actitudes, hablando de su formación, desarrollo y teorías.

La población tuvo constituida por tres instituciones educativas, en primer lugar el Instituto Superior de Formación Docente Salomé Ureña, Recinto Luis Napoleón Núñez Molina, luego el Centro Educativo Fidel Jorge Sánchez y por último, el colegio Mauricia Perelló Rochert; los dos últimos del nivel básico del Distrito Educativo 08-03 de la Regional 08 de Santiago R.D. De allí se tomaron como muestra 17 participantes, entre ellos docentes, estudiantes de educación de los últimos semestres y profesores de servicios, a la misma se le aplicó una entrevista y se utilizó también la técnica de observación. En conclusión se mostró que a pesar del conocimiento y aceptación de las estrategias constructivistas, por parte del profesorado, éste muestra debilidades en su aplicación.

Poniéndose de manifiesto la falta de correspondencia entre lo que sabe, lo que hace y lo que es, es decir, entre la formación, su práctica y la actitud asumida. Esta investigación se toma en consideración por la gran relación que presenta con el tema a tratar, en nuestro sistema educativo se evidencia debilidades, y es precisamente por falta de capacitación a nuestros docentes, con la debida preparación para enfrentar los cambios que se han venido presentando a lo largo de estos últimos años, los cuales no han sido lo más adecuada a las nuevas exigencias del sistema. Se observa la importancia del mismo para aportar más conocimientos, que nos ayudan a enriquecer más la investigación, en lo que se refiere a la formación del docente y las actitudes que éste debe tener ante cualquier cambio en su vida laboral. Al mismo tiempo, se toma en consideración porque su objetivo general permite guiar la construcción del planteamiento del problema, así como también los instrumentos utilizados para la recolección de dato.

Así mismo, Amador (2008), en Tegucigalpa, Honduras en su investigación analiza la relación que tiene **La Actitud de los Docentes del Primer Ciclo de Educación Básica con los Cambios Educativos (Reforma) desde la Perspectiva de la Teoría de la Acción Razonada (TAR) en el Contexto de las Innovaciones que se Implementan en el País**. Este estudio tiene como base teórica la actitud, los modelos actitudinales, el docente, el cambio, entre otros. Tuvo como población a todos los docentes que imparten el primer ciclo de la educación básica en el municipio del Distrito Central, comprendiendo el mismo, 15 Distritos Educativos para un total de 1.491 docentes.

De esto se tomó una muestra aleatoria dentro de los distritos y se llegó a la cantidad de 151 docentes, a los mismos se les aplicaron dos instrumentos, un cuestionario y una lista de comprobación. Como conclusión se obtuvo que el mayor obstáculo para la reforma educativa, sea el arraigo por parte de los docentes hacia las prácticas pedagógicas que posee cada uno. Teniendo una actitud de rechazo ante cualquier cambio ya que sienten que tienen control del aula, al conocer de lleno la manera en que fueron formados.

Esta investigación fue tomada en cuenta ya que tiene mucha relación con la investigación en cuestión, porque en los actuales momento el país está atravesando por diversos cambios en el ámbito educativo, lo que produce un grado de rechazos por parte de aquellos docentes que no aceptan cambiar su formación, esto más que todo se observa en docentes con muchos años de experiencias en el sistema, ya que se siente que le están quitando autoridad en su gestión educativa. Y por la riqueza en su contenido en lo que se refiere actitud del docente ante los cambios que se presentan en el proceso, donde se observa un rechazo ante el cambio temiendo perder el control.

Reynoso (2008), plantea en su investigación que la realizó bajo el nombre de **Actitud de los Docentes acerca de la Innovación Curricular por Competencias en la Ciudad de México**, su objetivo principal investigar las actitudes de los docentes

bajo el supuesto de que los docentes del Instituto de Ciencias Biomédicas tienen actitudes positivas hacia la innovación curricular y el currículo por competencias. Para ello utilizó un cuestionario que consta de tres partes, una para datos generales y dos para una escala que mide actitudes hacia la innovación curricular y actitudes hacia el currículo por competencias, además de que valoran como principal responsable de las innovaciones al sistema educativo, y consideraron a la tecnología como el factor de menor importancia para las innovaciones.

Sus bases teóricas estuvieron basadas en la actitud, su historia, componentes y funciones hasta el rol del docente como agente innovador, su modelo fue basado a través de las competencias, utilizando la escala de actitud Likert, llegando a la conclusión de que los docentes muestran una actitud neutral ante las innovaciones curriculares, no muestran una clara tendencia hacia lo positivo o lo negativo, estando indecisos en las respuestas a los enunciados presentando a su vez una actitud positiva ante el currículo por competencias. En este estudio se evidencia un nivel de indecisión hacia las innovaciones curriculares lo que hace pensar que no existe una preparación previa de motivación en los docentes antes de asumir el reto de nuevos paradigmas.

Se tiene presente esta investigación porque a través de ella se puede tomar en cuenta las posibles causas y temores hacia lo desconocido, y tal vez produzca en los docentes una actitud poco favorable para el proceso, ésta aporta nuevos conocimientos que sirven de bases para la investigación, ya que se toma en consideración la actitud del docente, donde se exponen las indecisiones que los docentes puedan tener a la hora de educar por competencias. A su vez guarda relación con la presente en el sentido de que existe en los actuales momentos desmotivación hacia el desempeño laboral, ocasionando en el proceso un descenso, ya que la calidad de las competencias ocasionado una baja en el ritmo de los aprendizajes.

Castellano (2014), en su investigación **Actitud del Personal Docente ante las Estrategias de Integración de Equipo Directivo de la Escuela Bolivariana, Ana Santiago Rojas de Del Gobbo** ubicada en Guácara del estado Carabobo. Es una investigación que tuvo como objetivo analizar la actitud del personal docente antes las estrategias de integración del Equipo Directivo para lograr una gestión educativa pertinente en la Unidad Educativa "Escuela Bolivariana Ana Santiago Rojas del Gobbo" de Guacara estado Carabobo. Fue una investigación de tipo descriptiva con diseño de campo, debido a que la población es finita, se utilizó una muestra censal conformada por 15 docentes.

Se manejó la técnica de la encuesta mediante la aplicación de un cuestionario con policotómica de tres alternativas de repuestas, siempre, algunas veces y nunca. El cuestionario se sometió a la validez de constructo, contenido y juicio de expertos, su confiabilidad fue calculada a través del Alpha de Cronbach y dio como resultado 0,859, lo cual indica un alto en su confiabilidad. Los datos se analizaron de forma porcentual, diseñándose tablas y gráficos estadísticos y la interpretación se realizó haciendo referencia a la información suministrada por los docentes, comparándose esta información con el basamento epistemológico de la investigación.

Donde se concluyó que los docentes poseen actitudes positivas para enfrentarse a nuevas tareas en el trabajo donde se desempeñen, sea éste con mayor o menor grado de dificultad, y tienen actitud negativa cuando deben enfrentarse a nuevas tareas, debido a que las estrategias de investigación que utilizan los directivos no son efectivos ni coadyuvan a la participación para lograr una pertinente gestión educativa. Se recomienda revisar estas estrategias para lograr el acercamiento entre el personal y la identificación con el plantel lo que generaría una integración adecuada para el buen funcionamiento del mismo.

Se toma en consideración esta investigación porque en ella se evidencia en los docentes un cambio en su comportamiento que le causa una actitud diferente cuando

son sometidos a otras estrategias, y en nuestro caso es precisamente lo que se está produciendo en los actuales momento donde los docente han manifestado molestias en su desempeño, de este aspecto se podría señala que es muy importante la preparación adecuada de los docente que le ayude a enfrentar los cambios que sean necesarios para fortalecer la preparación adecuada y así poder laboral en armonía.

Esta investigación aporta conocimientos muy esenciales que son claves para tener en cuenta en este proceso investigativo, ya que podrán ayudar a la aplicación de estrategias y así contribuir a un mejor desenvolvimiento ante el desempeño, teniendo en cuenta una buena integración con el personal directivo para poder lograr de esta forma un ambiente sano y propicio para el alcance de metas de la organización.

Por su parte, Orozco (2014), su investigación **La Actitud del Docente ante el Comportamiento Disruptivo de los Educandos, en la U. E. Colegio Don Bosco, ubicado en el municipio Valencia del estado Carabobo**. Este estudio tuvo por analizar la actitud del docente ante el comportamiento disruptivo de los educandos del quinto grado en la Unidad Educativa Colegio Don Bosco, ubicado en el Municipio Valencia del estado Carabobo. Se sustentó en la teoría Cognitiva Social de Bandura (1984) y la teoría de la Terapia Centrada en el Cliente de Rogers (1957), la naturaleza de la investigación estuvo enmarcada bajo el enfoque cuantitativo, con un diseño no experimental, de campo, con un nivel descriptivo y transeccional.

La población estuvo integrada por treinta docentes, siendo seleccionados en su totalidad como muestra censal. Para la recolección de la información se utilizó la técnica de la encuesta, a través de un instrumento con 28 ítems, con una escala tipo Likert, con cuatro alternativas de respuestas: siempre, frecuentemente, casi nunca, nunca, validado mediante el juicio de expertos y se calculó la confiabilidad mediante el coeficiente Alpha de Cronbach, con resultados de 0,64 lo cual demuestra alta confiabilidad.

Los resultados permitieron concluir que los docentes logran identificar y reconocer las diferentes manifestaciones de los comportamientos disruptivos, poseen vocación para la docencia y no permiten que su afectividad se pongan de manifiesto ante sus estudiantes, lo que les permite asumir actitudes que contribuyen a un adecuado manejo de las mencionadas conductas. Se culmina haciendo recomendaciones para el abordaje de las mismas en los diferentes momentos del acto educativo.

En esta investigación se toma en cuenta porque presenta relación con lo que se quiere investigar, la cual demuestra que los docentes tienen un dominio estable en cuanto a no manifestar sus emociones ante cualquier dificultad lo cual le permite un manejo adecuado a cualquier dificultad en relación a la conducta de los educando. Caso contrario a lo que viene sucediendo en la U.E. Bejuma que se observa un descontento hacia las actividades diarias de la institución, y poco interés en corregir el comportamiento de los educando, en este estudio, se pone de manifiesto los diferentes comportamientos de los estudiantes y el alto control de los docentes en asumir su rol con vocación a la docencia, por tal sentido, sirve de base a la investigación.

El estudio realizado por Rojas, (2010), quien presentó ante la Dirección de Postgrado de la Facultad de Ciencias de la Educación de la Universidad de Carabobo. **“Actitud del Docente ante los Cambios del Modelo Educativo del Liceo Bolivariano “Fernando Peñalver” Valencia, estado Carabobo.** El objetivo general consistió en precisar cuál es la actitud del docente ante los cambios del Modelo Educativo del Liceo Bolivariano Fernando Peñalver, ubicado en Valencia Estado Carabobo. La investigación tomó como basamento teórico la teoría del Aprendizaje de Ausubel y la teoría de la Motivación de Abraham Maslow.

En cuanto a la metodología empleada se recurrió a una investigación descriptiva con diseño transeccional descriptivo, el cual permitió identificar las

actitudes favorables o desfavorables de los docentes. Para la recolección de la información pertinente al estudio, fue aplicado un instrumento contentivo de 25 ítems en la escala Likert, el cual presentó validez de contenido y juicio de los expertos. El instrumento se aplicó a una población de 25 docentes. La información obtenida fue tabulada en tablas de distribución de frecuencias y porcentajes, siendo luego presentada en gráficos. Los resultados obtenidos demostraron que una parte muy representativa de los docentes, poseen actitudes desfavorables ante los diversos cambios que se han dado en los modelos educativos.

En este sentido, tales resultados, guardan relación con la investigación a tratar, porque es precisamente la actitud desfavorable de los docentes lo que se desea investigar, y que hacen que los didácticos no asuman adecuadamente su responsabilidad de acuerdo con las exigencias de la organización, y que además manifiestan a través de su comportamiento su inconformidad, y su falta de motivación ante el buen desempeño laboral.

Bases Teóricas

Para respaldar la siguiente investigación se perpetra bajo los aportes realizados por autores que han contribuido a formular teorías relacionadas con el tema a investigar, así como también, diferentes encauces conceptuales de la actitud que ayuden a tener una perspectiva más sana con el esbozo y el estudio del mismo. En primer lugar se hace referencia al concepto de la actitud según el diccionario de la Real Academia Española, nos hace mención a tres definiciones de esta palabra, para así tener un principio básico referente a la intención buscada que es llegar a la comprensión de la misma. Un término que proviene del latín *actitudo*. La actitud es el estado de ánimo que se expresa de una cierta manera (como una actitud conciliadora).

Las otras dos definiciones hacen referencias a la postura: del cuerpo de una persona (cuando transmite algo de manera eficaz o cuando la postura se halla asociada a la disposición anímica). La actitud también se ha definido como un estado de la disposición nerviosa y mental, que se organiza a partir de las vivencias y que orienta o dirige la respuesta de un sujeto ante determinados acontecimientos. Por lo tanto, la actitud es más bien una motivación social antes que una motivación biológica. A partir de la experiencia, las personas adquieren una cierta predisposición que les permite responder ante los estímulos. Una actitud es la forma en la que un individuo se adapta de forma activa a su entorno y es la consecuencia de un proceso cognitivo, afectivo y conductual.

A partir de estos concepto podemos explicar que las actitudes son estados emocionales que nos hacen actual de forma determinadas en momentos determinados y en situaciones determinadas, pero también estas actitudes pueden ser controladas dependiendo el caso en el cual nos encontremos, donde no se puede actual de forma inapropiadas por respeto y por modales que nos rige en una sociedad.

La Psicología Social según el autor Baron & Byrne "considera a la psicología social como el campo científico que busca comprender la naturaleza y causas de la conducta y pensamientos de los individuos en situaciones sociales". Es decir según el autor ante mencionado que la misma se ha encargado de estudiar las actitudes de los seres humanos para predecir posibles conductas. Cuando se observan las actitudes de un individuo, es factible prever su modo de accionar. En tal sentido esta cumple con diversas funciones en la vida social y pueden darse el caso de alguien que adopte una actitud defensiva y de esta manera se predisponga de una forma particular ante las interacciones. Por otro lado se dice que las actitudes pueden ser orientadas a la adaptación por un intento de disminuir los conflictos.

En las teorías del aprendizaje las actitudes se aprenden al igual que todo en la vida. Se captan informaciones nuevas y se aprenden sentimientos, acciones y pensamientos que se encuentran relacionados con ellos. En esta línea de pensamiento se concibe a las personas como seres sujetos pasivos donde el aprendizaje es el detonador de la actitud que puedan tomar. La misma depende íntimamente de la cantidad de elementos positivos y negativos que haya aprendido el sujeto.

En las Teorías de la Consistencia Cognitiva; afirman que las personas buscan la coherencia en su vida y que en base a conseguirla es que varían sus actitudes y pensamientos para sentir una unicidad en su interno, la presencia de dos estados de consciencia (incoherencia) les incomoda. En este sentido la actitud tendría que ver con la sucesión de acciones que aseguren un equilibrio para el individuo. McDavid y Harari (1979), hace referencia a la teoría esbozada por Festinger, en la que la conducta humana está dirigida por una tendencia a lograr consonancia (consistencia) y a evitar la disonancia (inconsistencia) en la organización de las experiencias cognoscitivas.

En las Teorías de la Disonancia Cognitiva, se sostiene que, al igual que lo explicado en la teoría anterior, los sujetos se sienten incómodos cuando poseen ideas o actitudes que se contradicen (disonancia) y como consecuencia de ellos buscan disminuir dicha disonancia. De igual forma ocurre cuando se realiza una acción que va en contra de lo que el sujeto cree o no se relaciona con la vida que desea llevar con quién es. En relación a esto, Janis, Kaye y Kirschner, citados por McDavid y Harari (1979), indican que aun cuando la mayoría de los estudios sobre los cambios de actitud utilizan términos cognoscitivos, el uso tradicional del reforzamiento ha sido útil para condicionar actitudes.

Desde la perspectiva de la Psicología, las actitudes pueden hacerse tangibles de tres formas: a nivel ideativo, conductual o emocional. Por ejemplo una persona

que se comporte muy amablemente con otra persona (la actitud se expresa de forma conductual) pero esta a su vez tiene un pensamiento que no se puede observar (expresión a nivel ideativo), esta persona no solo lo está haciendo y pensando, sino que además de esto lo está sintiendo (expresión a nivel emocional). Tener en cuenta estas tres partes es fundamental para conseguir modificar una actitud que no va de acuerdo a lo que deseamos.

Es importante establecer también la diferencia entre actitudes positivas y negativas. Las positivas son aquellas que colaboran con el individuo para conseguir enfrentar la realidad de una forma sana y afectiva, las negativas son las que entorpecen esta relación del individuo con su entorno. La libertad del individuo reside en poder elegir entre una actitud y otra a cada momento de su vida.

Las actitudes no sólo modifican el comportamiento individual, sino también grupal. Una persona con una actitud positiva frente a los problemas, puede conseguir incentivar al grupo a salir adelante y a mejorar; mientras que con una actitud negativa, consigue infectarlo pero para guiarlo en una conducta que lo llevaría al fracaso.

Una actitud es una forma de respuesta que una persona da a algo o a alguien bien sea aprendida o relativamente permanente, es decir la reacción afectiva o negativa que se puede dar en un determinado momento, en una determinada situación. Según Ramos (2000), las actitudes son "formas habituales de pensar, sentir y actuar" (p. 101). Pero esa disposición de cada persona a realizar, sentir o pensar de forma determinada hacia un objeto no es innata, es algo que se adquiere. De allí que en el Currículo Nacional Bolivariano de (2007), define las actitudes como predisposiciones aprendidas que son consideradas a través de la experiencia y van hacer posible la tendencia a evaluar en forma positiva o negativa según sea la situación.

Al respecto, el autor mencionado anteriormente, expone:

Una función cognitiva ayuda a conocer mejor el entorno. Función adaptativa o de ajuste social que permiten la relación adecuada. Como expresión de los valores que posee una persona ya que los valores pueden contextualizarse como creencias de las cuales surge la actitud, es decir, la actitud ayuda a interpretar, clasificar y ordenar la realidad que vivimos. Las actitudes se consolidan por medio de la acumulación de experiencias, copias de modelos y también por lo que percibimos de los demás. Es aquí donde la función del docente puede jugar el papel más gratificante de su profesión, Ser modelo en quien todos se puedan mirar y de quien puedan copiar los mejores patrones. (p. 63).

Es decir, que en el entorno de cada persona existen diferentes estímulos, los cuales van hacer procesados para luego dar como resultado las actitudes que determinarán la conducta social de la misma; pues las actitudes se construyen por medio de las experiencias personales y suelen ser reforzadas por el modelaje de personas significativas, de allí la relevancia de la proyección que el docente ejerza en su entorno ya que, esta puede contribuir o no con la visión de futuro que estos puedan tener.

De igual manera, el mencionado autor, define los componentes de la actitud como:

Los cognoscitivos: Son las tendencias de las personas a dar respuestas perceptivas y declaraciones verbales de creencias hacia un objeto o situación.

Los afectivos: Son las tendencias a emitir declaraciones verbales de afecto o preferencia hacia un objeto o situación.

Los conductuales: Son las tendencias a actuar abiertamente y/o dar declaraciones verbales respecto a un comportamiento. Y a su vez, enfoca tres tipos de actitudes que están estrechamente relacionadas con el Comportamiento Organizacional:

Satisfacción en el Trabajo: Es un conjunto de sentimiento y emociones favorables o desfavorables con el cual los individuos consideran su trabajo. Es decir, es la actitud que se asume respecto a un trabajo; de forma lógica aquellas personas que obtienen un alto nivel de satisfacción con sus actividades establecen actitudes muy positivas y benéficas.

Involucramiento con el Trabajo: Es el grado en que los individuos se sumergen en sus labores, invierten tiempo y energía en ello y conciben el trabajo como parte central de su existencia.

Compromiso Organizacional: Es el grado en el que una persona se identifica con la organización y desea seguir participando activamente en ella.

En relación a lo anterior y trasladándolo al campo educativo, es necesario que en los docentes se tengan presente estos tipos de actitudes, es decir, que debe estar satisfecho, comprometido e identificado con lo que hace y con el modelo educativo que se esté implementando para obtener el éxito de la praxis educativa. En tal sentido, en la elaboración de la presente investigación se analizará la actitud ante el desempeño laboral de los docentes en la U.E. Bejuma, haciendo énfasis en la disposición que estos han manifestado ante situaciones específicas, manifestadas a través de su estado de ánimo, pero tomando en cuenta la realidad de su entorno laboral donde se desarrollan como profesionales y la calidad de la misma.

Ya que el docente es el encargado de impartir sus conocimientos a través de la enseñanza, así como diversos roles que debe cumplir, donde se requiere que tenga una disposición adecuada para en buen desenvolvimiento de su desempeño laboral, con una actitud sana, que se involucre con su trabajo, que tenga compromiso con la

organización, que participe de forma armónica en todos los objetivos planteados por la organización, que tengan presente el sentido de pertenencia, y sobre todo vocación.

Mula y Navas (2011), indican que en la adquisición y cambio de actitudes han dado lugar a distintas teorías que plantean estrategias para desarrollar o modificar las actitudes (p.47).

McDavid y Harari (1979), se refieren a la teoría esbozada por Festinger, y expresan que la conducta humana está dirigida por una tendencia a lograr consonancia (consistencias) y a evitar la disonancia (inconsistencia) en la organización de las experiencias cognoscitivas (p.99). Un individuo cambia todos los elementos que le puedan ocasionar disonancia, añadiendo nuevos elementos cognitivos y de esta manera pueda lograr consonancia y así poder evitar situaciones conflictivas y logre disminuir la disonancia.

Paradigma Conductista de las Actitudes

Esta Teoría expresa que las conductas son reforzadas, consolidándose las actitudes relacionadas a dichas conductas; los cambios y las formación de actitudes van de la mano con el refuerzo basada en la relación estímulo-respuesta. En tal sentido McDavid y Harari (1979) cita a Janis, Kaye y Kirschner, que la mayoría de los estudios sobre los cambios de actitud utilizan términos cognoscitivos, el uso tradicional del reforzamiento ha sido útil para condicionar actitudes.

Teoría Funcional de las Actitudes

McDavid y Harari (1979), cita a Katz la existencia de las actitudes se debe a que cumplen alguna función con la persona, esto quiere decir que algunas actitudes están relacionadas con el conocimiento de sus bases motivacionales y al

conocimiento del significado funcional que tiene para los individuos. De igual manera expresa que, por razones muy diferentes dos personas pueden tener la misma actitud hacia un mismo objeto, En base a esto, Katz, señala cuatro funciones de las actitudes:

- Instrumental, alcanzar metas u objetivos las cuales están relacionadas con los principios básicos de recompensa y castigo.
- Egodefensiva, estas actitudes se forman para proteger a la persona ya sea de amenazas externas o de sensaciones internas realizan una función defensora del ego.
- De expresión de valores, que guardan relación con los valores más apreciados de las personas; significa entonces que, una persona debe modificar su esquema de valores para que haya un cambio de actitud.
- De conocimiento, para comprender y estructurar las percepciones y las experiencias de un modo coherente y estable.

En tal sentido, se puede manifestar que la actitud de una persona está muy ligada a la experiencia cognoscitiva y que estas se generan a través de la conducta y cuando estas son reforzadas, a su vez están relacionadas a la motivación y conocimientos adquiridos por las personas. De todo lo anterior se puede expresar que, los docentes en su labor diario y en su experiencia laboral se encuentran influenciados por el conocimiento de un determinado objeto, está a su vez puede ser positiva o negativa, según sea el reforzamiento a esa experiencia pasada generando una actitud determinada, por lo que se puede agregar que la actitud de los docentes se verá afectada de acuerdo a como sea su experiencia que le produzca una motivación que va a depender del objeto sobre el sujeto.

Tipos de Actitud

Duque (2003), en el estudio sobre las emociones y los sentimientos, define algunos tipos de actitudes:

- **Compromiso con el trabajo:** se puede definir como el nivel en que una persona se identifica con su trabajo, le interesa lo que realiza, participa de manera activa en lo que él implica y además considera su desempeño como importante para la valoración personal. Los empleados que poseen un alto grado de compromiso con el trabajo, por lo general poseen menor tasa de ausentismo y de renuncia, pero sobre todo, la actitud hacia el trabajo, pronostica los niveles de rotación. Para efectos de lo antes mencionado, el trabajo no solo significa transformar la naturaleza sino también al hombre, de manera consciente, que no solo le permite obtener riquezas materiales sino el desarrollo del ser humano. (s/n).

En los diferentes ámbitos que le constituyen y que por medio del trabajo el individuo ve satisfecha, no solo las necesidades materiales, sino las del ámbito personal. A esto se le suma que con el paso de los años, la sociedad se ha hecho parte esencial del término trabajo, que ha surgido con la intención de dar una transformación ascendente de la concepción de las personas al trabajar y de cómo por medio del trabajo el individuo adquiere status dentro de la misma.

- **Satisfacción en el trabajo:** se refiere a la actitud global de una persona hacia el trabajo que realiza. Si un individuo se encuentra satisfecho con el trabajo que lleva a cabo mostrará una actitud positiva hacia el mismo. Por lo tanto la participación produce un involucramiento mental y emocional, el cual proporciona buenos resultados tanto en las instituciones como al personal trayendo como consecuencia resultados positivos en el desenvolvimiento de

sus labores, por eso es muy importante que exista un buen clima organizacional dentro de la institución ya que esto promueve la intervención de los trabajadores en cada una de las actividades y eventualidades que puedan originarse logrando así resultados satisfactorios.

- **Compromiso organizacional:** Se refiere al grado en que un empleado se identifica con una organización específica y con sus metas, además su deseo por quedarse en ellas como integrante. Duque (2003), sostiene que existe una relación negativa entre el compromiso organizacional, el ausentismo y la rotación, este último demuestra ser un mejor indicador de la rotación que la satisfacción en el puesto. Una persona desarrolla con gran motivación en su trabajo, porque se identifica con la institución originando de esta forma su sentido de pertenencia con miras a un crecimiento que le permita desarrollarse e ir superándose dentro de la misma, consiguiendo una buena estabilidad laboral y económica para él y su entorno familiar. (s/n).

Por ello, todos estos factores son de suma importancia ya que para obtener buenos resultados en el comportamiento de los docentes a nivel laboral se deben cumplir cada uno de estos. Asimismo las actitudes también pueden resultar positivas o negativas según faciliten u obstruyan la manera que los educadores tengan que afrontar su realidad en cada momento de su vida. Así una actitud positiva al enfrentar una nueva tarea en el trabajo donde se desempeñe y de dificultad mayor o menor sería por ejemplo, en considerarla una oportunidad de desarrollo laboral, de ser más especialista en lo que hace, demostrar que aprende en poco tiempo, y lo hace bien, y que sea un reto a sus propias capacidades.

De manera que las actitudes son las habilidades con que se afronta la realidad en cada instante, logrando siempre escoger qué tipo de actitud se aplicará ante un evento o acontecimiento u otro. No obstante, se puede decir que desde la perspectiva

de las actitudes, son importantes porque permiten ver cómo enfrentar situaciones particulares, debido que van a determinar o establecer de forma significativa los resultados que vamos a tener antes esas circunstancias.

Es decir, que se entiende por actitud, según Myers (2005), la actitud es una fuerza evaluativa favorable o desfavorable, hacia algo o alguien, que se observa en nuestras creencias, sentimientos o en la intención de la conducta (p.125). A su vez Dilts (2002), nos manifiesta que la actitud es como filtros a través de los cuales distinguimos la realidad (p.23). Y por otro lado tenemos Araya (2002), dice que la actitud es una estructura particular de la orientación en la conducta de la persona cuya función es fortalecer y regular su acción, expresando una muy estrecha relación entre conducta y actitud (p.27).

Pero, en la actitud se puede encontrar varios elementos, como los pensamientos y las emociones, en el estudio de una profesión, si la actitud es favorable encontraremos pensamientos positivos referentes a ella; así como, emociones de simpatía y agrado por esos estudios. Las emociones son así ingredientes normales en las actitudes. Existen tres tipos de actitudes importantes para los gerentes las cuales se relacionan con el trabajo según Robbins, (citado por Manaure 2008), las cuales son:

- **Satisfacción en el trabajo:** Una persona con alta satisfacción en su trabajo tendrá una actitud positiva todo lo contrario a este tendrá una actitud negativa a su trabajo.
- **Compromiso en el trabajo:** Es el grado de identificación psicológica que posea con el trabajo en que implica su rendimiento y el valor propio de la misma.

- **Compromiso organizacional:** Es la identificación que tiene de forma particular donde juega un papel muy importante sus metas y deseos, su sentido de pertenencia con la organización y su alto compromiso organizacional, lo que significa identificarse con la organización propia (p.19).

Esta actitud es la que permite en el ámbito escolar la colaboración constante entre todo el personal, porque existe consenso y conciliación. Aspectos que por demás son sinónimos de integración, lo que conduce a la conformación de un ambiente de trabajo agradable y de fácil involucramiento en las actividades programadas dentro de la institución escolar. Para que se puedan dar lo antes mencionados, los docentes deben poseer las siguientes actitudes, tales como:

- **Actitud emotiva:** Cuando dos personas se tratan con afecto, se basa en el conocimiento interno de la otra persona (amor, cariño, enamoramiento, son actitudes de benevolencia). De tal manera descubrir las necesidades e intereses del personal del plantel, tomando en cuenta las características que tiene cada uno en particular, permite conocer y estar más cerca con las alegrías, tristezas, sueños, aspiraciones y expectativas de las personas.

Aspectos que ayudan a promover actitudes positivas hacia el trabajo mediante la realización de actividades, orientando a todos a trabajar en función de metas comunes.

- **Actitud interesada:** Puede considerarse como la consecuencia natural de una situación de indigencia del sujeto, cuando una persona experimenta necesidades ineludibles, busca todo los medios posibles para satisfacerlos, por ellos, ve también en las demás personas un recurso para lograrlo. Para decidir qué tipo de comportamientos se deberá reflexionar sobre los aspectos por el

cual el personal no toma interés en la gestión de trabajo, ser autocríticos ante las exigencias laborales y muchas veces ser tolerantes cuando no se logre lo planificado.

- **Actitud desinteresada:** Esta no se preocupa, ni exclusiva, ni primordialmente, por el propio beneficio, sino que tiene su centro de enfoque en la otra persona que no la considere como un medio de instrumento, sino como un fin, compuesta por cuatro cualidades: apertura, disponibilidad, solicitud y aceptación. Todas las personas que posee esta cualidad de moverse en la realidad, no se impacienta por el beneficio que pueda traerle tal hecho o actividad a su vida; su eje de orientación es dirigido a la otra persona, con total empatía, que no pasa a considerarla una herramienta, sino una conclusión. Las cualidades necesarias para que se de este tipo de actitud, son la solicitud y aprobación, la apertura, y encontrarse en servicio disponible.
- **Actitud manipuladora:** Solo ve al otro como medio de manera que la atención que se le otorga, tiene como meta la búsqueda de un beneficio propio. Se refiere a personas que no consiguen progresar por sus propios medios; por esta razón buscan a otro, lo utilizan como un instrumento, de modo que el cuidado que se le confiere, desde un principio tuvo como fin: la investigación para su propio beneficio. Actitudes hacia el trabajo, se pudiera decir que es el nivel que posee una persona para realizar y participar de forma eficaz su desempeño en su labor del día a día, lo que quiere decir que un empleado que tenga un alto compromiso con su trabajo, por lo general también presenta un bajo ausentismo laboral y su actitud hacia el trabajo siempre es satisfactoria.

No obstante, y con lo antes expuestos, también se presentan en las instituciones, poca capacidad de iniciativa y que cuya máxima aspiración es la de ser

útil y cumplir con su cometido. A este tipo de sujetos les encanta seguir reglas predeterminadas, por lo que realizan su trabajo como mejor lo consiguen, pero siempre están a la expectativa de aceptar mandatos con instrucciones explícitas. Tienen muy poca capacidad de seguridad e iniciativa, asumiendo como consumación de sus tareas, la limitación instaurada por él mismo de solo limitarse a desempeñar trabajo para lograr su objetivo y la sensación de sentirse útil como persona, los cuales suelen ser de las siguientes maneras:

- **Pasiva:** Persona que aplica a la ley del mínimo esfuerzo. Procura pasar desapercibido y es adicta al escaneo. Por lo tanto, dentro de un grupo siempre prefiere pasar desapercibida, sin realizar ningún tipo de esfuerzo que signifique alcanzar algún fin.
- **Negativa:** Siempre encuentra defectos a todos lo que se hace o propone. Estas personas, en todas las actividades o labores que efectúan o plantean, se encuentran rociados de desperfectos, este tipo de personas son expertas en descubrir cosas negativas o imperfecciones en todas partes.
- **Proactiva:** Persona altamente motivada para conseguir los objetivos del centro y los suyos propios, capaz de orientar todas sus actividades hacia ello y de contagiar su entusiasmo a los compañeros/as. Cuando se encuentra con algún problema aplica estrategias para su solución.
- **Colaboradora:** Siempre dispuesta a prestar su ayuda para la consecución de los objetivos. Fuertemente motivado y se brinda a ayudar a la primera oportunidad. Aunque tiene una gran capacidad de trabajo y entusiasmo, prefiere mantenerse en segundo plano. La actitud de los directivos ante su personal es fundamental para lograr la integración pertinente de este al trabajo en el plantel educativo; por ello el gerente escolar actual necesita tener la capacidad de encaminar en el liderazgo a sus subalternos.

Por tal motivo es necesario que en todas las organizaciones actuales exista la presencia de un líder que estimule mediante su liderazgo al resto de los integrantes de la organización a participar de forma positiva en las diferentes actividades programadas, a que cumpla con las metas trazadas. Ya que en toda organización se presenta caracteres muy diferentes con sentidos de participación y colaboración muy diferentes una de otras, y la idea es que exista un ambiente agradable donde todos activamente tengan un buen desempeño laboral en la productividad de sus actividades diarias, y saber combatir las diferentes actitudes y estados de ánimos que se pueda presentar según lo antes expuesto, que puedan perjudicar el proceso de los objetivos planteados.

Es así como un líder es capaz de lograr un ambiente sano y productivo con un balance de confort logrando alcanzar de su gente la mayor cantidad de provecho y beneficio. De igual manera la falta de un líder puede acarrear en la organización a situaciones en los que se vea comprometido incluso su estabilidad y permanencia. Este liderazgo debe ser equilibrado y siempre dirigido en provecho de la estructura organizacional; es decir, el directivo debe estar consciente de las fortalezas y limitaciones de su equipo, y gestionar la estabilidad y confianza de su gente.

Consideraciones Teóricas Sobre Desempeño y Estabilidad Laboral

Desempeño Laboral

Palaci (2005:155), plantea que: El desempeño laboral es el valor que se espera aportar a la organización de los diferentes episodios conductuales que un individuo lleva a cabo en un período de tiempo. Estas conductas, de un mismo o varios individuo(s) en diferentes momentos temporales a la vez, contribuirán a la eficiencia organizacional. El desempeño laboral según Robbins (2004: 564), complementa al determinar, como uno de los principios fundamentales de la psicología del desempeño, es la fijación de metas, la cual activa el comportamiento y mejora el desempeño, porque ayuda a la persona a enfocar sus esfuerzos sobre metas difíciles, que cuando las metas son fáciles. Chiavenato (2009:359), plantea: El desempeño es el comportamiento del evaluado en la búsqueda de los objetivos fijados. Constituye la estrategia individual para lograr los objetivos deseados.

Asimismo, se puede decir, que el desempeño laboral son acciones observables dirigidas hacia una meta, donde el individuo manifiesta la voluntad y la capacidad de ejecutarla, siempre y cuando el contexto sea idóneo para alcanzarlas. La evaluación de desempeño es la identificación, medición y administración del desempeño humano en las organizaciones. La identificación se apoya en el análisis de cargos y busca determinar las áreas de trabajo que se deben examinar cuando se mide el desempeño. La medición es el elemento central del sistema de evaluación y busca determinar cómo se puede comparar el desempeño con ciertos estándares objetivos.

En el caso de la U.E. Bejuma, se ha observado en los docentes una actitud poco favorable en estos últimos tres años, donde el valor del desempeño laboral ha disminuido enormemente generando un bajo rendimiento que perjudica grandemente el desarrollo de las actividades de la organización, siendo su mayor debilidad la responsabilidad y la puntualidad, factores que son importantes en la actuación del docente día a día, en tal sentido cada docente debe tener presente su sentido de responsabilidad que hacen que su compromiso organizacional sea más satisfactoria o menos satisfactoria, dependiendo el caso en que se encuentre, esto le genera un alto o un bajo compromiso, el ausentismo laboral y su actitud hacia el trabajo siempre va a depender del grado de responsabilidad que tenga hacia la misma.

Según Palaci (2005), existen ciertos elementos que inciden en el desempeño laboral, que se relacionan y generan un bajo o alto desempeño laboral. Entre estos tenemos: a. Retribuciones monetarias y no monetarias; b. Satisfacción en relación con las tareas asignadas; c. Habilidades, aptitudes (competencias) para realizar las tareas asignadas; d. Capacitación y desarrollo constante de los empleados; e. Factores motivacionales y conductuales del individuo; f. Clima organizacional; g. Cultura organizacional; h. Expectativas del empleado (p. 237).

Según Chiavenato (2009) define el desempeño, cómo las acciones o comportamientos observados en los empleados que son relevantes el logro de los

objetivos de la organización. En efecto, afirma que un buen desempeño laboral es la fortaleza más relevante con la que cuenta una organización (p.75).

Por su parte, Castro (2005), nos señala que los gerentes, en el desempeño de sus funciones administrativas, tienden a emplear un conjunto particular o propio de habilidades, destrezas y criterios conducentes al logro exitoso de objetivos y metas de la organización que representan (p.26).

Por tanto, el desempeño se relaciona o vincula con las habilidades y conocimientos que apoyan las acciones del trabajador, en pro de consolidar los objetivos de la empresa, por tal motivo el desempeño laboral son las actividades diarias, habilidades y destrezas en las labores cotidianas que le permiten a un individuo desarrollar de forma efectiva sus funciones dentro de la organización en la cual se desempeña, todo esto tiene que ver con la aceptación y la receptividad y la buena disposición que se tenga con lo que se está realizando y si la persona se siente a gusto con su trabajo.

Entonces, para que exista un buen desempeño laboral, es muy importante que el didáctico conciba cuáles son sus funciones o labores específicas. Por lo tanto, el maestro como gerente de su aula, debe cumplir funciones y según Chiavenato (2009), se refieren a la planificación, organización, dirección y control (p.74). El cumplimiento de estas funciones permite la inclusión al aula regular al joven educando con diversidad funcional. Funciones Planificación La planeación se considera como la más fundamental de las funciones porque de ella parten las demás, Chiavenato (2009), lo define como “la planificación es el proceso que realiza el directivo escogiendo y realizando los mejores métodos para lograr los objetivos”. (p.74). Por ello se hace necesaria la planificación de los docentes.

Es importante mencionar, que dentro del aula de clases, el docente debe organizar el ambiente de trabajo, el cual, Santrock (2006) menciona que “es la forma en que se establece y mantiene el orden del aula” (p.214), ya sea del espacio físico, aprovechamiento de las paredes y el piso, características de iluminación, rutinas de actividades académicas y no académicas, clima de la clase, la ubicación de atención al entorno, los recursos y materiales que faciliten el aprendizaje, entre otros.

Otro desempeño que debe cumplir el docente es promover la Integración Social y según Piaget (1979) citado por García (2005), lo define como "al derecho de toda persona a desarrollarse plenamente, en función de las posibilidades de que dispone, y la obligación de la sociedad de transformar estas posibilidades en realizaciones efectivas y útiles" (p.15). Así mismo desde una dimensión educativa la significación de la integración social igualmente tomado por García (2005) “es ir hacia un modelo democrático donde el individuo se eduque para asumir las responsabilidades y compromisos en su familia, escuela y comunidad en el rol que le corresponde” (p.15).

El desempeño es definido por Daff (2005) como: “la capacidad de cumplir las metas organizacionales usando los recursos eficaz y eficientemente” (p. 10); para el logro de este objetivo dentro de una organización es fundamental el manejo de las habilidades administrativas por parte de quienes dirigen. Estas habilidades son:

Habilidades Conceptuales: Siguiendo el planteamiento del autor tiene que ver con la capacidad de concebir la organización como un todo y la relación entre sus partes, es decir, quienes dirigen deben mantener presente la capacidad de planear estratégicamente con el fin de interrelacionar todo los elementos que inciden en el desarrollo de la organización.

Habilidades Humanas: Se refiere a la capacidad de trabajar y colaborar con otras personas y de trabajar eficazmente en un grupo, el manejo de estas habilidades es de

suma importancia ya que tiene que ver con la capacidad de motivar, coordinar, dirigir, comunicar, resolver situaciones de conflicto, y la forma como se relaciona un directivo con la gente que lo acompaña en el ejercicio de sus labores diarias.

Habilidades Técnicas: Tiene que ver con el conocimiento y competencia con que se realiza una actividad; es decir, el manejo de métodos y técnicas y equipos necesarios para ello.

A través de la planeación y el manejo de diversas habilidades, se puede impulsar, motivar y generar una relación óptima entre quienes forman parte de una organización, y de esta forma se logra la integración, el compromiso y un buen desempeño laboral eficiente y eficaz. Lo que quiere decir que mientras más motivado se encuentre el personal mayor será su esfuerzos y el grado de satisfacción en el cumplimiento y logro de sus metas dentro de la organización. Existen diversos elementos que influyen en el desempeño laboral entre ellos: Las Condiciones de Trabajo: Iluminación, Infraestructura, Materiales. Grado de Capacitación: Se refiere a la necesidad de orientación necesaria para la realización de actividades dentro de la organización.

Experiencia y Tecnificación: con los años se hace necesario el manejo de diversas técnicas con el fin de innovar en la praxis de una actividad. Salud Física y Emocional. Grado de Colaboración entre Compañeros, Directivos, Supervisores, y demás, Personal de una Organización. Grado de Motivación hacia la actividad y/o los frutos que esta produce. Todo esto conlleva a decir que la motivación es un factor sumamente importante en el desarrollo del desempeño laboral ya que esto es fundamental a los intereses de la organización.

Satisfacción Laboral

Para Robbins y Coulter (2010) la satisfacción laboral se refiere: “a la actitud general de un empleado hacia su empleo” (p.284). Ahora bien plantean los mencionados autores que aunque la satisfacción laboral es una actitud, la cual tiene una marcada relación con los sentimientos, el conocimiento y el comportamiento es necesario que el gerente pueda conocerla, manejarla e incluso aplicarla ya que está demostrado que un empleado satisfecho presenta un desempeño idóneo, elevado, en consonancia con los objetivos organizacionales a través de altos niveles de participación y compromiso.

Desempeño Docente

El desempeño docente puede definirse como el conjunto de normas que establecen las funciones de los profesionales de la docencia para cumplir con su importante labor como orientadores de las generaciones futuras. Así mismo el desempeño docente implica las labores que cotidianamente tiene que cumplir el docente en un aula de clases con sus alumnos y así evitar el pragmatismo, el inmediatismo y la improvisación durante su gestión en el aula de clases. Siguiendo el contenido del Currículo Nacional Bolivariano (2007) el perfil del maestro y maestra Venezolano debe corresponder y ser capaz de:

“Guiar la educación de los estudiantes, Mantener el seguimiento del aprendizaje y la formación de los estudiantes. Promover el trabajo colectivo, Velar por el equilibrio emocional y afectivo de los estudiantes, Propiciar un ambiente abierto de confianza, Poseer una actitud democrática y socializadora, Garantizar una comunicación eficaz, Promover la Investigación.” (p. 59-60).

Desde este aspecto, se evidencia la importancia de fortificar e promover un desempeño docente de características innovadoras y creativas con el fin de asumir

una actitud crítica frente a situaciones inherentes al beneficio del estudiante y la comunidad; como parte de la práctica dentro de una institución enmarcado en una conjunción de los roles que sin duda cada docente de éste país asume a diario con valentía y responsabilidad.

Código de Ética Docente

Los códigos ético deontológicos están orientados a regular o normar la conducta y comportamiento moral de las personas en tal sentido esta palabra tiene su origen griego deontos deber u obligación, logía que es sinónimo de estudios en un determinado campo o profesión, por ello se vinculan al contexto histórico con la época que se vive, donde se espera que lo establecido responda a las prácticas y costumbres del momento. El código de ética de los profesionales de la docencia debe estar estrechamente vinculado con las realidades sociales, donde se expongan las competencias, el perfil y el compromiso que deben asumir los docentes frente a los educandos, familia, escuela, comunidad, sociedad y país.

Por otro lado, es preciso resaltar los innumerables cambios y transformaciones que han ocurrido en Venezuela en los últimos diez años, tanto en materia jurídica y legislativa, como de índole político y social; razón por la cual se considera oportuno hacer una exhaustiva revisión, reflexión y discusión, así como indagar sobre los fundamentos epistemológicos, normas, principios y contenidos que subyacen en el código promulgado el 29 de junio de 1988, por el colegio de profesores de Venezuela. En el ámbito de la educación, para cumplir con ese compromiso los docentes han de ser conscientes de sus tenencias prácticas, intelectivas y morales, así como del deber de desarrollarlas constantemente para ponerlas a disposición de sus estudiantes y ayudarles a crecer cognitiva, afectiva y moralmente de manera integral.

En el caso concreto de la docencia, el compromiso profesional incluye la calidad de la enseñanza y lo que esta implica, a saber, la creatividad, el amor a la

profesión, la franca oposición a la desidia mental y la mediocridad, esas son líneas fundamentales e ineludibles para un ejercicio profesional serio, responsable y humanista. El humanismo transforma en un servidor público a quien lo profesa; en una persona consciente de sus derechos pero también de sus deberes para con el todo social. Del profesional en docencia se exige prontitud, solicitud, empeño, búsqueda, creatividad, apego a las normas, horizontalidad en el trato, comunicación intersubjetiva, dialógica, competencia pedagógico–didáctica entre otros tantos aspectos relevantes que deben conformar el acervo de actitudes deseables al docente en su plena dimensión.

Según Rojas (2011). Los docentes en el ejercicio de su práctica se convierte en modelo para los y las discentes, para sus colegas y para el cuerpo institucional del sitio en que labora, pero también, extiende su hecho profesional allende los límites del claustro universitario, a saber, la comunidad, padres y madres de familia, y otras instituciones que conforman el ente social. Por tales razones, en su hacer manifiesta y revela lo que es. No se es un profesional sólo por lo que se hace o dice, sino por la integralidad e integridad manifiesta que pone en juego la personalidad completa de quien ejerce esta digna profesión. (s/n).

Definición de la Ética

Etimológicamente la ética dimana del término griego ethos que significa costumbre, o lugar donde mora el ser humano. Sin embargo, existe otro vocablo que proviene del latín mosmoris, el cual, casualmente, significa también costumbres. La ética como reflexión teórica, en sus inicios, se le atribuye regularmente a Sócrates (470–399 a.c.) quien pregonaba la aspiración del ser humano por alcanzar su ser pleno y verdadero, mediante el conocimiento y la práctica virtuosa, de ahí, su ya memorable sentencia exhortativa de añeja data: “Conócete a ti mismo”, inscripción que aparecía en el oráculo de Delfos.

Laborar en docencia plantea para el educador (a) una exigencia ineludible: Tratar de ser cada día más consciente de cuáles son los factores que operan sobre sí mismo y de qué manera influyen en su trabajo. Aunque nadie se conoce a plenitud ni tiene plena certeza de que aspectos pesan inconscientemente para llevar a cabo una acción, sí es necesario que los docentes reflexionen sobre su práctica. El “conócete a ti mismo” socrático sigue teniendo absoluta vigencia en cuanto que, entre más nos acerquemos a los elementos que conforman nuestras normas de actuación, más podremos resolver si hemos actuado bien o mal, tanto actitudinal como prácticamente desde el punto de vista pedagógico – didáctico y personal.

El docente es por su forma de ser, por la forma en que dice las cosas y por cómo las hace. Su ethos profesional va más allá del aula y compromete sus esferas de actuación, tanto en lo privado como en lo público. Esta diferencia suele ser punto de discrepancia entre las personas involucradas en educación, pues, hay un porcentaje que afirma que no se puede imponer un mismo comportamiento en lo privado respecto de la actuación pública, o pena de perder libertad y autonomía, otros, por su parte, defienden la igualdad entre lo que se es privada y públicamente.

En relación con la conducta propia del docente, el Código de Ética profesional de los educadores (1988), dice “Evitar conductas dentro y fuera de su lugar de trabajo que, en forma evidente vayan en menoscabo de su prestigio profesional”. (Art.6).

En el campo educativo, los docentes forman personas; su trabajo es ayudar a su humanización y generar en ellas la búsqueda constante del conocimiento y la realización personal. Así se solicita en el Código de Ética Profesional (1988) “Estimular en sus estudiantes una conciencia democrática y social que conlleve un compromiso auténtico, libre consciente, creador y racional, identificado con los intereses de la comunidad nacional, regional o local”. (Art.10).

Bases Legales

Todos los ciudadanos nos fundamentamos a través de los deberes y derechos en cualquier lugar del mundo en sus diferentes modalidades bien sea a nivel social, político y económico. En Venezuela a nivel Educativo el estado le garantiza al ciudadano una educación de calidad, nuestra constitución de la República Bolivariana de Venezuela en el año (1999), Capítulo VI de los derechos Culturales y Educativos, en el artículo 102 reza "La educación es un derecho humano y deber social fundamental... El Estado asumirá como función indeclinable y de máximo interés en todos sus niveles y modalidades" (p.29). El Estado venezolano les garantiza a todos los ciudadanos el derecho a la educación desde su inicio hasta la etapa universitaria.

Igualmente el Estado Venezolano al servicio educativo se fundamenta en normativas Legales la cual establece preceptivas que definen el perfil del docente en cuanto a su práctica diaria en su desempeño como educador, su carácter personal, actitudes, competencias a nivel profesional, todo esto le permitirá al docente su desempeño pedagógico, es aquí entonces que las normas legales le permite orientar su objetivo principal en su entorno, cuando el profesional se desarrolle como educador. En Venezuela todas las organizaciones educativas se apoyan en las bases legales de La Constitución de la República Bolivariana de Venezuela estas les garantizan a los profesionales su labor dentro del sistema.

Ley Orgánica de Educación (2010)

Artículo: 102. Reza "La educación es un derecho humano y deber social fundamental... El Estado asumirá como función indeclinable y de máximo interés en todos sus niveles y modalidades" (p.29). Lo que quiere decir que el estado se compromete a resguardar la educación a todos y todas garantizándoles el derecho a la educación como principio fundamental de una vida sana.

Artículo: 103. Reza Todo individuo tiene derecho a formarse, la educación es gratuita y obligatoria, el estado se la garantiza, toda persona tiene derecho a una calidad e igualdad en condiciones y oportunidades, sin limitaciones, cada individuo escoge su área según sus aptitudes vacación y aspiración al igual para aquellas personas con necesidades especiales o con discapacidad y a los que se mantienen privados de su libertad tiene derecho a estudiar y las colaboraciones que realicen empresas a los proyectos educativos serán tomados en cuenta a los impuestos.

Los principios y valores rectores que hacen de una persona un ser social, digno de vivir en una sociedad en la cual se debe tener en cuenta que todos somos iguales y tenemos los mismos derechos y deberes, donde no puede existir ningún tipo de discriminación, existe participación y responsabilidad social, igualmente se establece que la educación es obligatoria y gratuita de carácter laico, integral y permanente, el estado se lo garantiza.

Toda persona tiene el derecho a una calidad de vida, el estado venezolano debe garantizar los estudios a todos los venezolanos en todo el territorio nacional teniendo prioridad en cuanto a los recursos necesarios para la educación para que la educación pueda avanzar, superar la calidad de la misma otorgando nuevas estrategias, facilitar las condiciones necesarias para que exista la permanencia en la misma.

Artículo: 104. Reza El estado garantiza la estabilidad del ejercicio a todos los docentes, dichos cargos estarán a cargo de personas que tengan una reconocida moralidad ya sea en instituciones públicas o privadas, sus ingresos serán establecidos por la Ley y corresponderá a su criterio de evaluación de méritos sin injerencia partidista o de otra naturaleza no académica.

La educación estará a cargo de personas que presenten una conducta ajustada a la ética profesional, a la moral y a las buenas costumbres y principios establecidos

en las leyes de nuestra República, ya que son figuras a seguir, personas de ejemplos, en cuanto al estado se refiere, éste le debe garantizar a los docentes la estabilidad en el ejercicio de sus funciones profesionales, gozarán del derecho a la permanencia en los cargos que desempeñen con la jerarquía, categoría, remuneraciones, garantía económica y sociales que le correspondan de acuerdo con la ley. Gozarán también de prestaciones sociales de la misma forma que lo establece la Ley del Trabajo.

Lo que estos artículos señalan es que el Estado asumirá la responsabilidad, que todos los ciudadanos reciban una educación como un proceso necesario para alcanzar los fines más esenciales, por ser la educación lo más importante para un individuo sobre todo para todas las escuelas públicas en donde tienen acceso todas las personas de escasos recursos. A través de programas el estado venezolano apoya el potencial humano para que este se desarrolle en plenitud y de ésta manera fortalezca los valores culturales del estado.

Del Reglamento del Ejercicio de la Profesión Docente (2000)

Formación Docente

Artículo: 37. En materia universitaria el Estado ejerce función de regulación, seguimiento, control de gestión, formación docente a través de organismos competentes en materia universitarias, la formación de los docentes se regirá por la ley especial que deberán contemplar la creación de una instancia que coordine con las instituciones de educación universitaria lo relativo a sus programas de formación docente.

La formación de los y las docentes en el territorio nacional de la República Bolivariana de Venezuela lo regula y lo controla el Estado a través de sus organismos competentes en cuanto a educación universitaria se refiere, que está regida por la Ley Especial que contempla la creación de instituciones que coordinen la formación de

los docentes y todo lo relativo a sus programas.

Artículo: 38. La formación permanente es un proceso integral continuo que mediante política, programas y proyectos, actualiza y mejora el nivel de conocimientos y desempeño de los responsables.

A través de su política el estado le garantiza a todos los que deseen ingresar al sistema educativo universitario, los estudios permanentes y continuos mejorando sus programas y proyectos, para que estos mejoren el nivel de desempeño, y así garantizar, fortalecer y ayudar a la transformación social formando profesionales críticos que exige el país.

Artículo: 39. El estado a través de sus subsistemas de educación básica y de educación universitaria diseña, dirige, administra y supervisa la formación permanente de los responsables y los corresponsables de la administración educativa y para la comunidad educativa con el fin de lograr la formación integral como ser social, promueve los valores fundamentales consagrados en la Constitución de la República y desarrolla potencialidades y aptitudes para aprender, propiciar la experiencia, fomenta la actualización, mejoramiento del desarrollo personal y profesional de los ciudadanos y las ciudadanas.

El estado vela por el bienestar de todos los estudiantes en cualquier subsistema en que se encuentren a través de sus órganos competentes, controla y dirige, administra y supervisa la formación de los responsables con la finalidad de una formación acta para el desarrollo social llena de valores fundamentales que son los principios para la vida sana en sociedad, donde su propósito es el mejoramiento profesional de todos sus ciudadanos.

Carrera Docente (2010)

Artículo: 40. Constituye un sistema integral permanente, en los niveles de educación inicial hasta la media, responde a criterios de evaluación integral de méritos académicos y desempeño ético, social y educativo de conformidad con lo establecido en la Constitución de la República. Tendrá acceso a la carrera quienes sean profesionales de la docencia, siendo considerados como tales los que posean el título correspondiente, otorgados por instituciones de educación universitarias para la formación de docentes. Una Ley Especial regulará la carrera docente de los pueblos indígenas.

Todos los profesionales de la educación podrán trabajar como docentes en todo el territorio nacional si y sólo si poseen el título universitario que lo acrediten como tal, tales títulos serán aprobados si vienen de instituciones universitarias públicas o privadas que estén bajo los parámetros establecidos en la Constitución de la República y en las Leyes Especiales. Todos los responsables de la enseñanza educativa logran la formación integral para ser una persona social acta para cumplir su misión como profesional de la educación, sus ascensos estarán sometidos a través de sus méritos, su desempeño ético y social durante su labor ininterrumpido.

Estabilidad en el Ejercicio de la Carrera Docente (2010)

Artículo: 41. Se garantiza a los profesionales de la docencia la estabilidad en su ejercicio en sus funciones profesionales tanto públicos como privados, gozarán derecho a la permanencia en sus cargos, con la jerarquía, categoría, remuneración y beneficios socioeconómicos en correspondencia con los principios establecidos por la Constitución de la República, en la Ley de educación y en la Ley Especial.

Todos los profesionales de la docencia tienen garantizado sus estabilidad laboral en el ejercicio de la profesión en las instituciones de la nación tanto públicos

como privados, según lo establecido en la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela y en las Leyes Especiales, respetándole su tiempo de servicio, su jerarquía y desempeño que serán tomados en cuenta a la hora de un ascenso.

Relaciones de Trabajo y Jubilación (2010)

Artículo: 42. Los y las profesionales de la docencia se regirán en sus relaciones de trabajo, por las disposiciones de la Ley y por las Leyes especiales, la Ley Orgánica de trabajo y demás disposiciones legales que le sean aplicables. El personal docente adquiere el derecho a la jubilación con 25 años de servicio activo en la educación con un monto de 100% de sueldo y de conformidad con lo establecido por la ley.

Todos los docentes en el Territorio Nacional de la República Bolivariana de Venezuela que estén ejerciendo la profesión de educadores se regirán por todas las Leyes Especiales que la regulen, y serán jubilados cuándo alcance un tiempo de 25 años de servicio constante ininterrumpido con un 100% de su salario.

Del Personal Docente (2010)

Artículo: 4. El ejercicio profesional de la docencia constituye una carrera, integrada por el cumplimiento de funciones, en las condiciones, categoría y jerarquías establecidas en este reglamento. La carrera docente estará a cargo de personas de reconocida moralidad y de idoneidad docente comprobada, provista del título profesional respectivo.

La educación estará a cargo de personas de reconocida moralidad y de comprobada idoneidad académica, para así poderle garantizar a todo el territorio nacional el bienestar y el porvenir a toda la población estudiantil.

Artículo: 6. Son deberes del docente:

1. Observar una conducta ajustada a la ética profesional, a la moral, a las buenas costumbres y a los principios establecidos en la Constitución y leyes de la República.
2. Cumplir las actividades docentes conforme a los planes de estudios y desarrollar la totalidad de los objetivos, contenidos y actividades, establecidos en los programas oficiales, de acuerdo con las previsiones de las autoridades competentes, dentro del calendario escolar y de su horario de trabajo, conforme a las disposiciones legales vigentes.
3. Planificar el trabajo docente y rendir oportunamente la información que le sea requerida.
4. Cumplir con las disposiciones de carácter pedagógico, técnico, administrativo y jurídico que dicten las autoridades educativas.
5. Cumplir con las actividades de evaluación.
6. Cumplir con eficacia las exigencias técnicas relativas a los procesos de planeamiento, programación, dirección de las actividades de aprendizaje, evaluación y demás aspectos de la enseñanza-aprendizaje.
7. Asistir a todos los actos académicos y de trabajo en general para los cuales sea formalmente convocado dentro de su horario de trabajo.
8. Orientar y asesorar a la comunidad educativa en la cual ejerce sus actividades docentes.
9. Contribuir a la elevación del nivel ético, científico, humanístico, técnico y cultural de los miembros de la institución en la cual trabaja.
10. Integral la juntas, comisiones o jurados de concursos, calificación de servicio de docentes y trabajos de ascenso, para los cuales fuera designado por las autoridades competentes.
11. Dispensar a los superiores jerárquicos, subordinados, alumnos, padres o representantes y demás miembros de la comunidad educativa, el respeto y trato afable, acorde con la investidura docente.
12. Velar por el buen uso y mantenimiento de los ambientes de trabajo y de materiales, y de los equipos utilizados en el cumplimiento de sus labores.

13. Coadyuvar eficazmente en el mantenimiento del orden institucional, la disciplina y el comportamiento de la comunidad educativa.
14. Promover todo tipo de acciones y campaña para la conservación de los recursos naturales y del ambiente.
15. Los demás que se establezcan en normas legales y reglamentales.

Según lo antes mencionado, se observa claramente todos los deberes que tiene el profesional de la educación en el cumplimiento de su labor como docente, el tener siempre una buena actitud es la clave del éxito ya que lo que se desea lograr es que el sistema tenga siempre un personal que esté a la altura de lo que representa su título, estar siempre dispuesto en cuanto a su quehacer diario.

Artículo: 7: Son derechos del personal docente

1. Desempeñar funciones docentes con carácter de ordinario o interino.
2. Participar en los concursos de méritos para ingresar como docente ordinario.
3. Disfrutar de un ambiente de trabajo acorde con su función docente.
4. Estar informado acerca de todas las actividades educativas, científicas, sociales, culturales y deportivas, planificadas o en ejecución en el ámbito de su comunidad educativa.
5. Percibir puntualmente las remuneraciones correspondientes a los cargos que se desempeñen, de acuerdo con el sistema de remuneración establecida.
6. Disfrutar de un sistema de previsión y asistencia social que garantice mejores condiciones de vida para él y sus familiares.
7. Participar efectivamente en la planificación, ejecución y evaluación de las actividades de la comunidad educativa.
8. Justificar las razones por las cuales no pudo asistir a sus labores. A tal efecto, si no pudiera solicitar el permiso respectivo con anticipación, deberá

presentar el justificativo correspondiente dentro de los quince (15) días hábiles siguientes a la fecha de inasistencia.

9. Los demás que se establezcan en normas legales y reglamentarias.

De lo expresado anteriormente del reglamento del ejercicio de la profesión docente muestra los derechos que todos los docentes gozan, cuando se desempeñan como educadores activos dentro de cualquier institución educativa con la intención de mejorar su calidad profesional participando en todos los eventos de ascenso y tomando en cuenta sus años de servicios ininterrumpido para mejorar su escalafón así como también el derecho que se le otorga al docente y familiares de asistencias.

Cuadros

OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

Objetivo General: Actitud del Docente ante el Desempeño Laboral de la U.E. "Bejuma".						
Variable	Definición Teórica	Definición Operacional	Sub-variable	Dimensión	Indicadores	Instrumento: Cuestionario
						Parte I. Ítems
Actitud Docente	Una tendencia disposición o inclinación para actuar en determinada manera.	Es la forma en que éste se dispone a cumplir con su trabajo diario, demostrando interés por la eficiencia, entusiasmo y buena disposición al momento de ejercer su desempeño como docente	Elementos de la actitud	Elemento Cognoscitivo	Conocimiento de Competencias	1, 2
				Elemento Afectivo	Motivación	3,4
					Interés	5, 6
					Sentimientos	7,8
				Elemento Conductual	Comportamiento	9, 10
					Disposición	11, 12

OPERACIONALIZACION DE LAS VARIABLES

Variable	Definición Teórica	Definición Operacional	Sub-variable	Dimensión	Indicadores	Parte I. Ítems
Desempeño Laboral	“El desempeño laboral es el valor que se espera aportar a la organización de los diferentes episodios conductuales que un individuo lleva a cabo en un período de tiempo”.	Es la buena disposición que se tenga en lo que se está realizando, lo cual hace que una persona este en total agrado con lo que está haciendo y logre con habilidades y destreza el objetivo planteado	Elementos del Desempeño	Elemento Cognoscitivo	Habilidades y aptitudes	13, 14
				Elemento Afectivo	Factores Motivacionales	15, 16
					Sentido de Pertenencia	17, 18
					Compromiso	19, 20
				Elemento Conductual	Deber Moral	21, 22
					Puntualidad	23, 24
					Responsabilidad	25, 26

CAPÍTULO III

MARCO METODOLÓGICO

Se procederá a desarrollar las pautas y modelo de esta Investigación, en la misma se representará a la población como objeto de estudio al igual que la muestra, resaltando los procedimientos en la metodología y herramientas a seguir para obtener la información y recolección de datos que favorezcan a la medición, para poder lograr con la mayor confiabilidad el logro de los objetivos planteados en este trabajo investigativo. . Balestrini (2006), define el marco metodológico como:

El marco metodológico es la instancia referida a los métodos, las diversas reglas, registros, técnicas, y protocolos con los cuales una Teoría y su Método se calculan las magnitudes de lo real. De allí pues, que se deberán plantear el conjunto de operaciones técnicas que se incorporaran en el despliegue de la investigación en el proceso de la obtención de los datos. (p.126).

Diseño y Tipo de Investigación

Esta investigación es de un diseño no experimental de campo, de tipo descriptiva, ya que su estudio está basado en el propio ambiente donde se desempeñan los docentes, esto con la sana intención de indagar los verdaderos fenómenos que afectan al magistral en su labor del día a día, lo que quiere decir que los datos alcanzados fueron los tomados en cuentas sin realizar ningún tipo de alteración en las mismas, ya que el verdadero interés reinante es descubrir el foco del problema planteado en este estudio. Para ello se tomara en cuenta a: Arias (2008), plantea que "un diseño de investigación es la estrategia usada por el investigador para responder al problema planteado dentro de la investigación. La cual se clasifican en: Documental, De Campo y por último experimental" (p.60).

Palella y Martins (2006), este estudio se sustentará a través de un diseño no experimental, no se realizará manipulación alguna en ninguna de sus variables (p.96).

Es de campo los datos estarán segados directamente del sitio donde se produce los acontecimientos, en este caso en lugar es: U.E. "Bejuma". Es descriptivo porque el propósito es la interpretación de una realidad existente (p.102).

Al mismo tiempo, Arias (2008), este tipo de estudio de campo es el encargado de realizar la correlación existente de los datos y los sujetos investigados, y por otro lado también arroja la realidad en la que ocurre los fenómenos sin que exista manipulación alguna, ni cambia la información, tan solo es necesario obtener la búsqueda sin alterar la realidad de los hechos, lo que hace necesario que todos los datos deben ser originales. En esta investigación se tomaron en cuenta la información proveída por la muestra que en este caso son todos los docentes del turno de la tarde de la U.E. Bejuma.

Población y Muestra

Una vez ya descrita la forma en que se esbozaron la investigación al igual que los objetivos a investigar es sumamente importante plantear también la problemática y a su vez delimitarla, al igual que determinar el universo o población de estudio. En este sentido, para Hernández, Fernández y Baptista (2010) la población "es un conjunto de todos los casos que concuerdan con determinadas especificaciones" (p.174).

En este estudio se indicaron que la población estuvo constituida por 15 docentes de madia general de la U.E. "Bejuma" ubicado en el municipio Santa Rosa Barrio la Milagrosa de la ciudad de Valencia estado Carabobo. Todos licenciados en educación y en algunos casos realizando estudios de maestría y doctorados.

La población según Palellas y Martins (2006), es el conjunto de unidades de las que se desea obtener información y sobre las que se van a generar conclusiones. La población puede ser definida como el conjunto finito o infinito de elementos,

personas o cosas pertinentes a una investigación y que generalmente suele ser inaccesible. (p.115). Según Selltiz citado por Hernández, Fernández y Baptista, (2010) “una población es el conjunto de todos los casos que concuerdan con una serie de especificación” (p.238). Se ha realizado la delimitación de la investigación la cual determinó la población a estudiar.

En virtud de que la población es pequeña se tomará en cuenta su totalidad para el objeto de estudio la cual se denominará muestra censal, es seleccionada intencionalmente, que según, Arias (2008) la define como “un subconjunto representativo y finito que se extrae de la población accesible” (p.83). En este caso todos los objetos poseen la misma probabilidad de ser seleccionados. En tal sentido Arias (2008), también señala que cuando “la muestra es intencional se refiere cuando los elementos son escogidos con base en criterios o juicios preestablecidos por el investigador” (p.110).

Cuadro 2

Población y muestra del estudio.

Estrato	Población	Muestra
Docentes	15	15
Total	15	

Cuadro Elaborado por: Maderer. 2015

Parella y Martins (2006), plantea que “Cuando propone un estudio, el investigador tiene dos opciones: abarcar la totalidad de la población, lo que significa hacer un censo o estudio de tipo censal, o seleccionar un número determinado de unidades de población, es decir determinar una muestra” (p.105).

Técnicas e Instrumento de Recolección de Datos

En la presente investigación la técnica a utilizar para la confiabilidad de los datos será la encuesta, según Palella y Martins (2006) la define como "una técnica destinada a obtener datos de varias personas cuyas opiniones interesan al investigador, a diferencia de las entrevistas, se utiliza un listado de preguntas escritas que se entregan a los sujetos, quienes en forma anónima, las responden" (p.123).

El instrumento que se utilizará para realizar la recolección de datos será el cuestionario, que según Hernández, Fernández y Baptista (2010), la define "un conjunto de preguntas respecto de una o más variable a medir". Las preguntas son cerradas "Son aquellas que contienen opciones de repuestas previamente delimitadas"(p.310) las cuales tendrán alternativas de repuestas policotómica, haciendo uso de una escala de tipo Likert (siempre-algunas veces- nunca).

Validez y Confiabilidad del Instrumento

Validez de un Instrumento

Según Hernández, Fernández y Baptista (2010), define la validez como el grado en que un instrumento en verdad mide la variable que se busca medir (p. 201). Ya construidas las escalas de Likert para los instrumentos se determina la eficacia. La confiabilidad de la presente investigación se ejecutará de acuerdo a la validez de juicios de expertos, tal instrumento es sometido a un análisis evaluativo por especialistas en estudios investigativos en el área educativa que han revisado la redacción, la relación, congruencia y preeminencia del instrumento dando a su vez las respectivas recomendaciones sobre las cuales se ha elaborado el instrumento definitivo que se aplicó a la muestra seleccionada las cuales es presentados mediante anexos en esta investigación.

Confiabilidad del Instrumento

En tal sentido se hace referencia a la confiabilidad, de Hernández, Fernández y Baptista (2010), la cual dice " El grado en el que un instrumento produce resultados consistentes y coherentes". (p.200). Por tal razón que para estimar y obtener la confiabilidad del instrumento de este estudio se realizará mediante el Alfa de Cronbach, por ser un instrumento que posee tres alternativas de repuestas, siempre, algunas veces y nunca.

En virtud de la confiabilidad de este instrumento y de la ventaja que este posee de que no habrá la necesidad de dividir los ítem en dos mitades, sino que se aplica la medición y luego se calcula el coeficiente el cual es propicio cuando el instrumento es con alternativas policotómica. La confiabilidad del instrumento está determinada por el coeficiente Alfa de Cronbach (α), el cual es ventajoso en su empleo como instrumento porque se puede emplear en la escala de Likert y los valores de (α) pueden variar entre 0 y 1 en el cual 0 representa alejamiento total de seguridad y el 1 es la seguridad perfecta de lo que se desea medir.

El coeficiente Alfa de Cronbach se determina por medio de la siguiente ecuación:

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left[1 - \frac{\sum S^2 p}{S^2 t} \right]$$

En donde:

K: Número de Ítems

$\sum S^2 p$: Sumatoria de las varianzas parciales (de cada Ítems)

$S^2 t$: Varianza total (de todos los Ítems)

El criterio para evaluar la confiabilidad del instrumento está representado de acuerdo con el siguiente cuadro:

Cuadro 3

Criterios de decisión para la confiabilidad de un instrumento

Rango	Confiabilidad (Dimensiones)
0,81 – 1	Muy alta
0,61 – 0,80	Alta
0,41 – 0,60	Media
0,21 – 0,40	Baja
0-0,20	Muy baja

Nota. La información presentada en el cuadro 3 fue tomada de: Palella y Martins (2006). *Metodología de la Investigación Cuantitativa*.

Prueba Piloto

Con la finalidad de calcular la confiabilidad inicial del instrumento, se realizó una prueba piloto, la cual se aplicó a un grupo de cinco (5) docentes todos docente de aula de asignaturas básicas que no formaron parte de la muestra en estudio pero que se encontraron en condiciones de dar información sobre el tema, pues también son parte de la población. Al respecto Hernández, Fernández y Baptista (2010), la definen como aquella que consiste en administrar el instrumento a una pequeña muestra, cuyos resultados se usan para calcular la confiabilidad inicial y, de ser posible, la validez del instrumento” (p.306).

Al respecto, se determinó el alfa de Cronbach explicado anteriormente, de la siguiente manera:

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left[1 - \frac{\sum S^2 p}{S^2 t} \right]$$

K: Número de Ítems

$\sum S^2 p$: Sumatoria de las varianzas parciales (de cada Ítems)

$S^2 t$: Varianza total (de todos los Ítems)

$$\alpha = \frac{26}{26-1} \left[1 - \frac{135,9}{814,1} \right]$$

$$\alpha = 1,04[1-0,17]$$

$$\alpha = 1,04[0,83]$$

$$\alpha = 0,863 \approx 0,86$$

El coeficiente es de 0,86 de grado muy alta, lo que indica que cada vez que apliquemos el mismo instrumento a un grupo de personas en un 86% se obtendrán las mismas respuestas.

CAPÍTULO IV

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS RESULTADOS

A continuación se presenta el análisis del estudio de los resultados obtenidos a través del instrumento aplicado a 15 docentes de la U.E. Bejuma, ubicada en el Municipio Santa Rosa del estado Carabobo, mediante el cual se recaudó información importante para Analizar la Actitud del docente ante el Desempeño Laboral en la U.E. mencionada anteriormente.

El análisis estadístico, se llevó a cabo luego de obtener las respuestas de los 26 ítems que integran el instrumento tipo Likert, con planteamientos formulados por la investigadora. Este instrumento constó de dos partes: La primera parte, está reseñada a la actitud del docente, y las Dimensiones: Elemento Cognoscitivo, Elemento Afectivo y Elemento Conductual con sus Indicadores: Conocimientos de Competencias, Motivación, Interés, Sentimientos, Comportamiento, y Disposición, respectivamente. En esta primera parte se exhibieron 12 reactivos, 2 por cada Dimensión, con opciones de respuesta Siempre, Casi Siempre y Nunca.

La segunda parte, se reseñó al Desempeño Laboral de los Docentes y las Dimensiones: Elemento Cognoscitivo, Afectivo y Conductual con los indicadores: Habilidades y Aptitudes, Factores Motivacionales, Sentido de Pertenencia, Compromiso, Deber Moral, Puntualidad y Responsabilidad 14 reactivos, 2 por cada dimensión con las mismas opciones de las anteriores.

Luego de obtener los resultados, se elaboraron tablas en las que se presentaron el tipo de respuesta, las frecuencias de las mismas y los porcentajes correspondientes a cada una de ellas. Igualmente, en este capítulo se muestra una representación grafica

de los resultados obtenidos, empleando para esto gráficos de columna, a lo que Palella y Martins (2006), se refieren como:

La representación gráfica tiene por objeto, además de resumir la información, producir un impacto visual, pero no debe sustituir la presentación de los datos en cuadro porque este es un modo más serio de resumirlos, a la vez que facilita una interpretación objetiva y detallada. (p. 202).

Es decir, la producción de gráficos permitió a la investigadora interpretar los resultados de manera objetiva y detallada por medios de figuras que simbolizan la información arrojada por medio de la aplicación del instrumento, tomando en cuenta además el basamento teórico presentado en el Capítulo II el cual sirvió de soporte en esta investigación. De igual forma, es importante destacar que las tablas y gráficos se construyeron de acuerdo con las dimensiones e indicadores señalados en el cuadro de Operacionalización de las Variables.

A continuación, se muestran las tablas, gráficos y su respectivo análisis e interpretación de cada dimensión e indicador en las que se desglosó variable Actitud Docente, inicialmente se presenta la Parte I del instrumento y posteriormente la Parte II del mismo.

DIMENSIÓN: Elemento Cognoscitivo

INDICADOR: Conocimiento de Competencias

ÍTEMS: 2

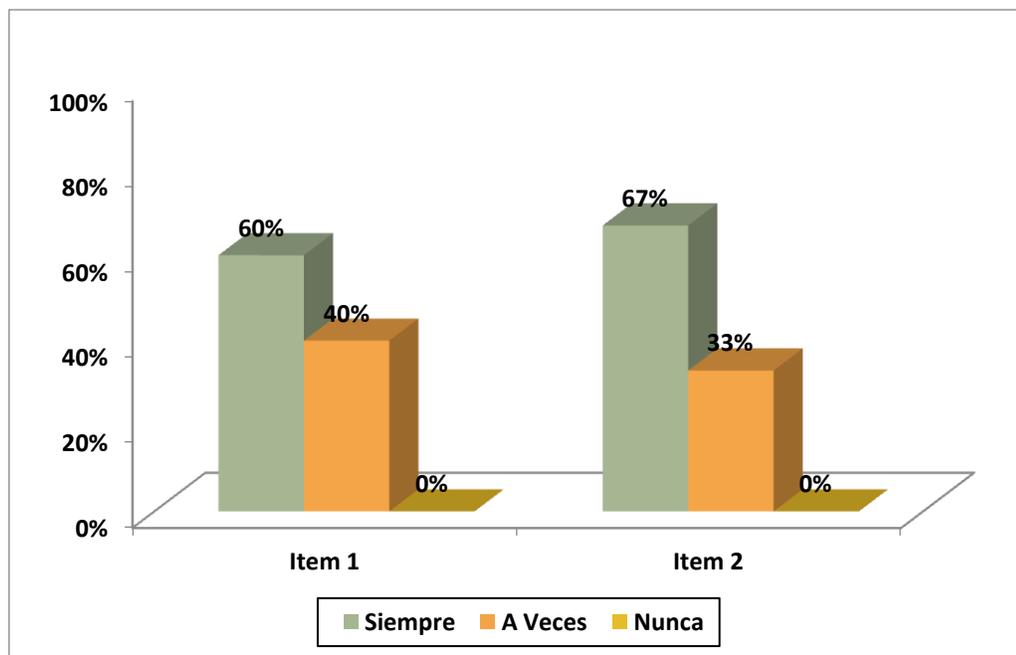
- 1- Se siente plenamente capacitado para manejarse dentro de los parámetros de la planificación y desarrollo de proyectos de aula como lo establece el nuevo Modelo Educativo.
- 2- Organiza los contenidos a impartir bajo los fundamentos pedagógicos implícitos en el nuevo diseño curricular.

TABLA N° 1

Ítems	Siempre		A Veces		Nunca	
	f	%	f	%	f	%
1	9	60	6	40	0	0
2	10	67	5	33	0	0

Fuente: Cuestionario dirigida a los profesores de Media General en la U. E. “Bejuma”.
Elaborado por: Maderer. 2015

GRÁFICO N° 1



INTERPRETACIÓN:

La dimensión Elemento Cognoscitivo, de la variable actitud docente, de acuerdo al indicador Conocimiento de Competencias, a través del Ítems 1 se pudo evidenciar que 60 por ciento afirmaron que siempre se sienten plenamente capacitados para manejarse dentro de los parámetros de la planificación y desarrollo de proyectos de aula como lo establece el nuevo Modelo Educativo y 40 por ciento afirmaron que a veces se sienten plenamente capacitados para manejarse dentro de los

parámetros de la planificación y desarrollo de proyectos de aula como lo establece el nuevo Modelo Educativo.

En el Ítems 2 se pudo evidenciar que 67 por ciento afirmaron que siempre organizan los contenidos a impartir bajo los fundamentos pedagógicos implícitos en el nuevo diseño curricular y 33 por ciento respondieron que a veces organizan los contenidos a impartir bajo los fundamentos pedagógicos implícitos en el nuevo diseño curricular. La posición asumida por los docentes es favorable, donde expresan tener en su mayoría un compromiso con su organización y planificación bajo los parámetros del nuevo Modelo Educativo.

En los ítems 1 y 2, los docentes demuestran tener en su gran mayoría, un sentido de compromiso con su trabajo, lo que quiere decir que se identifican con el mismo. Siendo ésta posición favorable para la institución, porque cubre la gran mayoría de docentes comprometidos en sus actividades. Para Duque (2003), en su estudio define algunos tipos de actitudes, como por ejemplo; compromiso con el trabajo, es el nivel de identificación que tiene una persona con su trabajo y considera su desempeño como parte importante para su crecimiento personal, una persona comprometida con su faena, tiene poca probabilidad de ausentismo laboral y gran satisfacción en su trabajo mostrando una actitud positiva, el cual proporciona buenos resultados tanto para la organización como a nivel personal. (s/n).

Siendo estos resultados favorable, en este caso, para la U.E. Bejuma el cual se hace referencia al compromiso con el trabajo y se puede definir como el nivel en que una persona se identifica con su labor del día a día le interesa lo que realiza, participa de manera activa en lo que implica y además considera su desempeño como importante para la valoración personal.

DIMENSIÓN: Elemento Afectivo

INDICADOR: Motivación

ÍTEMS: 2

3- Se siente motivado a seguir su rol de Educador.

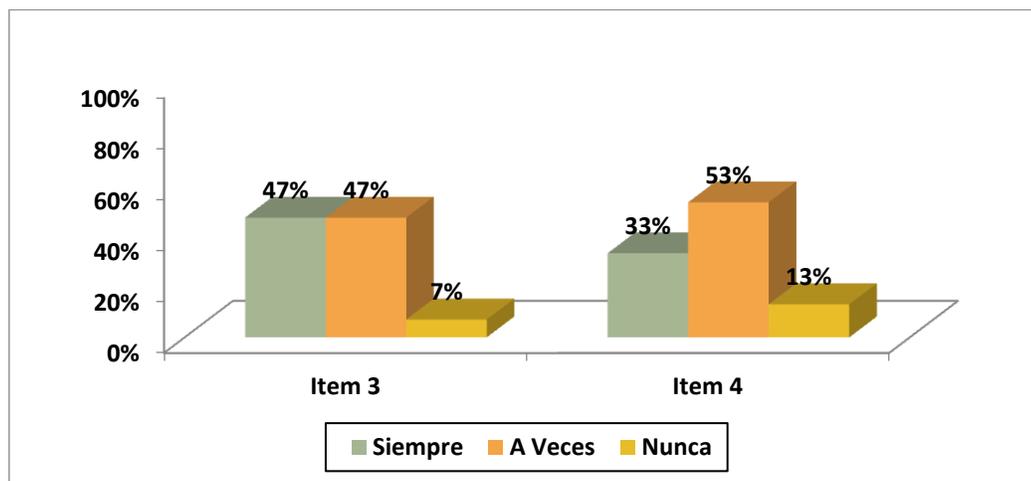
4- Se siente en agrado en su sitio de trabajo.

TABLA N° 2

Ítems	Siempre		A Veces		Nunca	
	f	%	f	%	f	%
3	7	47	7	47	1	7
4	5	33	8	53	2	13

Fuente: Cuestionario dirigida a los profesores de Media General en la U. E. "Bejuma".
Elaborado por: Maderer. 2015

GRÁFICO N° 2



INTERPRETACIÓN:

Elemento Afectivo, de la variable actitud docente, de acuerdo al indicador Motivación, a través del Ítems 3 se pudo evidenciar que 47 por ciento afirmaron que siempre se sienten motivados a seguir su rol de educador, 47 por ciento afirmaron que a veces se sienten motivados a seguir su rol de educador y 7 por ciento

respondieron que nunca se sienten motivados a seguir su rol de educador. La dimensión.

En el Ítems 4 se pudo evidenciar que 33 por ciento afirmaron que siempre se sienten en agrado en su sitio de trabajo, 53 por ciento respondieron que a veces se sienten en agrado en su sitio de trabajo y 13 por ciento respondieron que nunca se sienten en agrado en su sitio de trabajo.

Se evidencia la existencia de inconformidad, desmotivación por continuar el rol de educador, el desagrado por el sitio de trabajo en el cual laboran como educadores, lo que implica que pudiera general un desequilibrio a nivel emocional el cual es producto de esta situación de desagrado. En lo que respecta a esta dimensión del elemento afectivo, de motivación, del ambiente socioeducativo los cuales son importante y fundamental para el buen desarrollo de las actividades, debe existir un buen ambiente de trabajo donde el docente se sienta protegido, donde todas las instalaciones sean muy bien equipadas y acta para el buen desenvolvimiento del proceso educativo y no estar en un ambiente de trabajo infrahumano, donde las condiciones no estén dadas.

En relación a este tema aún falta mucho por hacer por las partes competentes que se han ocupado muy poco a resolver esta situación, la parte afectiva y la motivación son una dupla necesaria en el ejercicio del docente, los cuales entre las categorías profesionales son pocos valoradas por los gobiernos y sin embargo es el gremio que más demuestra vocación por lo que hace, todo esto expresado se evidencia más en el sector público donde es más notorio el deterioro físico que presentan las escuelas, además de otras condiciones en que trabajan, ya que muchas veces lo hacen sin los insumos necesarios para ejercer su trabajo con eficiencia y eficacia. Sin embargo, en este grupo hay un interés por querer hacer lo mejor.

Por otro lado es muy importante que los docentes sientan satisfacción, según Robbins, (citado por Manaure 2008), expresa que la satisfacción en el trabajo, una persona con alta satisfacción en su trabajo tendrá una actitud positiva todo lo contrario a este tendrá una actitud negativa.

DIMENSIÓN: Elemento Afectivo

INDICADOR: Interés

ÍTEMS: 2

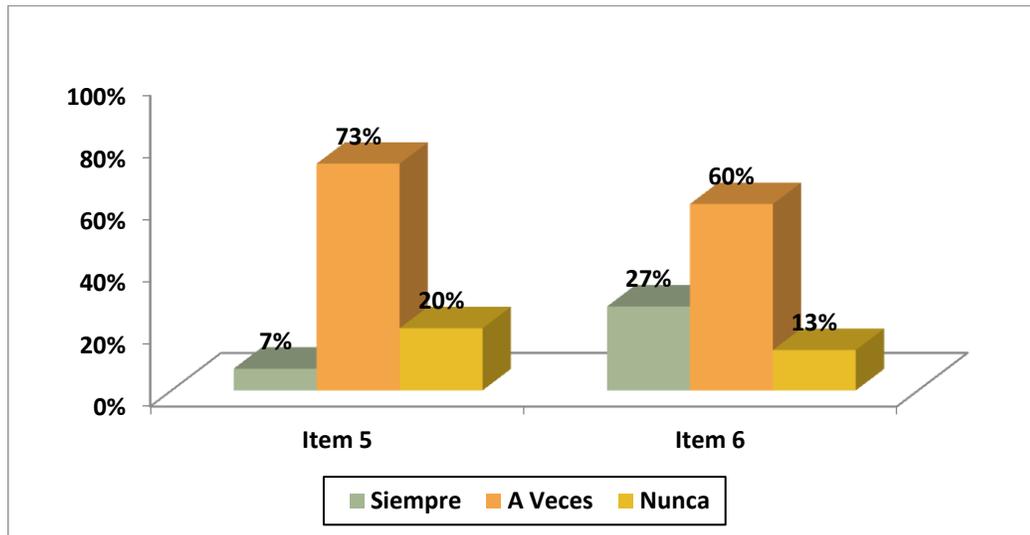
- 5- Los cambios en el modelo educativo lo han favorecido.
- 6- En el ambiente socio-educativo del plantel incentiva el interés hacia los cambios Educativos.

TABLA N° 3

Ítems	Siempre		A Veces		Nunca	
	f	%	f	%	f	%
5	1	7	11	73	3	20
6	4	27	9	60	2	13

Fuente: Cuestionario dirigida a los profesores de Media General en la U. E. “Bejuma”.
Elaborado por: Maderer. 2015

GRÁFICO N° 3



INTERPRETACIÓN:

La dimensión Elemento Afectivo, de la variable actitud docente, de acuerdo al indicador Interés, a través del Ítems 5 se pudo evidenciar que 7 por ciento afirmaron que siempre los cambios en el modelo educativo los han favorecido, 73 por ciento afirmaron que a veces los cambios en el modelo educativo los han favorecido y 20 por ciento respondieron que nunca los cambios en el modelo educativo los han favorecido.

En el Ítems 6 se puede evidenciar que 27 por ciento de los docentes afirmaron que siempre en el ambiente socio-educativo del plantel incentivan el interés hacia los cambios educativos, 60 por ciento respondieron que a veces en el ambiente socio-educativo del plantel incentivan el interés hacia los cambios educativos y 13 por ciento respondieron que nunca en el ambiente socio-educativo del plantel incentivan el interés hacia los cambios educativos.

En relación a lo anterior, se puede decir que en lo que respecta a la dimensión Psicológica, el Interés de los docentes es fundamental para la aceptación y puesta en práctica de los cambios educativos, al igual que el ambiente socioeducativo de la institución. Sin embargo, el interés no viene dado de manera automática, debe haber una motivación por parte de los didácticos al ejercer su labor docente. No obstante, muy pocos estudios a saber se han ocupado del tema de la motivación de los magistrales. La motivación y el interés son elementos fundamentales y necesarios en el ejercicio docente del día a día.

Como se sabe los docentes son una categoría profesional poco valorada y mal remunerada en Venezuela. Claro está, este juicio valorativo, no es absoluto. Según Duque (2003), sostiene que una persona desarrolla con gran motivación su trabajo, porque se identifica con la institución, según esto es muy importante que el ambiente socioeducativo incentive a su personal para que este se sienta cada vez más motivado

a desarrollar sus actividades e integrados a los cambios posibles que se le avecine con su mayor disponibilidad con un sentido de pertenencia. (s/n).

DIMENSIÓN: Elemento Afectivo

INDICADOR: Sentimientos

ÍTEMS: 2

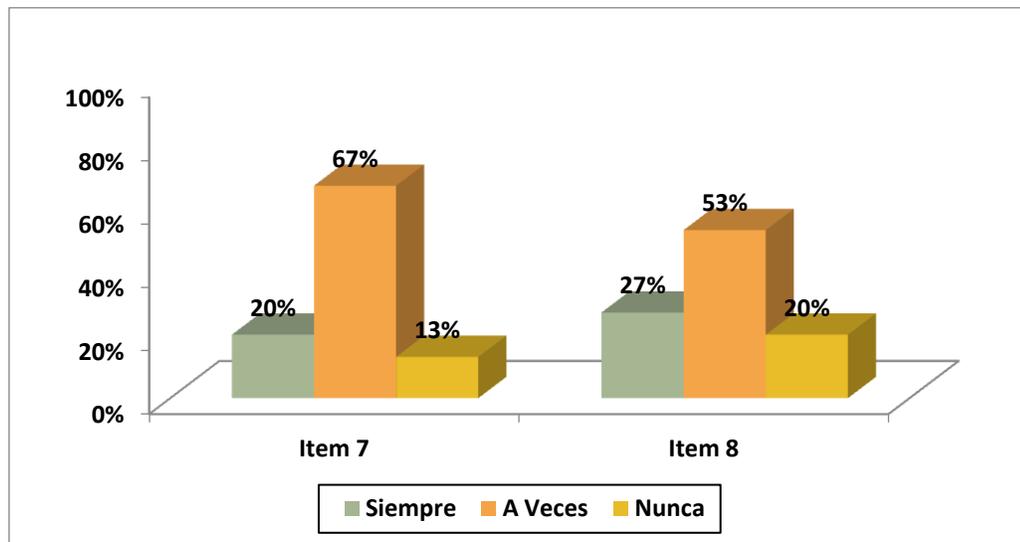
- 7- El personal de la Institución está satisfecho con los cambios, planteados en el modelo educativo actual.
- 8- Para todas las funciones que se debe cumplir como docente comprometido, es tomado en cuenta por el sistema.

TABLA N° 4

Ítems	Siempre		A Veces		Nunca	
	f	%	f	%	f	%
7	3	20	10	67	2	13
8	4	27	8	53	3	20

Fuente: Cuestionario dirigida a los profesores de Media General en la U. E. “Bejuma”.
Elaborado por: Maderer. 2015

GRÁFICO N° 4



INTERPRETACIÓN:

La dimensión Elemento Afectivo, de la variable actitud docente, de acuerdo al indicador Sentimientos, a través del Ítems 7 se pudo evidenciar que 20 por ciento afirmaron que siempre el personal de la Institución están satisfecho con los cambios planteados en el modelo educativo actual, 67 por ciento afirmaron que a veces el personal de la Institución están satisfecho con los cambios planteados en el modelo educativo actual y 20 por ciento respondieron que nunca el personal de la Institución están satisfecho con los cambios planteados en el modelo educativo actual.

En el Ítems 8 se pudo evidenciar que 27 por ciento afirmaron que siempre para todas las funciones que se debe cumplir como docente comprometido, son tomado en cuenta por el sistema, 53 por ciento respondieron que a veces para todas las funciones que se debe cumplir como docente comprometidos, son tomados en cuenta por el sistema y 20 por ciento respondieron que nunca para todas las funciones que se debe cumplir como docente comprometido, son tomado en cuenta por el sistema.

En esta dimensión del indicador sentimiento se evidencia que la mayoría de los docentes a veces se sienten satisfechos y tomados en cuenta por el sistema, y se hace evidente en estos resultados, el estado psicológico y motivacional hace su aparición jugando un papel muy importante en la actitud de los docentes que predisponen la aceptación para cualquier cambio que se dé en el nivel educativo, y para que éste tenga éxito, lo que quiere decir que tanto la participación como la sensibilidad en los educadores, como la expresión motivacional son determinantes para lograr la aceptación de los cambios, mientras exista este grado tan bajo de satisfacción y pocas veces tomados en cuenta por el sistema, el docente estará actitudinalmente favorable a la no participación en dichos cambios.

Según Myers (2005), “la actitud es una fuerza evaluativa favorable o desfavorable, hacia algo o alguien, que se observa en nuestras creencias, sentimientos o en la intención de la conducta” (p.125). Lo que quiere decir que si una actitud es

favorable se contrarían buenas disposiciones de aceptar los cambios con agrado caso contrario no existirá esa disposición a la hora de los cambios.

DIMENSIÓN: Elemento Conductual

INDICADOR: Comportamiento

ÍTEMS: 2

9- Está conforme con su desempeño como docente.

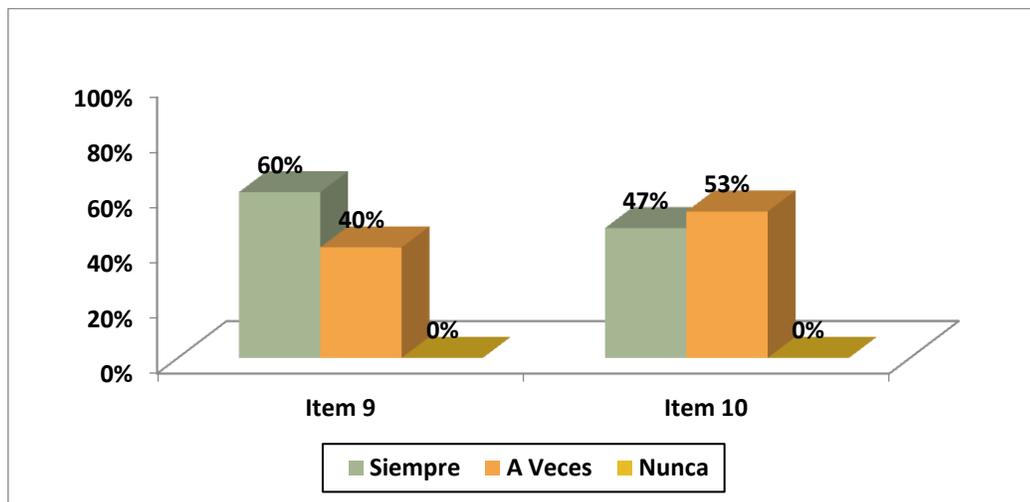
10- Se siente a gusto con su trabajo del día a día.

TABLA N° 5

Ítems	Siempre		A Veces		Nunca	
	f	%	f	%	f	%
9	9	60	6	40	0	0
10	7	47	8	53	0	0

Fuente: Cuestionario dirigida a los profesores de Media General en la U. E. “Bejuma”.
Elaborado por: Maderer. 2015

GRÁFICO N° 5



INTERPRETACIÓN:

La dimensión Elemento Conductual, de la variable actitud docente, de acuerdo al indicador Comportamiento, a través del Ítems 9 se pudo evidenciar que 60 por ciento afirmaron que siempre están conformes con su desempeño como docente y 40 por ciento afirmaron que a veces están conformes con su desempeño como docente.

En el Ítems 10 se pudo evidenciar que 47 por ciento afirmaron que siempre se sienten a gusto con su trabajo del día a día y 53 por ciento respondieron que a veces se sienten a gusto con su trabajo del día a día.

Aquí en esta dimensión del elemento conductual del indicador comportamiento se observa una conducta positiva y favorable en los docente cuando manifiestan estar conforme con su desempeño como docente pero, por otro lado manifiestan estar a veces a gusto con su trabajo del día a día, esto genera reacciones o conductas en los individuos ya sea positiva, negativa o de indiferencia ante una determinada situación, ya que se ponen de manifiesto los estados emocionales, que generan conductas que inciden en los cambios que se pretendan, en este caso se evidencia una actitud favorable hacia estar conforme con su desempeño como docente y una actitud desfavorable hacia estar a gusto con su trabajo del día a día.

Con relación a esto tenemos que según Ramos (2000), las actitudes son "formas habituales de pensar, sentir y actuar" (p.101). Pero esa disposición de cada persona a realizar, sentir o pensar de forma determinada hacia un objeto no es innata, es algo que se adquiere. De allí que en el Currículo Nacional Bolivariano de (2007), se define las actitudes como predisposiciones aprendidas que son consideradas a través de la experiencia y van hacer posible la tendencia a evaluar en forma positiva o negativa según sea la situación.

En este particular como es en caso de los docentes de la U. E. Bejuma los docentes están conscientes de su desempeño y del compromiso que adquirieron como

tal, pero las condiciones de trabajo en las que se encuentran lo han desfavorecido a tal punto que se observan cambios en sus comportamientos, es posible que sea por problemas de adaptación a los cambios, lo que hacen que los docentes presenten estados conductuales que desmejoren sus comportamientos y exterioricen rechazo o indiferencia a ciertas situaciones que se hace innegable como en el segundo enunciado, que la mayoría manifiesta sentirse a veces a gusto en su labor. Lo que ocasiona un estado de insatisfacción con su sitio de trabajo, lo que genera desmotivación.

DIMENSIÓN: Elemento Conductual

INDICADOR: Disposición

ÍTEMS:

11- Está debidamente comprometido con su profesión.

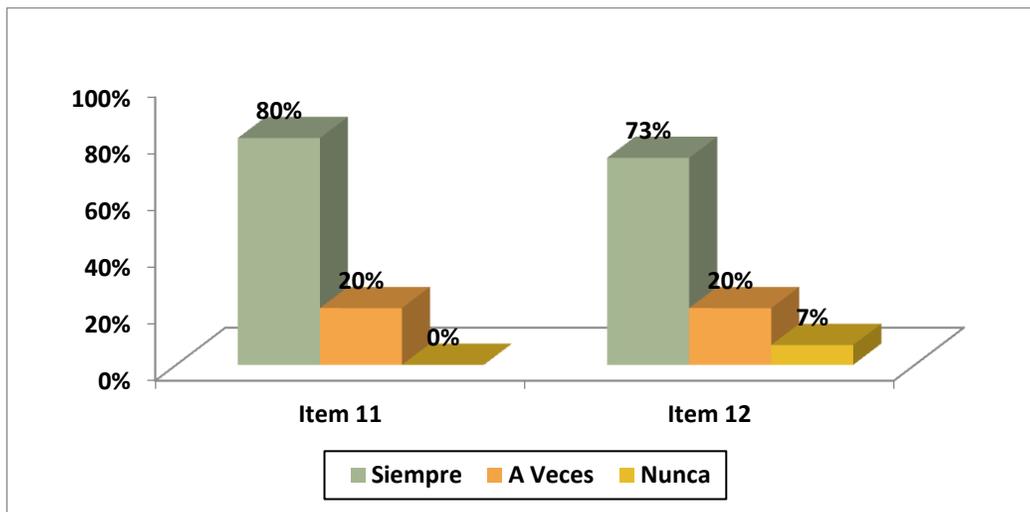
12- Esta siempre dispuesto a cumplir su labor con entusiasmo.

TABLA N° 6

Ítems	Siempre		A Veces		Nunca	
	f	%	f	%	f	%
11	12	80	3	20	0	0
12	11	73	3	20	1	7

Fuente: Cuestionario dirigida a los profesores de Media General en la U. E. “Bejuma”.
Elaborado por: Maderer. 2015

GRÁFICO N° 6



INTERPRETACIÓN:

La dimensión Elemento Conductual, de la variable actitud docente, de acuerdo al indicador Disposición, a través del Ítems 11 se pudo evidenciar que 80 por ciento afirmaron que siempre están debidamente comprometidos con su profesión y 20 por ciento afirmaron que a veces están debidamente comprometidos con su profesión.

En el Ítems 12 se pudo evidenciar que 73 por ciento afirmaron que siempre están dispuestos a cumplir su labor con entusiasmo, 20 por ciento respondieron que a veces están dispuestos a cumplir su labor con entusiasmo y 7 por ciento afirmaron que nunca están dispuestos a cumplir su labor con entusiasmo.

En esta dimensión del elemento conducta del indicador disposición se puede afirmar que los docentes están debidamente comprometidos con su profesión y siempre están dispuestos a desempeñar su labor con entusiasmo. Lo que implica que los docentes poseen actitudes positivas y están siempre dispuestos a cumplir con sus labores con entusiasmo, lo que quiere decir que si existe disponibilidad a la hora de desarrollar sus actividades a pesar de todos las disonancias en la organización.

Duque (2003), en el estudio sobre las emociones y los sentimientos, define algunos tipos de actitudes y entre ella está el compromiso con el trabajo (s/n), se puede definir como el nivel en que una persona se identifica con su trabajo, le interesa lo que realiza, participa de manera activa en lo que él implica y además considera su desempeño como importante para la valoración personal. Los empleados que poseen un alto grado de compromiso con el trabajo, por lo general poseen menor tasa de ausentismo y de renuncia, pero sobre todo, la actitud hacia el trabajo, pronostica los niveles de rotación. Esto quiere decir que si un docente posee una actitud positiva con un alto grado de compromiso logra subir de statu dentro de la organización.

DIMENSIÓN: Elemento Cognoscitivo

INDICADOR: Habilidades y aptitudes

ÍTEMS: 2

13- Utiliza estrategias pedagógicas para el aprendizaje.

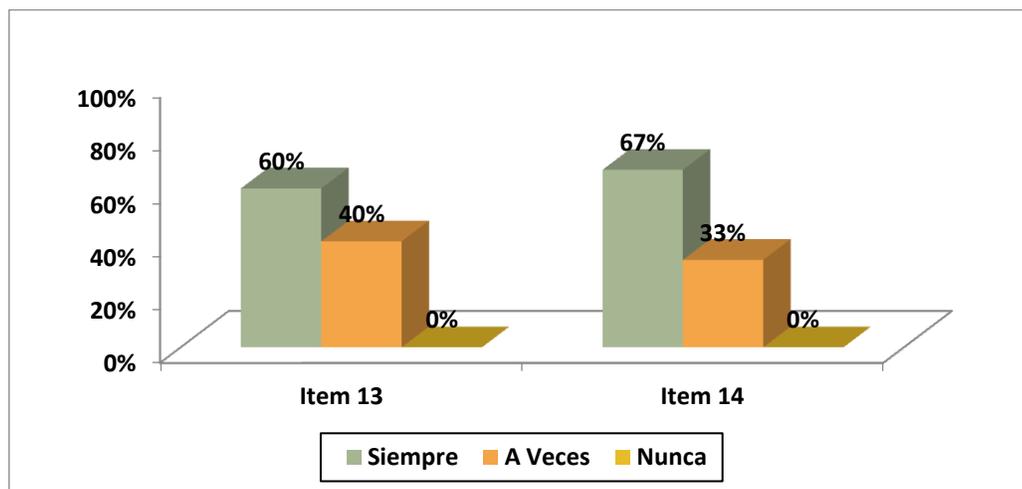
14- Posee actitud positiva en su desempeño laboral.

TABLA N° 7

Ítems	Siempre		A Veces		Nunca	
	f	%	f	%	f	%
13	9	60	6	40	0	0
14	10	67	5	33	0	0

Fuente: Cuestionario dirigida a los profesores de Media General en la U. E. “Bejuma”.
Elaborado por: Maderer. 2015

GRÁFICO N° 7



INTERPRETACIÓN:

La dimensión Elemento Cognoscitivo, de variable desempeño laboral, de acuerdo al indicador Habilidades y aptitudes, a través del Ítems 13 se pudo evidenciar que el 60 por ciento afirmaron que siempre utilizan estrategias pedagógicas para el aprendizaje y el 40 por ciento afirmaron que a veces utilizan estrategias pedagógicas para el aprendizaje.

En el Ítems 14 se pudo evidenciar que 67 por ciento afirmaron que siempre poseen actitud positiva en su desempeño laboral y 33 por ciento respondieron que a veces poseen actitud positiva en su desempeño laboral.

En estos dos ítems se manifiesta en los docentes una máxima actitud positiva en el cumplimiento de su desempeño al querer realizar su trabajo lo mejor posible, demostrando motivación en utilizar estrategias pedagógicas para el aprendizaje, es aquí donde se manifiesta en los docentes su gran fortaleza en querer hacer las cosas bien y sentirse gratificado con su trabajo mientras observa el progreso de sus estudiantes con las habilidades que emplea en el proceso enseñanza-aprendizaje. Chiavenato (2009), plantea: “El desempeño es el comportamiento del evaluado en la

búsqueda de los objetivos fijados” (p.359). Constituye la estrategia individual para lograr los objetivos deseados.

A través de la observación se realiza las respectivas evaluaciones de manera tal como el sujeto en cuestión responde a cada situación. Por otro lado Chiavenato (2009), define el desempeño, como las acciones o comportamientos observados en los empleados que son relevantes al logro de los objetivos de la organización. En efecto afirma que un buen desempeño laboral es la fortaleza principal con la que cuenta una organización. (p.359).

DIMENSIÓN: Elemento Afectivo

INDICADOR: Factores Motivacionales

ÍTEMS: 2

15- Ambienta el aula para favorecer a un clima de paz y armonía para el aprendizaje.

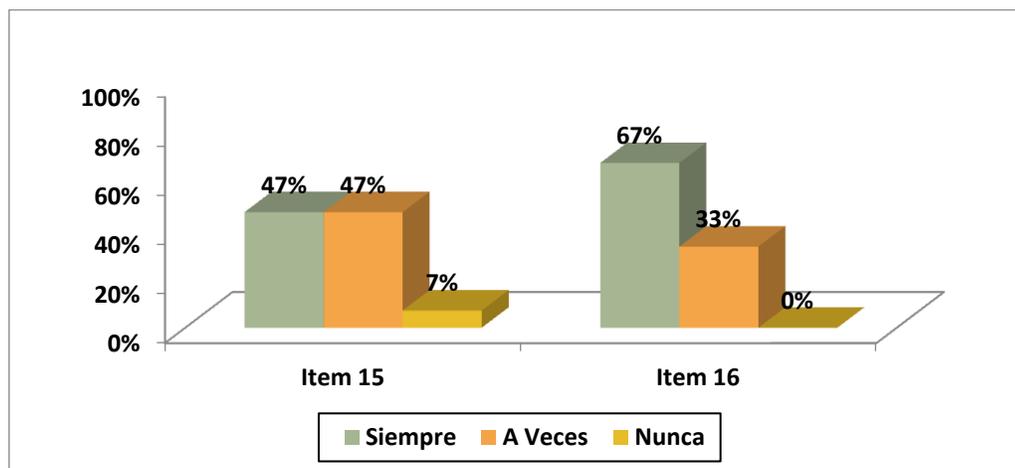
16- Fomenta la participación de sus estudiantes de forma activa en el aula.

TABLA N° 8

Ítems	Siempre		A Veces		Nunca	
	f	%	f	%	f	%
15	7	47	7	47	1	7
16	10	67	5	33	0	0

Fuente: Cuestionario dirigida a los profesores de Media General en la U. E. “Bejuma”.
Elaborado por: Maderer. 2015

GRÁFICO N° 8



INTERPRETACIÓN:

La dimensión Elemento Afectivo, de variable desempeño laboral, de acuerdo al indicador Factores Motivacionales, a través del Ítems 15 se pudo evidenciar que 47 por ciento afirmaron que siempre ambientan el aula para favorecer a un clima de paz y armonía para el aprendizaje, 47 por ciento afirmaron que a veces ambientan el aula para favorecer a un clima de paz y armonía para el aprendizaje y 7 por ciento respondieron que nunca ambientan el aula para favorecer a un clima de paz y armonía para el aprendizaje.

En el Ítems 16 se pudo evidenciar que 67 por ciento afirmaron que siempre fomentan la participación de sus estudiantes de forma activa en el aula y 33 por ciento respondieron que a veces fomentan la participación de sus estudiantes de forma activa en el aula.

En estos ítems se observa que los docentes son didácticos, tiene presente sus funciones o labores específicas. Tiene bien claro como gerente de aula que deben cumplir funciones. Según Chiavenato (2009), se refiere a la planificación,

organización, dirección y control, el cumplimiento de estas funciones permite la inclusión al aula regular al joven educando con diversidad funcional. Funciones, Planificación, la planeación se considera como la más fundamental de las funciones porque de ella parten las demás. (p.74).

Es importante mencionar, que dentro del aula de clases, el docente debe organizar el ambiente de trabajo, el cual, Santrock (2006) menciona que “es la forma en que se establece y mantiene el orden del aula” (p.214), ya sea del espacio físico, aprovechamiento de las paredes y el piso, características de iluminación, rutinas de actividades académicas y no académicas, clima de la clase, la ubicación de atención al entorno, los recursos y materiales que faciliten el aprendizaje, entre otros. Todo esto con la sana intención que el aprendizaje sea más agradable y sea de provecho a los jóvenes educando.

DIMENSIÓN: Elemento Afectivo

INDICADOR: Sentido de Pertenencia

ÍTEMS:

17- Aporta ideas a la institución en la cual trabaja para mejorar el proceso de integración.

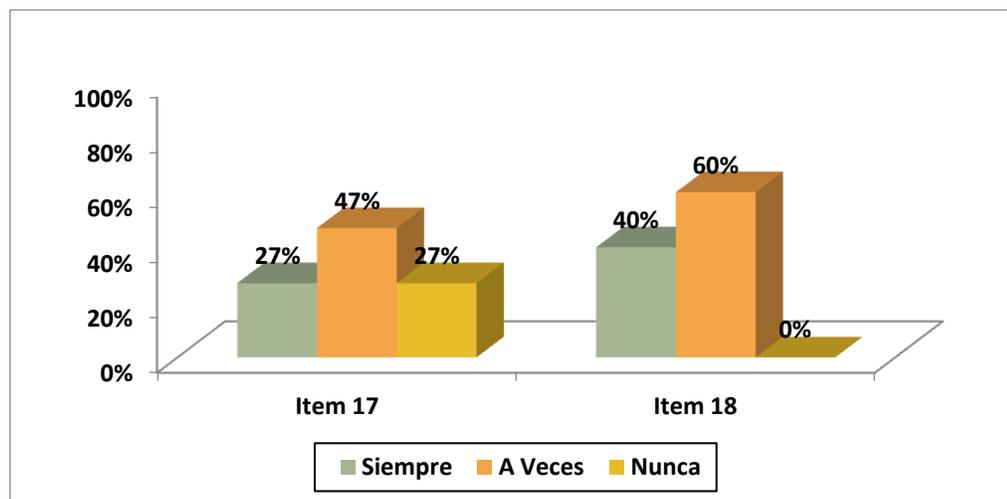
18- Está siempre dispuesto a colaborar con la institución cada vez que ésta así lo requiera.

TABLA N° 9

Ítems	Siempre		A Veces		Nunca	
	f	%	f	%	f	%
17	4	27	7	47	4	27
18	6	40	9	60	0	0

Fuente: Cuestionario dirigida a los profesores de Media General en la U. E. “Bejuma”.
Elaborado por: Maderer. 2015.

GRÁFICO N° 9



INTERPRETACIÓN:

La dimensión Elemento Afectivo, de variable desempeño laboral, de acuerdo al indicador Sentido de Pertenencia, a través del Ítems 17 se pudo evidenciar que 27 por ciento afirmaron que siempre aportan ideas a la institución en la cual trabaja para mejorar el proceso de integración, 47 por ciento afirmaron que a veces aportan ideas a la institución en la cual trabaja para mejorar el proceso de integración y 27 por ciento afirmaron que nunca aportan ideas a la institución en la cual trabaja para mejorar el proceso de integración.

En el Ítems 18 se pudo evidenciar que 40 por ciento afirmaron que siempre están dispuestos a colaborar con la institución cada vez que ésta así lo requiera y 60 por ciento respondieron que a veces están dispuestos a colaborar con la institución cada vez que ésta así lo requiera.

Aquí indudablemente se observa en todos los docentes la ausencia de sentido de pertenencia en la organización. Duque (2003), sostiene que existe una relación negativa entre el compromiso organizacional, el ausentismo y la rotación, este último demuestra ser un mejor indicador de la rotación que la satisfacción en el puesto. Una

persona desarrolla con gran motivación en su trabajo, porque se identifica con la institución originando de esta forma su sentido de pertinencia con miras a un crecimiento que le permita desarrollarse e ir superándose dentro de la misma, consiguiendo una buena estabilidad laboral. (s/n).

No existe la participación no hay involucramiento mental ni emocional a la participación activa, por lo tanto, el desempeño se relaciona o vincula con las habilidades y conocimientos que apoyen la acción del trabajo del día a día en pro de consolidar los objetivos de la organización y para ello es sumamente importante que todos participen y hagan sus mejores aportes a la institución y esto le permite al docente desarrollar de forma efectiva sus funciones en la cual se desempeña, todo esto tiene que ver con la aceptación, la receptividad y la buena disposición que se tenga con lo que está realizando, si la persona se siente a gusto con su trabajo.

DIMENSIÓN: Elemento Afectivo

INDICADOR: Compromiso

ÍTEMS:

19- Está consciente del compromiso que tiene como educador.

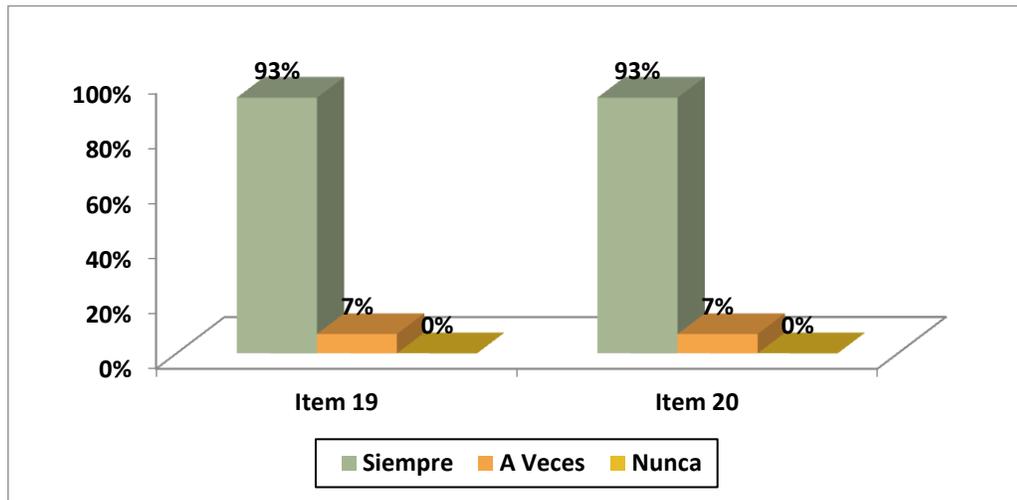
20- Es un docente dispuesto a cumplir siempre con su rol.

TABLA N° 10

Ítems	Siempre		A Veces		Nunca	
	f	%	f	%	f	%
19	14	93	1	7	0	0
20	14	93	1	7	0	0

Fuente: Cuestionario dirigida a los profesores de Media General en la U. E. “Bejuma”.
Elaborado por: Maderer. 201

GRÁFICO N° 10



INTERPRETACIÓN:

La dimensión Elemento Afectivo, de variable desempeño laboral, de acuerdo al indicador Compromiso, a través del ítems 19 se pudo evidenciar que 93 por ciento afirmaron que siempre están conscientes del compromiso que tienen como educadores y 7 por ciento afirmaron que a veces están conscientes del compromiso que tienen como educadores.

En el Ítems 20 se pudo evidenciar que 93 por ciento afirmaron que siempre son docentes dispuestos a cumplir siempre con su rol y 7 por ciento respondieron que a veces son docentes dispuestos a cumplir siempre con su rol.

En ambos ítems queda demostrado que los docentes están conscientes del compromiso que tienen como educadores afirmando que siempre están dispuestos a cumplir su rol como educadores, adquiriendo de forma positiva su desempeño a la misma. El desempeño docente puede definirse como el conjunto de normas que establecen las funciones de los profesionales de la docencia para cumplir con su importante labor como orientadores de las generaciones futuras. Así mismo, el desempeño docente implica las labores que cotidianamente tiene que cumplir el

docente en un aula de clases con sus estudiantes y así evitar el pragmatismo, el inmediatismo y la debe corresponder y ser capaz de guiar la educación de los estudiantes, su principal objetivo es mantener un seguimiento del aprendizaje.

En la formación de los educandos debe existir la promoción al trabajo colectivo, velar por el equilibrio emocional, afectivo, propiciar un ambiente abierto de confianza, poseer una actitud democrática, socializadora, garantizar una comunicación eficaz, promover la investigación. Desde este aspecto, se evidencia la importancia de fortificar, promover el desempeño docente de características innovadoras, creativas con el fin de asumir una actitud crítica frente a situaciones inherentes al beneficio del estudiante, a la comunidad; como parte de la práctica dentro de una institución enmarcado en una conjunción de los roles que sin duda cada docente de éste país asume a diario con valentía y responsabilidad.

DIMENSIÓN: Elemento Conductual

INDICADOR: Deber Moral

ÍTEMS:

21- Cultiva actitud de justicia y trato igualitario para con sus estudiantes.

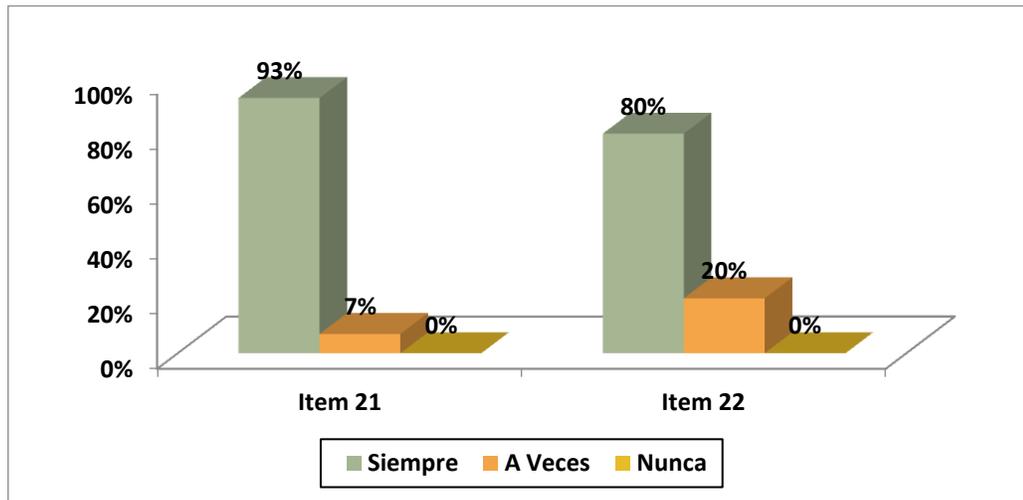
22- Cumple en todo momento con el Código de Ética del Profesional de la Docencia el cual presenta una serie de lineamientos.

TABLA N° 11

Ítems	Siempre		A Veces		Nunca	
	f	%	f	%	f	%
21	14	93	1	7	0	0
22	12	80	3	20	0	0

Fuente: Cuestionario dirigida a los profesores de Media General en la U. E. “Bejuma”.
Elaborado por: Maderer. 201

GRÁFICO N° 11



INTERPRETACIÓN:

La dimensión Elemento Conductual, de variable desempeño laboral, de acuerdo al indicador Deber Moral, a través del Ítems 21 se pudo evidenciar que 93 por ciento afirmaron que siempre cultivan actitud de justicia y trato igualitario para con sus estudiantes y 7 por ciento afirmaron que a veces cultivan actitud de justicia y trato igualitario para con sus estudiantes.

En el Ítems 22 se pudo evidenciar que 80 por ciento afirmaron que siempre cumplen en todo momento con el Código de Ética del Profesional de la Docencia el cual presenta una serie de lineamientos y 20 por ciento respondieron que a veces cumplen en todo momento con el Código de Ética del Profesional de la Docencia el cual presenta una serie de lineamientos.

En su mayoría los docentes tienen presente su deber moral en cuanto a que el deber ser de un docente es fomentar una actitud de justicia y trato igualitario a sus estudiantes al igual que en el ítems 22 se pudo evidenciar que de forma positiva los docentes tienen presente el Código de Ética Profesional de la Docencia (1988). El cual regular o normar la conducta y comportamiento moral de las personas en un

determinado campo o profesión, por ello se vinculan al contexto histórico con la época que se vive, donde se espera que lo establecido responda a las prácticas y costumbres del momento. La docencia debe estar estrechamente vinculada con las realidades sociales, donde se expongan las competencias, el compromiso que deben asumir los docentes frente a los educandos, familia, escuela, comunidad, sociedad y país.

Según Rojas (2011), el docente en el ejercicio de su práctica se convierte en modelo para los y las discentes, para sus colegas y para el cuerpo institucional del sitio en que labora, pero también, extiende su hecho profesional allende los límites del claustro universitario, a saber, la comunidad, padres y madres de familia, y otras instituciones que conforman el ente social. Por tales razones, en su hacer manifiesta y revela lo que es. No se es un profesional sólo por lo que se hace o dice, sino por la integralidad e integridad, manifiesta que pone en juego la personalidad completa de quien ejerce esta digna profesión. Lo que quiere decir que el profesional de la docencia es un ente público donde todo el ámbito social ejerce sobre él una profunda responsabilidad, como ejemplo a seguir (s/n).

DIMENSIÓN: Elemento Conductual

INDICADOR: Puntualidad

ÍTEMS:

23- Planifica las actividades a tiempo y las entrega puntual.

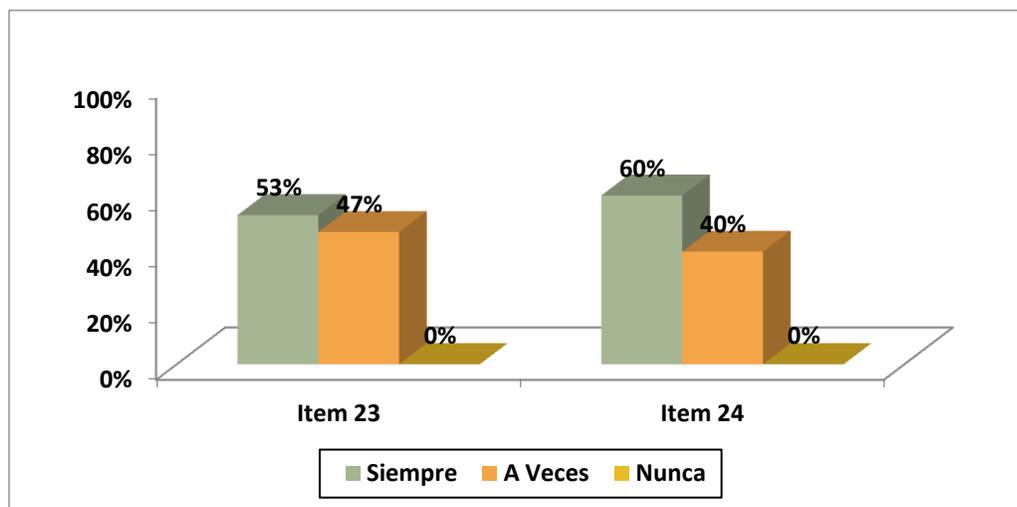
24- Es ejemplo de puntualidad, eficacia, orden y respeto con su desempeño laboral delante de sus estudiantes y compañeros.

TABLA N° 12

Ítems	Siempre		A Veces		Nunca	
	f	%	f	%	f	%
23	8	53	7	47	0	0
24	9	60	6	40	0	0

Fuente: Cuestionario dirigida a los profesores de Media General en la U. E. “Bejuma”.
Elaborado por: Maderer. 2015

GRÁFICO N° 12



INTERPRETACIÓN:

La dimensión Elemento Conductual, de variable desempeño laboral, de acuerdo al indicador Puntualidad, a través del Ítems 23 se pudo evidenciar que el 53 por ciento afirmaron que siempre planifican las actividades a tiempo y las entregan puntuales y 47 por ciento afirmaron que a veces planifican las actividades a tiempo y las entregan puntuales.

En el Ítems 24 se pudo evidenciar que 60 por ciento afirmaron que siempre son ejemplo de puntualidad, eficacia, orden y respeto con su desempeño laboral delante de sus estudiantes y compañeros y 40 por ciento respondieron que a veces son ejemplo de puntualidad, eficacia, orden y respeto con su desempeño laboral delante de sus estudiantes y compañeros.

La puntualidad como un ejemplo de la responsabilidad en estos ítems se evidencia que los docentes son comprometidos con su desempeño laboral tienen

puntualidad en la asistencia y planificación lo que los hacen ser un ejemplo a seguir dentro del ámbito académico. Ser puntual es sinónimo de responsabilidad y ambas forman una dupla esencial para el buen desarrollo de las actividades diarias del que hacer del docente de su día a día.

Siendo este un factor muy importante dentro del desempeño laboral de todo docente, ya que es un ente a seguir, por lo tanto debe transmitir a sus estudiantes, compañeros un sentido de responsabilidad y puntualidad, sobre todo respeto, lo que hace que su compromiso organizacional sea más satisfactorio; lo que quiere decir, que si un docente posee un alto compromiso con su trabajo, también presenta un bajo ausentismo laboral, su actitud hacia el trabajo siempre es satisfactoria, su máxima aspiración es la de ser útil, cumplir con su labor.

La responsabilidad y puntualidad es parte fundamental y compromiso que se adquiere al momento de aceptar ser parte de una organización. Según Chiavenato (2009), define el desempeño, como las acciones o comportamiento observados en los empleados que son relevantes al logro de los objetivos de la organización. Afirma que un buen desempeño laboral es la fortaleza más relevante con la que cuenta una organización. (p.309).

DIMENSIÓN: Elemento Conductual

INDICADOR: Responsabilidad

ÍTEMS: 2

25- Acepta con humildad las consecuencias de sus actos.

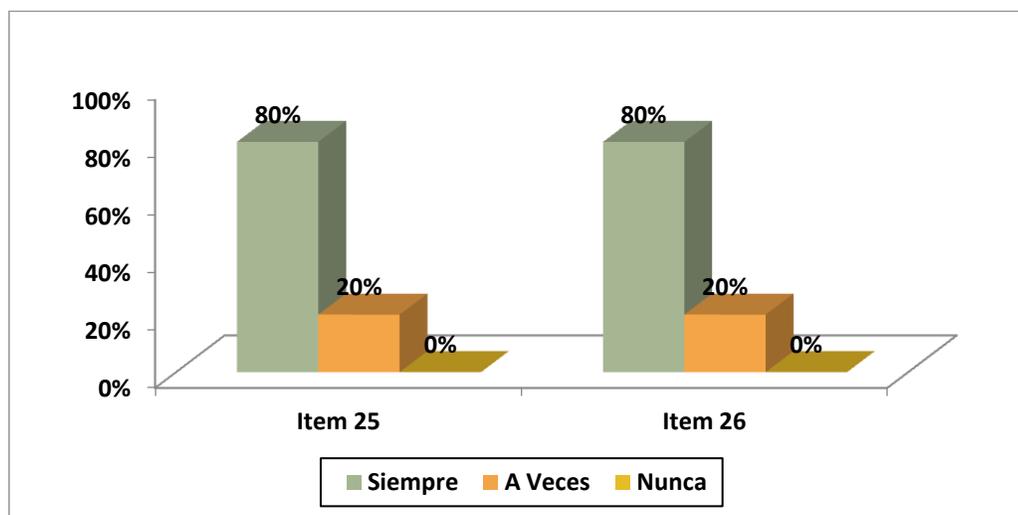
26- Cumple con todas su responsabilidades como docente en su labor y desempeño diario.

TABLA N° 13

Ítems	Siempre		A Veces		Nunca	
	f	%	f	%	f	%
25	12	80	3	20	0	0
26	12	80	3	20	0	0

Fuente: Cuestionario dirigida a los profesores de Media General en la U. E. “Bejuma”.
Elaborado por: Maderer. 2015

GRÁFICO N° 13



INTERPRETACIÓN:

La dimensión Elemento Conductual, de variable desempeño laboral, de acuerdo al indicador Responsabilidad, a través del Ítems 25 se pudo evidenciar que 80 por ciento afirmaron que siempre aceptan con humildad las consecuencias de sus actos y 20 por ciento afirmaron que a veces aceptan con humildad las consecuencias de sus actos.

En el Ítems 26 se pudo evidenciar que 80 por ciento afirmaron que siempre cumplen con todas sus responsabilidades como docente en su labor y desempeño

diario y 20 por ciento respondieron que a veces cumplen con todas sus responsabilidades como docente en su labor y desempeño diario.

La gran mayoría de los docentes manifiestan ser humildes a la hora de reconocer las consecuencias de su actos, siendo esta una virtud de todos los seres humanos y aún más enriquecedora de ponerla en práctica, no hay nada más bello en la vida que el reconocer los errores y asumir las consecuencias como dice el dicho errar es de humanos y reconocer es de sabio, por lo que quiere decir que la mayoría de los encuestados son docentes muy sabios, esto genera una fortaleza dentro de la organización, la cual debe ser aprovechada como un buen recurso humanístico esencial para la institución.

Por otro lado se observa que existe otra virtud muy importante como lo es la responsabilidad. Según, Robbins, (citado por Manaure 2008), expresa: "Satisfacción en el trabajo; Compromiso en el trabajo y Compromiso organizacional. Una persona con alta satisfacción en su trabajo tendrá una actitud positiva todo lo contrario a este tendrá una actitud negativa a su trabajo". (p.19).

Duque (2003), en el estudio sobre las emociones y los sentimientos, define algunos tipos de actitudes: Compromiso con el trabajo: se puede definir como el nivel en que una persona se identifica con su trabajo, le interesa lo que realiza, participa de manera activa en lo que él implica y además considera su desempeño como importante para la valoración personal. (s/n). Los empleados que poseen un alto grado de compromiso y responsabilidad con el trabajo, por lo general poseen menor tasa de ausentismo y de renuncia, pero sobre todo, la actitud hacia el trabajo, pronostica los niveles de rotación. Para efectos de lo antes mencionado, el trabajo no solo significa transformar la naturaleza sino también al hombre, de manera consciente, que no solo le permite obtener riquezas materiales sino el desarrollo del ser humano

CONCLUSIONES

En esta parte se mostrarán las conclusiones que se han llegado a través de los análisis realizados de las gráficas y en los objetivos planteados por la investigadora. Siendo su objetivo general Analizar la Actitud del Docente de la U.E. “Bejuma” ante el Desempeño Laboral. De igual forma, es necesario recordar lo planteado por Ramos (2000), las actitudes son “formas habituales de pensar, sentir y actuar” (p.101). Se refiere a la manera que tiene éste de ejercer su labor en el ejercicio de la docencia entrar al aula a realizar sus actividades de enseñanza, con su mejor disponibilidad, desplegando humildad, de compartir sus conocimientos con calidez, teniendo siempre presente las diferencias individuales del aprendizaje de cada estudiante.

En relación con el primer objetivo específico que es diagnosticar la actitud del docente en la U.E "Bejuma", para la cual se esbozo los primeros ítems del instrumento: La posición asumida por los docentes es favorable, porque expresaron tener en su mayoría un compromiso con su organización y planificación bajo los parámetros del nuevo Modelo Educativo, lo que demuestra que existe compromiso en sus actividades. Sin embargo, por otro lado se observa un porcentaje de 40 por ciento y 33 por ciento respectivamente que desfavorece este resultado que son aquellos docentes que manifestaron que a veces se sienten plenamente capacitados para manejarse dentro de los parámetros de la planificación y desarrollos de proyectos de aula, como lo establece el nuevo Modelo Educativo.

Al igual al otro indicador, que arrojó que a veces organizan los contenidos a impartir bajo los fundamentos pedagógicos implícitos en el nuevo diseño curricular y si se suman este porcentaje dará un 73 por ciento de docentes que a veces cumplen con este compromiso que es muy vital dentro de la praxis del día a día de un educador. Para un docente es importante organizar los contenidos en función a las habilidades que el estudiante debe lograr de acuerdo a los aprendizajes esperados y los recursos educativos que el docente tiene al alcance para desarrollar el proceso de enseñanza –aprendizaje.

Al no planificar se improvisa y ésta no se inventa sino que se planea para decidir y valorar el trabajo que se hará en cada clase, con cada curso, aunque se esté consciente de los beneficios de la planificación de las clases, esta cuesta realizarlas y aquí se evidencia una debilidad en cuanto a la planificación se refiere en la Unidad Educativa “Bejuma”.

En la dimensión elemento afectivo, en las respuestas de los docentes se pudo evidenciar que existe inconformidad y desmotivación, no se sienten motivados a continuar su rol, esta actitud es preocupante.

En el indicador Interés, de la variable actitud docente, la motivación y la insatisfacción en el trabajo son elementos de reflexión que pueden dar respuestas a muchas actitudes en el trabajador. Si los docentes no hallan en sus actividades suficientes factores motivadores, se predisponen a centrar su atención en otros factores periféricos, con la intención de cubrir sus necesidades en éstos, ya que se encuentran desmotivados, existiendo la posibilidad de cualquier deficiencia en los aspectos externos del trabajo los cuales le produce insatisfacción.

La dimensión Elemento Conductual, de la variable actitud docente de acuerdo a los indicadores Comportamiento y Disposición corresponde a la actitud del docente del elemento conductual, en donde se refiere específicamente al indicador comportamiento y disposición, se puede afirmar según los resultados de estos indicadores que los docentes están debidamente comprometidos con su profesión y siempre estarán dispuestos, estos nos indica que es una actitud positiva y tienen bien en claro su compromiso.

Sin embargo, siguen manifestando estar a veces a gusto con su trabajo lo que genera reacciones, conductas negativas o de indiferencias ante una determinada situación ya que se ponen en riesgo los estados emocionales que generan tipos de conductas indeseadas para la organización. La desmotivación del profesor es un tipo

de respuesta defensiva, cuando se siente agotado e impotente para mejorar sus condiciones de trabajo y lograr un rendimiento superior al obtenido previamente.

En esta otra parte de la investigación se hace referencia al segundo objetivo específico y está relacionado con el desempeño laboral de los docentes el cual fue redactado de esta forma: Indagar sobre el Desempeño Laboral del Docente en la U.E. Bejuma, a través del Elemento Cognoscitivo del Indicador Habilidades y Aptitudes, aunque pareciera que existe una contradicción en esta parte, los docentes manifiestan tener estrategias pedagógicas para el aprendizaje y poseer actitud positiva en su desempeño laboral.

Según los resultados anteriores, relacionados con la planificación, inconformidad, desmotivación y desagrado a su sitio de trabajo, aquí manifiestan tener todo lo contrario a lo anterior, demuestran una actitud positiva ante su desempeño laboral donde demuestran tener la disponibilidad y utilizan estrategias pedagógicas para el aprendizaje en su mayoría. Esta es una muy buena señal que si se canalizan todas las situaciones anteriores de descontento, desmotivación y desagrado, se cambiaran las debilidades por fortalezas, aunada a ésta, sería un buen recurso favorable al proceso enseñanza-aprendizaje para la organización.

La dimensión Elemento Afectivo y los indicadores: Factores Motivacionales, Sentido de Pertenencia y Compromiso. En este elemento afectivo, los docentes manifestaron ser didácticos, conciba sus funciones, tienen presentes cuáles son sus desempeños, aunque, un poco renuentes a la planificación y así quedo demostrado que a veces se sienten plenamente capacitado para manejarse dentro de los parámetros de la planificación y desarrollos de proyectos de aula como lo establece el nuevo Modelo Educativo.

Aquí manifiestan estar comprometidos a lo que se refiere ser sus actividades, sin embargo los docentes muy a pesar de todo, demuestran tener poco sentido de

pertenencia hacia la institución, lo cual es muy preocupante, ya que los docentes forman parte muy importante dentro de la gerencia y aquí se observa poca participación en el aporte de ideas para mejorar una situación determinada.

Por último, el compromiso, factor primordial ante el buen desempeño laboral. El estar comprometido con la organización, aunque cabe destacar la gran diferencia que existe entre el sentirse motivados a seguir su rol como educadores y estar siempre dispuestos a cumplir su rol lo que quiere decir que saben del compromiso que tienen como docentes, más no se sienten motivados a cumplir.

Elemento Conductual, Indicadores: Deber Moral, Puntualidad, Responsabilidad, en esta parte se describe la actitud del docente en la U.E. Bejuma ante el Desempeño Laboral a través del elemento conductual relacionados con el objetivo específico número tres de esta investigación.

La dimensión Elemento Conductual, de acuerdo al indicador Deber Moral, se pudo evidenciar que aquí se observa que poseen un porcentaje alto a favor, los resultados fueron positivos en su mayoría respondieron tener: deber moral, puntualidad y responsabilidad en su desempeño laboral de docentes comprometidos, esto es una conducta favorable ya que los docentes actúan a través de la conciencia.

La conciencia profesional es intransferible e individual, nadie es responsable por nadie, el valor de la puntualidad es la disciplina de estar a tiempo para cumplir las obligaciones. Por otro lado, plantearse que la responsabilidad, no es algo tan sencillo, un elemento indispensable dentro de la responsabilidad es el cumplir un deber. La responsabilidad es una obligación, ya sea moral o incluso legal de cumplir con lo que se ha comprometido.

RECOMENDACIONES

Una vez concluida la investigación, se realizan las recomendaciones oportunas, a quienes la investigadora considera, como cúspides principales para fomentar una actitud positiva de la Actitud del Docente ante su Desempeño Laboral en la Unidad Educativa Bejuma.

Cabe señalar, que los grupos humanos son dinámicos, se forman, cambian y se desintegran; las personas son seres vivos, pensantes con sentimientos, que trabajan en una organización para lograr sus objetivos, recordando que las instituciones, las organizaciones existen para servir a las personas, en vez de que las personas existan para servir a las organizaciones. Por lo tanto, es de suma importancia el recurso humano comprometido que labora en una organización educativa, porque a través de estas personas que se sientan comprometidos con la acción que desempeñan en dicha organización mejora el clima, el desarrollo organizacional, mejora los procesos de gestión de recursos humanos, para mejorar la claridad, hacer los canales de comunicación más específicos y precisos en cuanto a lo que se espera.

Mejorar el clima a través del desarrollo personal y de formación específica, partiendo de la claridad, propiciando reuniones eficaces a los directivos, coordinadores, profesorado y demás empleados en donde se deje claro cuál es el objetivo común para trabajar desde las propias funciones hacia el logro del mismo. Establecer un sistema de gestiones donde participen todos, se evalúen las carencias y las necesidades de planificar en base a los elementos con que se cuenta en la medida que se ofrece la formación que haya que darle, insistiendo en que se comprenda su importancia, involucrando a todo el personal a participar en aportar soluciones a resolver conflictos y no a generarlos.

Reforzar en cada docente la importancia que tiene el proceso de la planificación, el cual posee un carácter científico, sistemático y racional, los cuales

especifican los objetivos y las metas que se quieren alcanzar, definir estrategias de acción y finalmente debe ser realizados cuidadosamente estableciendo parámetros de trabajos a corto, mediano y largo plazo, con la participación de todos los miembros de la institución. Es de vital importancia la planificación porque permite trabajar de forma organizada, evita la improvisaciones y reduce la incertidumbre logrando así resultados pedagógicos deseados.

La planificación debe tener un conjunto de actividades de enseñanzas desarrolladas por el docente y de aprendizaje desarrolladas por los estudiantes, que deben ser estructuradas en torno a contenidos con la finalidad de alcanzar determinados objetivos didácticos previstos de antemano. Todos los docentes en forma general deben aportar sus vivencias, sus resultados que han obtenido a través de la planificación para que de esta forma aquellos docentes que estén desmotivados a realizar sus planificaciones se sientan comprometidos a cumplirlas.

Generar clima de trabajo agradable y productivo en donde se le haga saber a cada participante cual es la intención de la institución y estableciendo a cada uno un plan de acción concreto de mejorar una condición de desmotivación con objetivos y plazos, en tal sentido que se pueda lograr un impacto positivo total entre el clima actual y el clima deseado, un impacto de gestión en la motivación laboral, en fin un docente con objetivos claros acerca de su papel en la institución más comprometido con su labor productivo. Es decir, se sugiere delegar a cada docente por lo menos una función, la que a él más le desagrada en su sitio de trabajo y convertirla lo mejor que se pueda en agradable.

Los docentes son el recurso humano más importante, juega un papel esencial dentro de la institución, tener sentido de pertenencia y amar a su profesión, a pesar de todos los contratiempos presentes en la vida que generen condiciones desfavorables, aquí es donde repercute en el ambiente laboral, las motivaciones, la armonía, la paz, el trato y el respeto que son factores fundamentales en un ambiente de trabajo que

hacen que existan mayor productividad, satisfacción y adaptación, en la cual la misma produce de forma gradual que el docente se encuentre en un estado de agrado y motivación que va directamente relacionado con su correspondiente compromiso e identificación con la institución, ya que cuando se labora en un ambiente sano este genera mayor rendimiento y se incrementa el nivel de identificación.

Como estructura importante que existe dentro de cualquier organización, es quien invierte el esfuerzo, la dedicación, la responsabilidad, el compromiso, por lo que es importante que se le sea tomados en cuenta para todo cambio en el sistema, que se le otorguen las oportunidades de crecer como profesionales, que se les den incentivos, salarios acorde al nivel de vida, que su sitio de trabajo este afín a la enseñanza, que su ambiente no sea tóxico y sea provechoso para la misma. Tener un ambiente agradable, en armonía y cordialidad genera un estado emocional sano y positivo.

Es muy cierto que en la actualidad se está produciendo cambios que afectan, los cuales son cambios en todos los niveles socio-económicos, socio-políticos, pero el trabajo no debería ser una carga, al contrario debe ser de su gusto, debe producir entusiasmo, nadie tiene la culpa de la profesión que se escoja. Una buena planificación en la vida puede ayudar a combatir disgustos que a veces por razones ajenas hacen sentir en desagrado por las actividades que se están realizando, es muy necesario que se busque estrategias adecuadas para no dejar que se sientan atrapados, como por ejemplo; realizar cualquier actividad que sea agradable, para poder salir de ese sentimiento mal sano que invade en ocasiones produciendo desánimo y falta de interés.

En la parte gerencial se considera que todos los empleados en una organización educativa son gerentes en su sitio de trabajo, el docente es gerente en su aula, el coordinador es gerente en su oficina que coordina y el directivo es quien tiene la responsabilidad de gerencia en la institución y por ende el compromiso de una

buena gerencia en su organización. Lo primero es que el directivo debe reconocer sus errores y asumir la responsabilidad, aceptar que existe o una buena o mala gerencia en su gestión, debe buscar la forma inmediata de soluciones a cualquier eventualidad que se presente dentro de su organización.

Un buen gerente es aquel que establece una buena comunicación y busca nuevas formas de liderar, atender a las sugerencias, aprender a escuchar y dar oportunidad de participación y no olvidar los errores cometidos en el pasado para no volverlos a cometer. En esta oportunidad es muy importante que se establezcan un proceso de comunicación, que los docentes se sientan tomados en cuenta, y así poder lograr mayor participación, colaboración y sentido de pertenencia. El proceso de comunicación es indispensable para mantener un buen clima organizacional, actividad del ser humano que sirve para relacionarnos entre sí, se utiliza para combinar esfuerzos y mantener la salud de la institución.

Sin la comunicación no se podría saber lo que el equipo de trabajo está realizando, ni lo que la organización quiere que se haga, porque cada quien van en direcciones diferentes, ni la administración podría recibir informe de lo que se está haciendo y los líderes del equipo no podrían dar instrucciones. Es indispensable examinar los factores que permiten tener una buena comunicación eficaz y que los colaboradores como los directivos desarrollen la función de escuchar para poder resolver cualquier dificultad que se pueda presentar.

Si no se conquistan las voluntades de las personas, que son el recurso humano más importante, no se podría asegurar el éxito de la organización, hay que preocuparse por la inteligencia de ellas y la voluntad de cada uno de los colaboradores para poder apostar por la excelencia. Con esto quiero decir que si se mantiene al personal trabajando, dando lo mejor de sí, con actitud positiva y favorable, basado en una cultura de trabajo que debe ser caracterizado por el desempeño, el espíritu solidario, y de cooperación de forma colectiva, la

responsabilidad combinada con el compromiso y con los objetivos de la organización, tratando que cada docente se sienta participe del cambio, dándole valor a su trabajo y dejando que él haga su mejor aporte al bienestar de la institución sería un buen comienzo.

La mejor solución a cualquier situación que genere inconformidad es que las partes hablen y expresen su opinión, participen, se involucren, se organicen, planifiquen, bajos los parámetros de la organización y que tengan un sentido de pertenencia, con una comunicación perenne.

Ser docente es una misión de vida y no una condición por necesidad.

Ser maestro es dar ejemplo de responsabilidad, es dar ejemplo con la palabra, con las acciones.

El ser docente no es para cualquier persona, ser docente es para aquellas personas que solamente estén comprometidas con su entorno.

Ser docente es ser el profesional más importante dentro del desarrollo y avance de una nación, por tales razones los organismos competentes deben de estar comprometidos con este gremio, que es el más importante de un país, ofrecerles mejores condiciones de vida, oportunidades de crecimiento profesional.

El personal docente en las organizaciones educativas es el recurso más importante para que se pueda dar el proceso de enseñanza – aprendizaje.

Para reflexionar: ¿Por qué eres docente? ¿Por qué escogiste ésta profesión?

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Amador J. (2008), *La Reforma Educativa en Honduras*, El Currículo Nacional Básico y la Actitud del Docente del Primer Ciclo de la Educación Básica desde la Perspectiva de la Teoría de la Acción Razonada. Trabajo de Grado para optar al Título de Magister en Gerencia Avanzada en Educación. Tesis de Maestría no publicada, Universidad Pedagógica Nacional Francisco Moranzán, Tegucigalpa, Honduras.
- Araya, S. (2002). *Las Representaciones Sociales*. Costa Rica: FLACS.
- Arias, F. (2008), *Desempeño gerencial del director en el logro de la integración del Personal docente en las escuelas básicas estatales del Municipio Naguanagua*. Estado Carabobo. Trabajo de Grado para optar al Título de Magister en Gerencia Avanzada en Educación en La Universidad de Carabobo. Valencia Edo Carabobo.
- Balestrini A. (2006). *Cómo se elabora el Proyecto de Investigación*. 7ma. ed. Caracas
- Cárdenas, N. (2005). *Ética, actitudes y habilidades socioemocionales en relación a la pedagogía*. Venezuela.
- Carrera Docente (2005). *Reglamento del Ejercicio de la Profesión Docente*. Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela. # 5.496. Extraordinaria del 31-10-2000.
- Castellano, H. (2014). *Actitud del Personal Docente ante las estrategias de Integración de Equipo Directivo de la Escuela Bolivariana*. Ana Santiago de Gobbo. Trabajo de Grado para optar al Título de Magister en Gerencia Avanzada en Educación en La Universidad de Carabobo. Valencia Edo Carabobo.
- Castro, F. (2005) *Competencias o Habilidades Gerenciales: Una Herramienta Indispensable para el Desarrollo Organizacional*. Editorial Trilla, México.
- Chiavenato, I. (2009). *Comportamiento Organizacional*. México: Editorial Mc Graw Hill. 2da edición.
- Constitución de la República de Venezuela. (1999). Asamblea Nacional Constituyente, Caracas: Autor.
- Currículo Nacional Bolivariano. (2007). *Diseño Curricular del Sistema Educativo Bolivariano*. Venezuela. Edición: Fundación Centro Nacional para el Mejoramiento de la Enseñanza de Ciencia, CENAMEC.

- Daff, R. (2005). *Administración (6 ta. .ed.)*. México: Editorial Internacional Thomson Editores, S.A.
- Del Personal Docente (2005). *Reglamento del Ejercicio de la Profesión Docente*. Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela. # 5.496. Extraordinaria del 31-10-2000.
- Dilts, R. et. al. (2002). PNL. *Identificación y Cambios de Creencias*. Barcelona, España: Ediciones Urano.
- Duque, H. (2003). *Conozca sus emociones y Sentimientos*. 1a. ed. Editorial San Pablo.
- Estabilidad en el ejercicio de la Carrera Docente (2005). *Reglamento del Ejercicio de la Profesión Docente*. Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela. # 5.496. Extraordinaria del 31-10-2000.
- Formación Docente (2005). *Reglamento del Ejercicio de la Profesión Docente*. Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela. # 5.496. Extraordinaria del 31-10-2000.
- García, C. (2005). *Integración Social de Piaget*. Madrid Mira Editores. Hernández, R., Fernández, C., Baptista, P. (2010). México: McGraw-Hill.
- Ley Orgánica de Educación. (2010). *Gaceta oficial de la República Bolivariana de Venezuela* # 5.929 Extraordinaria del 15-08-2009, # 39428 del 20-05-2010, # 40029 del 16-10-2012.
- Orozco, A. (2014). *La Actitud del Docente ante el Comportamiento Disruptivo de los Educandos en la U.E. Colegio Don Bosco*. Valencia Estado Carabobo. Tesis no Publicada. Trabajo de Grado para optar al Título de Magister en Gerencia Avanzada en Educación en La Universidad de Carabobo. Valencia Edo Carabobo.
- Manaure, L. (2008). *Actitud del Docente del Área de Ciencias Naturales y Matemáticas como Gerente de Aula ante el Modelo de Liceo bolivariano en la Unidad Educativa "Padre Alexander"*. Trabajo de Grado para optar al Título de Magister en Gerencia Avanzada en Educación en La Universidad de Carabobo. Valencia Edo Carabobo.
- McDavid y Harari. (1979). *Psicología y Conducta Social*. 1ª Edición. Editorial Limusa. México.
- Myers, D. (2005). *Psicología Social*. México: McGrill Hill

- Palaci, F. (2005). *Psicología de la organización*. Madrid: Pearson Prentice Hall.
- Palella, S. y Martins, F. (2006). *Metodología de la Investigación Cuantitativa*. 2ª edición. Caracas, Venezuela.
- Ramos, M. (2000). *Para Educar en Valores*. Teoría y Práctica. Valencia Universidad de Carabobo.
- Relación de Trabajo y Jubilación (2005). *Reglamento del Ejercicio de la Profesión Docente*. Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela. # 5.496. Extraordinaria del 31-10-2000.
- Reynoso, N. (2008). *Actitudes Docentes ante la Innovación Curricular por*
- Robbins, S. (2004). *Conceptos, Controversias Comportamiento Organizacional y Aplicaciones* (8ª ed.). México, D. F.: Prentice Hall Hispanoamericana, S.A.
- Robbins, S. y Coulther, M. (2010). *Administración* (10ma .ed.). México: Editorial Person Educación S.A.
- Rojas, J. (2010). *Actitud del docente ante los cambios del modelo educativo del Liceo Bolivariano "Fernando Peñalver" Valencia, Estado Carabobo*. Trabajo de Grado para optar al Título de Magister en Gerencia Avanzada en Educación en La Universidad de Carabobo. Tesis de Maestría no publicada. Universidad de Carabobo, Valencia.
- Rosa, L. (2009). *El Constructivismo desde su aplicación en el Nivel Básico de la Educación Dominicana: Un estudio a partir de las actitudes del profesorado*. Tesis Doctoral No publicada, Universidad estatal a distancia de Costa Rica, Santiago, República Dominicana.
- Santrock, J. (2006). *Psicología de la educación*. University of Texas at Dallas. MCGRAW-HILL, México Noviembre.

REFERENCIAS ELECTRÓNICAS

- Código de Ética del Profesional de la Docencia*: (1988). Versión en PDF. La Ética está relacionada con la cultura inherente a un pueblo, a una comunidad. El Profesor...
- Competencias*. Tesis no publicada de Maestría, Universidad Autónoma de Ciudad Juárez, Chihuahua, México. Disponible: <http://www.uacj.mx/ICB/RedCIB/publicaciones/Tesis%20Posgrado/Documents/Docencia%20Biom%C3%A9dica/Actitudes%20docentes%20ante>.

Cruz, G. (2009). *El ausentismo en las empresas*, citado: [29-05-2016]. Disponible en:<http://82.165.131.239/hosting/empresa/general/monografiasmonograf%C3%ADa161.pdf%20la%20innovaci%C3%B3n%20curricular%20por%20competencias.pdf> [Consulta: 2015junio].

Definiciones de actitud: *La Real Academia Española*, menciona tres definiciones de Actitud. Disponible: <http://definiciones.de/actitud/> visto Enero 2015.

Mula, A y Navas, L (2011). *Las actitudes ante la inmigración en los adolescentes y en los jóvenes*. [Libro en línea]. Editorial Club Universitario. Disponible: books.google.es/books?isbn=8499483356. [Consulta: 2015, Febrero].

Psicología Social: Definiciones según autores./ Psicología Social. Disponible en: <http://psocialcgm.blogspot.com/2015/04/psicologia-social-definiciones-segun.html> [Consulta: 2015, Octubre 01]

Rojas, C. (2011). *Ética Profesional Docente: Un Compromiso Pedagógico Humanístico*. Revista Humanidades, Vol.1 pp1-22/ISSN: 2215-3934. Universidad de Costa Rica. disponible:<http://revista.ucr.ac.cr/index.php/humanidades/article/view/3543>

Rubio, M y otros (2001). Una Perspectiva sobre las actitudes y el deber ser de los docentes.www.cucs.udg.mx/revista/edu_desarrollo/anteriores/14/014_Vera.pdf fde AV Pedroza. Visita el 23/07/15

UNESCO (2005). *La Educación Encierra un Tesoro*. [Documento en Línea]. www.uv.es/~globeduc/biblio2.htm Santillana, ediciones UNESCO. ... CURSO2004-2005. **LA EDUCACIÓN ENCIERRA UN TESORO** INTRODUCCIÓN: LA EDUCACIÓN O LA UTOPIA NECESARIA La educación constituye un instrumento indispensable para que la humanidad... [Consulta: 2015, Octubre]

ANEXOS