

**UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
ESCUELA DE CIENCIAS PSICOLÓGICAS
CENTRO DE INVESTIGACIONES EN PSICOLOGÍA -CIEPs-
“MAYRA GUTIÉRREZ”**

The seal of the University of San Carlos of Guatemala is a large, circular emblem in the background. It features a central figure of a man on horseback, holding a staff, with a mountain range behind him. Above the figure is a crown and a lion rampant. The seal is surrounded by the Latin text "CETERAS ORBIS CONSPICUA CAROLINA ACADEMIA COACTEMALENSIS INTER PLUS ULTRA".

**“EL AUTOCONCEPTO Y LA RELACIÓN LABORAL: ESTUDIO EN EL
LICEO MIXTO VIRGEN DE SARAPIQUÍ, BÁRCENAS, VILLA NUEVA”**

BERTA LILÍ RAMÍREZ RODRÍGUEZ

MARTA JULIA CHIGÜICHÓN SÁNCHEZ

GUATEMALA, OCTUBRE DE 2011

**UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
ESCUELA DE CIENCIAS PSICOLÓGICAS
CENTRO DE INVESTIGACIONES EN PSICOLOGÍA -CIEPs-
“MAYRA GUTIÉRREZ”**

**“EL AUTOCONCEPTO Y LA RELACIÓN LABORAL: ESTUDIO EN EL
LICEO MIXTO VIRGEN DE SARAPIQUÍ, BÁRCENAS VILLA NUEVA”**

**INFORME FINAL DE INVESTIGACIÓN PRESENTADO AL HONORABLE
CONSEJO DIRECTIVO
DE LA ESCUELA DE CIENCIAS PSICOLÓGICAS**

POR

**BERTA LILÍ RAMÍREZ RODRÍGUEZ
MARTA JULIA CHIGÜICHÓN SÁNCHEZ**

**PREVIO A OPTAR EL TÍTULO DE
PROFESORAS DE ENSEÑANZA MEDIA EN PSICOLOGÍA
EN EL GRADO ACADÉMICO DE**

TÉCNICAS UNIVERSITARIAS

GUATEMALA, OCTUBRE DE 2011

**CONSEJO DIRECTIVO
ESCUELA DE CIENCIAS PSICOLÓGICAS
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA**



**DOCTOR CÉSAR AUGUSTO LAMBOUR LIZAMA
DIRECTOR INTERINO**

**LICENCIADO HÉCTOR HUGO LIMA CONDE
SECRETARIO INTERINO**

**JAIRO JOSUÉ VALLECIOS PALMA
REPRESENTANTE ESTUDIANTIL
ANTE CONSEJO DIRECTIVO**



ESCUELA DE CIENCIAS PSICOLOGICAS
CENTRO UNIVERSITARIO METROPOLITANO -CUM-
9. Avenida 9-45, zona 11 Edificio "A"
Tel. 24187530 Telefax 24187543
e-mail: usacpsic@usac.edu.gt

CC. Control Académico
CIEPs.
Archivo
Reg. 434-2011
DIR. 1,710-2011

De Orden de Impresión Informe Final de Investigación

26 de octubre de 2011

Estudiantes

Berta Lili Ramírez Rodríguez
Marta Julia Chigúichón Sánchez
Escuela de Ciencias Psicológicas
Edificio

Estudiantes:

Transcribo a ustedes el **ACUERDO DE DIRECCIÓN MIL SEISCIENTOS OCHENTA Y OCHO GUIÓN DOS MIL ONCE (1,688-2011)**, que literalmente dice:

"MIL SEISCIENTOS OCHENTA Y OCHO": Se conoció el expediente que contiene el Informe Final de Investigación, titulado: **"EL AUTOCONCEPTO Y LA RELACIÓN LABORAL: ESTUDIO EN EL LICEO MIXTO VIRGEN DE SARAPIQUÍ, BÁRCENAS, VILLA NUEVA"**, de la carrera de Profesorado de Enseñanza Media en Psicología, realizado por:

Berta Lili Ramírez Rodríguez
Marta Julia Chigúichón Sánchez

CARNÉ No. 2002-19068
CARNÉ No. 2003-16909

El presente trabajo fue asesorado durante su desarrollo por la Licenciada Lourdes Johand Palencia Solórzano y revisado por la Licenciada Nirifa Jeaneth Cruz. Con base en lo anterior, se **AUTORIZA LA IMPRESIÓN** del Informe Final para los trámites correspondientes de graduación, los que deberán estar de acuerdo con el Instructivo para Elaboración de Investigación de Tesis, con fines de graduación profesional."

Atentamente,

"ID Y ENSEÑADA A TODOS"

Doctor César Augusto Lamborn Lizama
DIRECTOR INTERINO





ESCUELA DE CIENCIAS PSICOLÓGICAS
CENTRO UNIVERSITARIO METROPOLITANO -CUM-
9ª. Avenida 9-45, zona 11 Edificio "A"
Tel. 24187530 Telefax 24187543
e-mail: usacpsic@usnc.edu.gt



CIEPs 434-2011
REG: 083-2008
REG: 083-2008

INFORME FINAL

Guatemala, 07 de Octubre 2011

SEÑORES
CONSEJO DIRECTIVO
ESCUELA DE CIENCIAS PSICOLÓGICAS
CENTRO UNIVERSITARIO METROPOLITANO

Me dirijo a ustedes para informarles que la Licenciada Ninfa Jeaneth Cruz ha procedido a la revisión y aprobación del **INFORME FINAL DE INVESTIGACIÓN** titulado:

“EL AUTOCONCEPTO Y LA RELACIÓN LABORAL: ESTUDIO EN EL LICEO MIXTO VIRGEN DE SARAPIQUÍ BÁRCENAS, VILLA NUEVA.”

ESTUDIANTE:
Berta Lili Ramírez Rodríguez
Marta Julia Chigüichón Sánchez

CARNÉ No:
2002-19068
2003-16909

CARRERA: Profesorado de Enseñanza Media en Psicología

El cual fue aprobado por la Coordinación de este Centro el día 06 de Octubre 2011 y se recibieron documentos originales completos el día 07 de Octubre 2011, por lo que se solicita continuar con los trámites correspondientes para obtener **ORDEN DE IMPRESIÓN**

“ID Y ENSEÑAD A TODOS”

Licenciado Helyn Orlando Velásquez Ramos
COORDINADOR



Centro de Investigaciones en Psicología-CIEPs. “Mayra Gutiérrez”

c.c archivo
Arelis



ESCUELA DE CIENCIAS PSICOLÓGICAS

CENTRO UNIVERSITARIO METROPOLITANO -CUM-

9ª. Avenida 9-45, zona 11 Edificio "A"

Tel. 24187530 Telefax 24187543

e-mail: usacpsic@usac.edu.gt

CIEPS 435-2011

REG: 083-2008

REG 083-2008

Guatemala, 07 de Octubre 2011

Licenciado Helvin Orlando Velásquez Ramos: M.A. Coordinador
Centro de Investigaciones en Psicología
-CIEPs.- "Mayra Gutiérrez"
Escuela de Ciencias Psicológicas

Licenciado Velásquez:

De manera atenta me dirijo a usted para informarle que he procedido a la revisión del **INFORME FINAL DE INVESTIGACIÓN**, titulado:

“EL AUTOCONCEPTO Y LA RELACIÓN LABORAL: ESTUDIO EN EL LICEO MIXTO VIRGEN DE SARAPIQUÍ BÁRCENAS, VILLA NUEVA.”

ESTUDIANTE:

Berta Lili Ramírez Rodríguez

Marta Julia Chigüichón Sánchez

CARNE

2002-19068

2003-16909

CARRERA: Profesorado de Enseñanza Media en Psicología

Por considerar que el trabajo cumple con los requisitos establecidos por el Centro de Investigaciones en Psicología, emito **DICTAMEN FAVORABLE** el día 27 de Septiembre 2011 por lo que solicito continuar con los trámites respectivos.

Atentamente,

“ID Y ENSEÑAD A TODOS”


Licenciada Ninfa Jeaneth Cruz
DOCENTE REVISOR



Arelis./archivo

Guatemala, 29 de agosto de 2011

Licenciada

Mayra Luna de Alvarez

Coordinadora Centro de Investigación en

Psicología -CIEPs- "Mayra Gutiérrez"

CUM

Estimada Licenciada Alvarez:

Por este medio me permito informarle que he tenido bajo mi cargo la asesoría de contenido del Informe Final de investigación titulado trabajo "Autoconcepto y relación laboral: Estudio con docentes del Liceo Virgen de Sapariquí, Bárcenas Villa Nueva" realizado por las estudiantes Berta Lili Ramírez Rodríguez, carné 200219068 y Marta Julia Chigüichón Sánchez carné 200316909.

El trabajo fue realizado a partir de 7 de abril del 2008 al 29 de agosto de 2011.

Esta investigación cumple con los requisitos establecidos por el CIEPs por lo que emito el DICTAMEN FAVORABLE y solicito se proceda a la revisión y aprobación correspondiente.

Sin otro particular, me suscribo,

Atentamente,



Licenciada en Psicología (USAC)

Master en Administración y Desarrollo de Recursos Humano (UFM)

Colegiado N. 6563

Asesor de Contenido



Liceo Mixto "Virgen de Sarapiquí"
8va. Calle 1-28 zona 3, Bárcena, Villa Nueva
Tel. 6629-53-47

Guatemala, 15 de agosto de 2011

Licenciada

Mayra Luna de Alvarez

Coordinadora Centro de Investigaciones en Psicología

-CIEPs- "Mayra Gutiérrez"

Escuela de Ciencias Psicológicas,

CUM

Licenciada Alvarez:

Deseándole éxito a frente de sus labores, por este medio le informo que las estudiantes Berta Lilí Ramírez Rodríguez, carné 200219068 y Marta Julia Chigüichón Sánchez carné 200316909 realizaron en esta institución una observación durante cinco días hábiles, entrevistas y aplicación de un test a catorce docentes, como parte del trabajo "EL AUTOCONCEPTO Y LA RELACIÓN LABORAL: ESTUDIO EN EL LICEO MIXTO VIRGEN DE SARAPIQUÍ, BÁRCENAS, VILLA NUEVA" en el periodo comprendido del 6 al 17 de junio del presente año, en el horario de 8:00 am a 5:00pm.

Las estudiantes en mención cumplieron con lo estipulado en su proyecto de Investigación, por lo que agradecemos la participación en beneficio de nuestra institución.

Sin otro particular, nos suscribimos.

Mayra Isabel López Chajón

Directora Administrativa

Teléfono: 5132-8384

Firma y sello



Elva Liliána López Chajón

Directora Académica

Teléfono: 5601-6043

Firma y sello

PADRINOS DE GRADUACIÓN

POR

BERTA LILÍ RAMÍREZ RODRÍGUEZ

LOUDERS JOHAND PALENCIA SOLÓRZANO
MASTER EN ADMINISTRACIÓN Y DESARROLLO DE RECURSOS
HUMANOS (UFM)
COLEGIADO N. 6563

MARIO ALBERTO AGREDA RODRÍGUEZ
INGENIERO AGRÓNOMO
COLEGIADO N. 4296

PADRINOS DE GRADUACIÓN

POR

MARTA JULIA CHIGÜICHÓN SÁNCHEZ

LOUDERS JOHAND PALENCIA SOLÓRZANO
MASTER EN ADMINISTRACIÓN Y DESARROLLO DE RECURSOS
HUMANOS (UFM)
COLEGIADO N. 6563

FELIX OSVALDO GALINDO YUC
LICENCIADO EN PSICOLOGÍA
COLEGIADO No. 6128

ACTO QUE DEDÍCO

- A DIOS:** Por darme la oportunidad de disfrutar de la vida, por rodearme de gente positiva, guiar mi vida y fortalecerme en todo momento. Padre gracias por todas las experiencias y por enseñarme a vivir
- A MI MADRE:** Natividad Rodríguez, quien me enseñó a salir adelante enfrentando las dificultades y siempre ha creído que soy capaz de conquistar al mundo
- A MI PADRE:** Fermín Ramírez, quien me visualizó como profesional desde que empecé el recorrido. Gracias por alentarme a llegar lejos y soñar en grande
- A MI HERMANO:** Raúl, que siempre ha creído en mi capacidad y en mi individualidad, quien alimenta mi ego y ha respetado y apoyado mis decisiones. Te quiero mucho
- A MIS HERMANAS:** Ruth y Nohemí Gracias por compartir conmigo, por su apoyo y su cariño.
- A MIS SOBRINOS:** Por su cariño y sonrisas
- A MIS TÍOS:** En especial a Abelardo Rodríguez, gracias por su apoyo incondicional.
- A MARTA:** Por su amistad y por este largo proceso que hemos recorrido juntas. Te quiero mucho.
- A MIS AMIGOS:** Por compartir tantos momentos que quedaran grabados en mi mente, cada uno ocupa un lugar especial en mi corazón
- A LA FAMILIA LÓPEZ CHAJÓN:** Por abrir las puertas de su institución, por la confianza y el apoyo, sobre todo gracias por abrirme las puertas de sus vidas
- A MIS EXALUMNOS:** Porque le dieron significado a mi labor, por todas las experiencias compartidas y esos recuerdos únicos que llevo grabados en mi corazón.

BERTA LILÍ RAMÍREZ RODRÍGUEZ

ACTO QUE DEDÍCO

- A DIOS:** Por regalarme la sabiduría y fortaleza para llegar a culminar esta meta en mi vida y de aprender día con día de cada experiencia, por conocer hasta este momento tanta gente maravillosa.
- A MIS PADRES:** Raquel Sánchez y Calixto Chigüichón, sea este triunfo un pequeño reconocimiento a sus grandes esfuerzos para hacer de mí una mujer profesional. Gracias por su comprensión y apoyo incondicional.
- A MI HERMANO:** Edgar David, gracias por su apoyo, confianza y cariño incondicional y por contar con él en todos los momentos de mi vida.
- A MI SOBRINO:** David Alexander, por ser la alegría de nuestra familia, le dedico este pequeño triunfo para que le sirva de motivación en su futura preparación académica.
- A MI ESPOSO:** Sergio Lara, gracias por su apoyo, comprensión y paciencia incondicional que me demostró en cada momento de este proceso y porque estamos compartiendo una etapa maravillosa en nuestras vidas.
- A MI AMIGA ESPECIAL:** Sandra Zamora (QEPD), porque donde te encuentres se que estas compartiendo este triunfo conmigo. Te extraño mucho.
- A MI TIA:** Blanca Sánchez y familia, gracias por su cariño y apoyo incondicional en todo momento.
- A MI AMIGA Y
COMPAÑERA DE
TESIS:** Lilí Ramírez, gracias por brindarme su amistad y la confianza necesaria para lograr juntas este triunfo.

MARTA JULIA CHIGÜICHÓN SÁNCHEZ

AGRADECIMIENTOS

A Dios por su infinita misericordia y bendiciones.

A universidad de san Carlos de Guatemala, por que dentro de sus salones de clases adquirimos conocimientos y experiencias que permitieron nuestra formación personal y profesional, en especial a la Escuela de Ciencias Psicológicas.

Al Liceo Virgen de Sarapiquí por abrirnos las puertas y darnos la oportunidad de convivir y trabajar, especialmente a su personal docente y administrativo, por su disposición y colaboración.

A la familia López Chajón por su paciencia, colaboración y por permitirnos formar parte de su familia profesional y ser un ejemplo de superación.

A nuestra asesora Licenciada Johand Palencia por su comprensión, paciencia y profesionalismo y en especial por ser una de nuestras principales formadoras a nivel profesional e inspiración personal para lograr nuestras metas.

A nuestra revisora Licenciada Ninfa Cruz por su orientación profesional, dedicación y profesionalismo.

CAPÍTULO III

III.	Presentación, Análisis e Interpretación de Resultados	
3.1	Características del lugar y población	44
3.1.1	Características del lugar	44
3.1.2	Características de la población	44
3.2	Presentación de resultados	45

CAPÍTULO IV

IV.	Conclusiones y Recomendaciones	
4.1	Conclusiones	57
4.2	Recomendaciones	59
	Bibliografía	60
	Anexos	

RESUMEN

EL AUTOCONCEPTO Y LA RELACIÓN LABORAL: ESTUDIO EN EL LICEO MIXTO VIRGEN DE SARAPIQUI, UBICADO EN BÁRCENAS, VILLA NUEVA.

AUTORES: Berta Lilí Ramírez Rodríguez

Marta Julia Chigüichón Sánchez

Debido al papel que juega la docencia dentro de la sociedad guatemalteca es de vital importancia conocer los factores que influyen directa o indirectamente en el docente para que éste demuestre sus habilidades a nivel académico, laboral o social. Su labor comprende una interacción constante entre compañeros de trabajo, alumnos, superiores y padres de familia. El establecimiento de las relaciones laborales influye de manera determinante en ésta interacción, proyecta su autoconcepto ya sea positivo o negativo propiciando así relaciones adecuadas o inadecuadas en su campo laboral. El autoconcepto es la valoración cognitiva que el ser humano realiza sobre sí mismo, el cual es proyectado por medio de su comportamiento dentro del entorno personal y laboral. La investigación hace énfasis en el autoconcepto del docente debido a que éste representa una figura importante en el desarrollo de otros seres humanos, y particular de los alumnos. La presente investigación se centro en la descripción del autoconcepto de los maestros de la institución, que laboran en los niveles de pre-primaria, primaria y básicos, en las jornadas matutina y vespertina, se estudió la concepción subjetiva de si mismo y su influencia en el establecimiento de las relaciones interpersonales dentro del entorno laboral. Se identificaron las características del autoconcepto en los docentes que laboran en Liceo Mixto Virgen de Sarapiquí, ubicado en Bárcenas Villa Nueva, con el fin de determinar patrones de comportamiento y socialización dentro del ambiente natural de trabajo. Se aplico el test de autoconcepto AF5 para analizar su autopercepción en las áreas fundamentales de su vida, apoyándose de una observación estructurada y una entrevista semi dirigida que corroboró y sustentó los datos obtenidos. Esta investigación aporta resultados útiles para la creación de herramientas enfocadas a ayudar a la institución mejorar su desarrollo personal, académico, laboral y social que le permita al docente ser un agente de cambio y modelo a seguir para las futuras generaciones.

PRÓLOGO

El autoconcepto es la imagen que cada ser humano posee de sí mismo, basada en una evaluación y valoración subjetiva individual, es fundamental en el control y dirección del diario vivir del individuo, da lugar a la formación de estructuras y juicios de valoración sobre otras personas, circunstancias, situaciones y ambiente en el que se desarrolla.

La labor del docente comprende una interacción constante entre compañeros de trabajo, autoridades, alumnos y padres de familia, su autoconcepto ya sea positivo o negativo, se manifiesta en la forma en que propicia, establece y mantiene relaciones interpersonales, tanto en su ambiente personal como laboral.

El docente desempeña un rol social significativo, es donde radica la importancia del estudio de su autoconcepto haciendo énfasis en la manifestación del mismo en las relaciones laborales. Actualmente se cuenta con un perfil del docente, las cualidades y características que debe poseer para desenvolverse adecuadamente en su entorno laboral, sin embargo no hay un programa o estructura que evalúe la influencia del autoconcepto del docente en su desenvolvimiento personal y laboral.

La investigación realizada con los docentes del Liceo Mixto Virgen de Sarapiquí proponía en sus objetivos describir las características del autoconcepto de los docentes y su proyección en las relaciones interpersonales, así como el análisis de las características de personalidad y su influencia en la relación laboral.

Se identificó que la mayoría de los docentes posee un autoconcepto promedio en las diferentes áreas de su vida y que como seres humanos buscan el equilibrio entre las facetas de sus vidas, compensando las deficiencias en algunas áreas con la plenitud que posee en otras, para lograr un desenvolvimiento adecuado en su entorno, se observó que la institución proporciona espacios que inducen a la construcción de relaciones interpersonales informales dentro de la estructura formal, influyendo de forma positiva en el clima laboral. Con la proyección de las características personales de la población estudiada, se realizó un listado de cualidades que el docente debe poseer para desempeñar su labor de forma eficiente y la jerarquización de áreas significativas del mismo.

El presente informe de investigación contribuye de forma directa con el crecimiento y formación de los investigadores responsables, con la dirección administrativa de la institución investigada debido a que los resultados, le brindaran la base para implementar programas enfocados al desarrollo personal, profesional y recreativo de sus docentes para mejorar el clima y el rendimiento laboral. Una persona con autoconcepto positivo posee motivación intrínseca, y, la motivación externa proporcionada por el ambiente laboral la complementa. Los resultados de la investigación contribuyen con la Escuela de Ciencias Psicológicas, y sobre todo con la psicología como ciencia, aportando información enfocada al conocimiento, descripción e influencia del autoconcepto del docente y su proyección en el ambiente en el que se desenvuelve profesionalmente

CAPÍTULO I

INTRODUCCIÓN

El autoconcepto engloba el conjunto de ideas y percepciones que el ser humano posee de sí mismo, influenciado por patrones culturales y sociales.

El docente es una figura significativa para otros seres humanos que se encuentran en su proceso de formación integral, por lo que sus actitudes y conductas influyen de forma directa en la población que atiende, por esta razón es importante conocer las características del autoconcepto del docente y su proyección en las relaciones personales en su entorno laboral.

El estudio realizado en esta investigación, se focalizó en un grupo de docentes que laboran en el Liceo Virgen de Sarapiquí, ubicado en Barceñas Villa Nueva, que atienden una población estudiantil comprendida entre las edades de 4 a 17 años.

El ser humano tiene la tendencia a imitar actitudes y conductas que ejercen influencia sobre él, durante su desarrollo, tiene la capacidad de modificarse de forma continua emocional y cognitivamente, a través de la adquisición e integración de conocimientos significativos, esto se ve reflejado en sus actitudes y comportamientos. Por lo que es importante conocer la percepción que los docentes poseen de sí mismos, a través de la observación de sus actitudes y conductas dentro del ambiente en el que se desenvuelven, con el objetivo de identificar su apreciación subjetiva y su proyección en su ambiente profesional. Un autoconcepto positivo manifiesta seguridad y facilidad para establecer y mantener relaciones interpersonales, pues permite la apreciación adecuada de los pares, situaciones y

experiencias, predisponiendo positivamente a la persona en la interacción con su ambiente. El test del autoconcepto AF5 permitió la evaluación y valoración objetiva de las diferentes áreas del autoconcepto de la muestra estudiada y la entrevista semiestructurada proporciono datos sobre las cualidades del ambiente laboral, el cual es indispensable para el cumplimiento de las tareas asignadas, siendo importante que las autoridades de la institución otorgue condiciones que generen satisfacción y compromiso de los trabajadores hacia la empresa.

1.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA Y MARCO TEÓRICO.

1.1.1 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

El autoconcepto interfiere en el desenvolvimiento interpersonal, por lo tanto ejerce una fuerte influencia en establecimiento y mantenimiento de sus relaciones sociales debido a que la concepción de si mismo genera patrones de comportamientos utilizados dentro del entorno social y laboral.

El docente juega un papel importante dentro de la sociedad, pues con su labor contribuye a la formación de otros seres humanos. Su autopercepción está basada en la apreciación subjetiva de sí mismo, tomando como base la evaluación personal de sus características individuales y reafirmadas por las experiencias adquiridas a lo largo de su vida. Las ideas sobre si mismo pueden ser positivas o negativas, esto interfiere directamente en la facilidad o dificultad para establecer relaciones interpersonales adecuadas dentro de su entorno personal, cobrando mayor importancia en su entorno laboral, porque su trabajo implica relación directa con otros seres humanos que observan y reproducen algunas conductas manifestadas por el docente, quien irremediamente estará ejemplificando continuamente el desenvolvimiento del adulto en el entorno laboral.

La concepción de si mismo crea las condiciones personales necesarias para asimilar las situaciones que surgen en la sociedad, si un docente tiene un autoconcepto positivo adecuado a la realidad tendrá la facilidad de entablar relaciones laborales apropiadas, pues los factores institucionales aportan un porcentaje considerable de situaciones que buscan la satisfacción del docente en su labor de trabajo y el docente mismo es quien completa el escenario con su realidad subjetiva producto del análisis e interpretación de sus características personales. Un docente con autoconcepto positivo tendrá la capacidad de manifestar conductas que le permitan desenvolverse de forma saludable en su entorno, creando canales de comunicación enfocados a la interacción adecuada con sus compañeros, alumnos y superiores, por el contrario, un docente con autoconcepto negativo tendrá la tendencia de basarse en sus prejuicios personales en el establecimiento de relaciones interpersonales, lo cual interfiere en el buen desenvolvimiento tanto personal como laboral en su entorno.

Con esta investigación se confirmo que:

El autoconcepto influye de forma directa en el manejo de la dinámica grupal dentro de los salones de clase.

Los docentes tienen la capacidad de manejar sus problemas personales de forma adecuada, para poder cumplir con sus labores de forma adecuada dentro de la institución.

Un autoconcepto positivo influye directamente en el establecimiento de las relaciones personales dentro del entorno laboral. Por lo tanto es necesario que las instituciones educativas implementen programas enfocados al desarrollo del autoconcepto positivo y la creación de ambientes que favorezcan la recreación del personal, la comunicación adecuada y las relaciones interpersonales.

Los instrumentos y técnicas que fueron aplicados reflejaron una parte de la realidad del docente en su campo laboral.

1.1.2. MARCO TEÓRICO

La percepción que el ser humano posee sobre sí mismo esta construida en base a la interpretación de las experiencias personales, puede estar acorde o no con su realidad, debido a que es una apreciación subjetiva, que crea y desarrolla su autoconcepto, este se modifica de acuerdo a la valoración y estructuración de las experiencias, situaciones y circunstancias.

1.1.2.1 AUTOCONCEPTO

El autoconcepto es asignado a la integración de las características individuales que definen la personalidad del ser humano, originan los pensamientos y sentimientos manifestados a través del comportamiento.

Es un razonamiento que ha sido considerado desde los inicios de la filosofía, refleja la necesidad del hombre de responder al cuestionamiento antropológico más subjetivo y relativo ¿Quién soy? La respuesta surge del análisis y la auto-observación, es el resultado de la experiencia del sujeto. *Toda persona tiene poderosas fuerzas constructivas en su personalidad que necesitan se les permita operar.*¹

El autoconcepto integra la apreciación y subjetividad total del ser humano, apoyándose en los componentes afectivos, como la autoestima, autovaloración y autoevaluación, reflejándose en el desenvolvimiento del sujeto en su entorno social.

¹ Dicaprio, Nicholas S "Teorías de la personalidad", Mcgraw-Hill, 1996, Pág. 322

La conducta del ser humano es la consecuencia de la subjetividad fusionada con los precipitantes otorgados por el ambiente. El hombre es capaz de modificarse cognitiva y emocionalmente, durante su desarrollo adquiere y modifica su conocimiento de acuerdo a las situaciones y rasgos de su cultura, predisponiendo sus respuestas emocionales y conductuales a las diferentes situaciones.

Cada persona posee el potencial innato para desarrollar sus características, desenvolverse y competir dentro de su entorno social, las condiciones del ambiente enriquecen la confianza y la capacidad para tomar decisiones y la promoción individual en la sociedad.

Es un juicio significativo que cada individuo posee sobre si mismo, la apreciación subjetiva generada de la valorización de opiniones externas. El autoconcepto, *es un componente primordial de la autoestima, el cual rige y dirige el comportamiento humano, siendo manifestado y retroalimentado durante la vida escolar y laboral*². Es un juicio significativo que cada individuo posee sobre si mismo, la evaluación subjetiva generada de la valorización de opiniones externas, por ejemplo una persona con una apreciación pobre de si mismo puede encontrar poca o ninguna satisfacción en sus actividades, invirtiendo más energías en aspectos que se relacionan con los pensamientos y sentimientos hacia sí mismo, como la necesidad de pertenencia de grupo, temores, ansiedad, problemas con sus compañeros, entre otros, enfocando su punto de partida para la formación de su autoimagen la evaluación que otros hacen sobre su persona.

El autoconcepto es un conjunto de conceptos internamente consistentes y jerárquicamente organizados, es una realidad compleja, integrada por diversos autoconceptos más concretos, como el físico, social, emocional y

² Rodríguez Estrada, Mauro; "Autoestima Clave del Éxito Personal; Editorial el Manual Moderno; 1988; México, DF; Pág. 5

*académico; es una realidad dinámica que se modifica con la experiencia, integrando nuevos datos e informaciones; se desarrolla a partir de las experiencias sociales, especialmente con las personas significativas.*³

Las creencias que la persona posee sobre si misma se manifiesta en la adquisición y proyección del conocimiento y desarrollo de las relaciones con otros conformando una estructura, homogénea, que influye en utilización de los recursos y oportunidades de acuerdo a la etapa de desarrollo en la que se encuentre, así como asumir responsabilidades, aceptar las frustraciones, afrontar situaciones difíciles, expresar de forma adecuada pensamientos, sentimientos y emociones.

1.1.2.2 CARACTERÍSTICAS DEL AUTOCONCEPTO

El autoconcepto es un conjunto de creencias que el ser humano posee sobre si mismo, de acuerdo a áreas específicas; emocional, físico, social, laboral entre otras, una persona puede pensar que es excelente en el área profesional y a la vez un mal deportista, un autoconcepto positivo es que manifiesta el equilibrio de la persona en sus diferentes dimensiones.

Según Shavelson, Hubner y Stanton (1976) el autoconcepto es una estructura multidimensional y presenta siete características básicas:

- *Organizado: todo individuo adopta un sistema de categorías para reducir la complejidad y multiplicidad de las experiencias sobre las que basa sus propias percepciones, dándoles un significado y una estructura.*

³ Epstein, S. citado en Amezcua Membrilla, J. y Fernández de Haro, E. (2000) "La influencia del autoconcepto en el rendimiento académico" España. Revista Iberpsicología. En Internet: www.fsmorente.filos.ucm.es/publicaciones/iberpsicologia/iberpsi8/Amezcua/Amezcua.htm

- *Multifacético: incluye áreas tales como la escuela, la aceptación social, percepción físico, afectividad y las habilidades sociales.*
- *Jerárquico: las distintas facetas que lo integran forman una jerarquía desde las experiencias individuales en situaciones particulares, situadas en la base, hasta el autoconcepto general situado en lo alto de la misma. Su versatilidad depende de la ubicación en la jerarquía, de manera que las posiciones inferiores son más variables.*
- *Experimental: se va construyendo y diferenciando a lo largo del ciclo vital del individuo. A través de las distintas experiencias de interacción con el mundo el niño va construyendo conceptos acerca de sí mismo, que al comienzo son globales pero se va diferenciando progresivamente, hasta llegar a un autoconcepto multifacético y estructurado.*
- *Valorativo: las valoraciones pueden realizarse comparándose con patrones absolutos, tales como el "ideal" al que me gustaría llegar a ser o con patrones relativos tales como observaciones o valoraciones percibidas de los otros significativos. La dimensión evaluativa varía en importancia y significación según el individuo y las situaciones.*
- *Diferenciable: de otras estructuras con las cuales está relacionado íntimamente (Ej.: habilidades académicas, autocontrol, habilidades sociales, etc.)*

- *Estable y flexible a la vez: Permanece estable en los aspectos nucleares y profundos y dinámicos en la reestructuración debido a situaciones y experiencias provenientes del contexto del contexto.*⁴

El autoconcepto encierra la percepción que cada ser humano tiene de sí mismo, tomando en cuenta sus cualidades, habilidades, destrezas, fortalezas, defectos o puntos débiles, así como sus oportunidades en los diferentes ambientes y facetas de su vida. Un autoconcepto realista no significa el ideal, sino el equilibrio de todos los componentes, Musitu y García se dedicaron a estudiar las dimensiones del autoconcepto, realizando un test, llamado AF5 que explora las cinco áreas básicas en las que se desenvuelve el ser humano.

- ✓ *Autoconcepto académico/laboral: Se entiende el constructo como un conjunto de cogniciones auto-referenciales sobre las que el individuo basa su autovaloración como personas estudiantes, trabajadoras y como profesionales.*⁵

Se refiere a la percepción que el sujeto tiene de la calidad de su desempeño, en el área laboral o académica encierra la percepción de cualidades concretas valoradas especialmente en el contexto donde el individuo se desarrolla: inteligencia, puntualidad, responsabilidad, preparación etc.), y el sentimiento que se genera en sí mismo referente a su desenvolvimiento en las actividades acerca de su actividad profesional o académica apoyándose en la opinión de superiores o maestros a través de señalamientos, adjetivos, críticas constructiva o destructivas directas o indirectamente, por ejemplo un docente puede

⁴ Shavelson, Hubner y Stanton citados en MUSITU, G. y cols en AUTOCONCEPTO, AUTOESTIMA Y APRENDIZAJE ESCOLAR, Psicothema, 1997. Vol. 9, nº 2, pp. 271-289. En Internet: <http://www.psicothema.com/pdf/97.pdf>

⁵ Graciela L. Filippi: Autoconcepto laboral y compromiso; Psicología para América Latina; Diciembre 2008; Psicología del trabajo. En Internet: <http://www.psicolatina.org/15/autoconcepto.html#>

evaluar su trabajo cuando sus alumnos lo consideran buen maestro, relatan que explica bien o comentarios hechos por sus compañeros, directores o padres de familia acerca de la labor que realiza, lo que promueve un ajuste psicosocial positivo manifestándose en su rendimiento profesional, calidad en la ejecución de las tareas, aceptación y estima de los compañeros, en el caso del docente educandos y padres de familia, liderazgo y responsabilidad, lo contrario se puede observar en el incumplimiento o mediocridad en la realización de sus labores, abandono, sentimiento de falta de apoyo por personas significativas.

- ✓ Autoconcepto social: Apreciación que la persona tiene de su capacidad para desenvolverse en las relaciones interpersonales y sociales. El desenvolvimiento dentro del área de la educación formal es de naturaleza social y su función es predominantemente socializadora, tiene como objetivo facilitar a los educandos el conocimiento, comprensión, apropiación y aplicación de aprendizajes necesarios en su formación académica y personal que le permitan desenvolverse de forma apropiada de acuerdo a los parámetros culturales de su entorno.

La socialización es indispensable en la construcción de la identidad personal, porque le permite al individuo ubicarse dentro de su sociedad. El autoconcepto social se manifiesta a través de la facilidad o dificultad para establecer, desarrollar y mantener relaciones interpersonales permitiendo un bienestar psicosocial, mejor rendimiento académico o laboral, debido a la aceptación y proyección de su rol dentro de su sociedad. Es reforzado con el aprecio de los demás.

Rivas considera que el autoconcepto se origina a partir de factores personales y sociales que se entrecruzan, como son las valoraciones

*sociales reflejadas en las actitudes y comportamientos de los otros respecto de uno mismo; la comparación de las acciones personales con las de los demás; las auto-atribuciones e inferencias sobre las propias acciones; la organización de las valoraciones, en función de la importancia para la construcción del YO global.*⁶

La socialización es inherente al crecimiento integral del ser humano, un docente debe poseer cualidades sociales para poder desarrollarse correctamente en su actividad profesional. En su diario vivir convive con otros seres humanos atentos a su caminar y debe saber dirigirse para lograr con éxito los objetivos planteados a nivel personal y social, porque es considerado agente de cambio, formación y transmisión de valores morales, éticos y culturales.

*Algunos autores proponen tres dimensiones o componentes para el autoconcepto social: la aceptación social, referida a la percepción de la buena acogida por otras personas; la competencia social, entendida como la autopercepción de las capacidades para desenvolverse en situaciones sociales; y la responsabilidad social, que alude a la percepción que las personas tienen acerca de su contribución al buen funcionamiento social.*⁷ Cada ser humano le da un toque particular a su desenvolvimiento dentro de las relaciones sociales, conoce, comprende y manifiesta sus características de socialización y a la vez coexiste la retroalimentación por parte de las personas con las que convive en sus diferentes entornos, sentirse aceptado promueve la manifestación de sus cualidades sociales y

⁶ Rivas, 2003:107 citado en: El desarrollo del autoconcepto físico a través de la enseñanza de los deportes colectivos en la Enseñanza Secundaria Obligatoria; EFDEPORTES.COM en internet: <http://www.efdeportes.com/efd81/autocon.htm>

⁷ Goñi Palacios, Eider y Fernández, Arantza; LOS DOMINIOS SOCIAL Y PERSONAL DEL AUTOCONCEPTO; Revista de Psicodidáctica; Volumen 12. Nº 2: Año 2007 . Págs. 179-194 en Internet: <http://redalyc.uaemex.mx/pdf/175/17512202.pdf>

por el contrario el rechazo influye en la modificación de sus actitudes o conductas, inhibición, retraimiento u hostilidad.

- ✓ Autoconcepto emocional: Es la percepción que la persona tiene sobre su estado emocional y sus respuestas a situaciones específicas, con cierto grado de compromiso e importancia en su diario vivir, integra la apreciación general sobre el propio estado emocional y sus respuestas emocionales a situaciones concretas relacionadas con actuaciones o actitudes frente a personas significativas de autoridad, a la vez integra al grado de compromiso e implicación del individuo en su vida cotidiana, experimentación y respuesta emocional a las mismas.

Para un docente el autocontrol es fundamental porque debe enfrentarse diariamente a los estados afectivos de sus alumnos, compañeros, padres de familia y superiores. Las relaciones interpersonales establecidas representan un desgaste emocional constante, porque su labor implica formación formal e informal de otros seres humanos, es decir su preparación profesional le permite informar a los educandos sobre conocimientos específicos, pero es el acercamiento y el dominio de la dinámica grupal lo que le permite influir y predisponer una actitud receptiva, participativa, activa y positiva en ellos.

- ✓ Autoconcepto familiar: Se refiere a la percepción que posee el ser humano sobre la pertenencia del sujeto a un círculo familiar, es el reconocimiento que tiene el sujeto de su importancia, participación e integración en el medio familiar. Armoniza la confianza y el afecto desarrollado hacia los padres o cuidadores, apreciación de respeto, apoyo y socialización primaria.

En el círculo familiar el sujeto empieza a experimentar un sentimiento de pertenencia, desarrolla valores morales y éticos, aprende parámetros primarios de socialización y experimenta las relaciones interpersonales.

La importancia de dar y recibir afecto, desarrolla la seguridad en sí mismo y en los demás y sustenta las actitudes y conductas consideradas adecuadas o prohíbe los comportamientos estimados incorrectos de acuerdo a los parámetros de su entorno.

- ✓ Autoconcepto físico: Se representa la autoimagen corporal que posee el ser humano, es decir el conocimiento que posee sobre su aspecto y condición física.

La aceptación de las características físicas es un elemento primordial para la persona, sin embargo el aspecto fundamental es el agrado por las mismas, es decir sentirse bien y feliz con la imagen que se refleja en el espejo. El autoconcepto físico integra a su vez la percepción de las habilidades físicas y deportivas que se poseen.

Una persona con autoconcepto físico positivo se percibe de modo agradable, habilidoso en por lo menos un deporte, manifiesta salud y bienestar, está motivado. Cuando una persona acepta con agrado su físico tiende a sentirse cómoda en su desenvolvimiento interpersonal, laboral y profesional. En el campo educativo, los maestros son centro de atención para los alumnos, el autoconcepto físico del educando se ve influenciado por el docente, debido a que éste promueve directa o indirectamente hábitos deportivos, higiénicos, saludables y de presentación a través de su proceder diario. Por ejemplo una apariencia limpia y sana puede llegar a generar una predisposición positiva de los

alumnos hacia el maestro porque proyectará indirectamente gusto por el trabajo que realiza, porque se toma un tiempo para arreglarse y mostrar una imagen agradable, por el contrario un docente que no se arregla adecuadamente puede enviar un mensaje a sus alumnos de desgano.

1.1.2.3 AUTOESTIMA

El autoconcepto se enfoca al conocimiento e imagen que la persona posee sobre sí misma y la autoestima brinda el aspecto afectivo, más allá de la aceptación esta el apego y simpatía hacia las características que integran al ser humano.

La divergencia entre la autoimagen percibida como real y la ideal, genera en la persona un autoconcepto inadecuado, por la inaceptación y la desvalorización de lo que es en el presente, manifestando auto-rechazo y un sentimiento negativo hacia sí misma, debido a que la autoestima es un sentimiento que surge de la sensación de agrado que experimenta la persona al considerar y valorar sus pensamientos, sentimientos, sensaciones y experiencias, sumado a la evaluación, valoración e integración de las observaciones, críticas constructivas o destructivas, opiniones y actitudes que otros hacen sobre ella.

El ser humano experimenta satisfacción cuando en su vida se ha dado ciertas condiciones, proponen cuatro factores condicionantes para que este proceso marche normalmente o en forma equilibrada. *Clark, Clemes y Bean extienden su enfoque a cuatro condiciones fundamentales que deben tener para comenzar a experimentarse de forma equilibrada y positiva el proceso de elevar la autoestima, y que llaman “vinculación”, “singularidad”, “poder”, “modelos.”*⁸

⁸ Clark, Clemens y Bean, citado en LA AUTOESTIMA: EXPLORACIÓN, EVALUACIÓN Y PAUTAS; W, Montgomery ; 1997; Lima. En internet: <http://www.scribd.com/doc/6456428/Autoestima-Exploracion-evaluacion-y-pautas>

- ✓ **Vinculación:** se refiere a la satisfacción que obtiene el individuo al establecer relaciones significativas para sí mismo y los demás reconocen su importancia, como pertenecer a un grupo, familia, cultura etc. *La autoestima de un sujeto se refleja en su comportamiento de interacción con los demás, en sus «habilidades sociales», las que a su vez influyen en la autoestima, especialmente en la infancia en que la autoestima va a depender del tipo de interacciones que el sujeto mantiene con las otras personas.*⁹

- ✓ **Singularidad:** Surge del conocimiento y respeto hacia las cualidades que hacen a un individuo diferente a los demás, dichas características son aprobadas y respetadas.

- ✓ **Poder:** Se enfoca a la capacidad, oportunidad y medios disponibles del hombre para modificar las circunstancias de su vida de manera significativa, como la satisfacción de cumplir con sus responsabilidades y cubrir las exigencias de la sociedad.

- ✓ **Modelos:** Involucra las patrones de referencia que son utilizadas como guías para conducirse en su entorno, implica la habilidad de establecer la escala de valores, objetivos, ideales y exigencias personales que reflejen los principios humanos, filosóficos y prácticos de la cultura.

La presión social induce a la persona a la competencia, el ser humano tiende a buscar aprobaciones o censuras que le permitan desenvolverse adecuadamente en su círculo social.

⁹ Clark, Clemens y Bean, 2001 citado en ALGO SOBRE LA AUTOESTIMA. QUÉ ES Y CÓMO SE EXPRESA; María Teresa González Martínez; Ediciones Universidad de Salamanca; 1999, En Internet: http://campus.usal.es/~revistas_trabajo/index.php/0214-3402/article/viewFile/3530/3550

1.1.2.4 FACTORES QUE INTERVIENEN EN LA FORMACIÓN DEL AUTOCONCEPTO

✓ FAMILIA

La familia es la principal representación de la sociedad, es una organización estructurada por un grupo de personas que se interrelacionan y conviven entre si, puede estar conformada por lazos de parentesco, consanguinidad o por afinidad.

Shavelson, Hubner y Stanton el autoconcepto no es más que las percepciones que una persona mantiene sobre sí misma formadas a través de la interpretación de la propia experiencia y del ambiente, siendo influenciadas, de manera especial, por los refuerzos y feedback de los otros significativos así como por los propios mecanismos cognitivos tales como las atribuciones cauchó, frecuentemente coexisten ambos tipos de contenidos.¹⁰

Dentro del seno familiar el ser humano establece lazos afectivos y se relaciona con el medio ambiente a través de la interacción con sus padres o cuidadores, quienes representan las figuras de poder más importantes e influyentes, debido a que satisfacen sus necesidades primarias, fisiológicas, emocionales y psicológicas, a su vez influyen directamente en el desarrollo de la auto-percepción de los hijos, refuerzan o inhiben los comportamientos y actitudes de acuerdo a un esquema de valores jerarquizado, el niño interpreta subjetivamente e interioriza, esto afecta la formación de su autoimagen que se va desarrollando y complementando a través de la experiencia e interacción en

¹⁰ *Shavelson, Hubner y Stanton* Citado por Julio A. González-Pienda y otros AUTOCONCEPTO, AUTOESTIMA Y APRENDIZAJE ESCOLAR, Psicothema, 1997. Vol. 9, nº 2, pp. 271-289. En Internet: <http://www.psciothema.com/pdf/97.pdf>

otros ambientes, como la escuela, iglesia, entre otras, el ambiente fortalece los patrones aprendidos dentro de la familia.

La familia otorga las condiciones ambientales primarias para la formación del autoconcepto del ser humano a través de actitudes, expresiones y conductas. Le corresponde, construir una cultura impregnada de valores que le permita al hombre desarrollarse integralmente y tenga la capacidad de convivir dentro de su sociedad. Los papeles paternos representan la autoridad y represión, se observa a los padres como figuras que castigan, prohíben y delimitan el comportamiento de los hijos a su vez como los responsables de suministrar modelos y reforzadores de conductas aceptables por la sociedad.

El nacimiento de un hijo es un evento natural que viene impregnado de ilusiones, sentimientos y temores, los padres son los principales formadores que tienen la compromiso y la oportunidad de conducirlo en sus primeros años, fortalecer su autoconfianza y prepararlo para afrontar las diversas situaciones que se le presente en vida, sin quitarles la responsabilidad a sus hijos de hacerse cargo de las consecuencias de sus decisiones y acciones.

✓ IDENTIDAD

La formación de la identidad es un proceso influenciado por diversos factores en donde intervienen aspectos hereditarios, genéticos y culturales. Por esta razón el termino se explicara tomando como base la teoría planteada por *Erik Erickson que propone una secuencia evolutiva, refiere que el desarrollo de la identidad es un proceso de observación, interiorización y reflexión que permite asignarse un lugar en la estructura social.*¹¹

¹¹ Dicaprio, Nicholas S: "Teorías de la Personalidad"; Editorial Mcgraw-Hill; Año 1996; Segunda Edición; Pág.

La identidad es la integración de pensamientos, sentimientos, actitudes, condiciones físicas de la persona condicionados por su entorno social. Es la habilidad que tiene la persona para integrar todos los elementos que lo componen, tanto internos como externos.

De acuerdo a la teoría de Erickson, la formación de la identidad conlleva una secuencia de etapas, cada una tiene representa una tarea que tiene como resultado el logro o el fracaso de la misma.

*El individuo pasa por diversos procesos o etapas que se asemejan a tareas por cumplir durante el desarrollo de su vida, Erickson plantea ocho etapas donde la persona atraviesa por cada una de ellas desde la infancia hasta la edad adulta.*¹²

En la infancia el ser humano busca la satisfacción de necesidades básicas, y atraviesa por lo que el denomina confianza, autonomía e iniciativa aquí el individuo debe primero establecer el sentimiento de ser aceptado por los demás y que ellos cubran sus necesidades básicas para que cuando se presente el momento idóneo pueda expresarse o pueda desarrollar sus necesidades de manera eficiente y espontánea siempre dirigida a objetivos personales y académicos.

*Durante la adolescencia hay cambios significativos para todo el proceso, una exhausta búsqueda de la identidad que es la integración de papeles,*¹³ debido a que el individuo se halla en un momento crucial donde deja las obligaciones y características de la niñez y se encuentra con el desafío de ser y tomar las obligaciones de un adulto, es influenciado considerablemente por la sociedad, toma decisiones para su futuro, se enfoca en establecer relaciones de afecto y convivencia, la integración de todas las etapas manifiestan un nivel de

¹² Idem pag. Consultada 189

¹³ Idem

madurez y sentimiento de identidad que cada individuo proyectándolo en su diario vivir en las diferentes áreas en las que se desenvuelve.

Cuando la persona no logra integrar adecuadamente las experiencias de cada etapa, puede presentarse como víctima de la vida, lo que Erickson denomina Estancamiento hace referencia al empobrecimiento personal¹⁴, el ser humano entra en una etapa donde su vida se ha convertido en una rutina y sin sentido de vida, se vuelve apática en sus relaciones sociales, todos sus objetivos se quedan estancados y no encuentra una razón para llevarlos a desarrollarlos.

✓ Primera etapa Confianza básica contra Desconfianza

Esta etapa se ubica en los primeros años de vida la cual se desarrolla de manera positiva si el niño cubre todas sus necesidades básicas, de otra manera el niño puede tener un fracaso y dificultades a nivel personal y social. *Cuando las necesidades físicas y afectivas son cubiertas satisfactoriamente el niño desarrollará un sentimiento de que el mundo, especialmente social, es un lugar seguro para estar; que las personas son de fiar y amorosas. A través de las respuestas paternas, el niño aprende a confiar en su propio cuerpo y las necesidades biológicas que van con él lo contrario creara a una persona aprensiva y suspicaz con respecto a los demás.¹⁵*

✓ Segunda etapa Autonomía contra Vergüenza y Duda

Segunda etapa dentro del ciclo vital, en los primeros años de vida, aquí el niño adquiere una autonomía gradualmente, por medio de la exploración y

¹⁴ Idem, pag. Consultada 197

¹⁵ Boeree, Geroge Teorías de la personalidad; Erik Erikson ; Psicología Online; en internet: <http://www.psicologia-online.com/ebooks/personalidad/erikson.htm>

manipulación de su entorno, la vigilancia adecuada de los padres permite que desarrolle el autocontrol y autoestima, la restricción de la exploración, el señalamiento continuo y no ausencia de límites inducen al niño lleva implícito un mensaje negativo llevándolo a la experimentación de vergüenza y duda de sus propias habilidades y temor de enfrentarse a las diversas situaciones, necesarias para su autoafirmación.

Sobresale el paso del control externo al autocontrol, despierta la conciencia de si mismo, puede surgir la virtud de voluntad, la duda ayuda a reconocer que aun no se esta listo para algo y la vergüenza permite el reconocimiento de límites, para Erikson lo indispensable es el equilibrio.¹⁶

✓ Tercera etapa Iniciativa contra Culpa

La iniciativa se refiere a un sentido de dirigido internamente de lo es correcto o equivocado para uno mismo; la culpa es sentirse indigno o inaceptable para el propio yo.¹⁷

El niño empieza a asumir responsabilidades, adquiere nuevas habilidades, visualiza los objetivos simples, experimenta a través de su imaginación.

La falta de límites conlleva a la crueldad y la exageración de control trae consigo la inhibición, lograr el equilibrio permite encontrar un propósito, el niño logra concretar sus objetivos tiende a ser una persona laboriosa, si por el contrario, no lo logra, desarrolla conductas donde trata de impresionar a las demás personas asumiendo papeles sociales exagerados.

¹⁶ Papalia, Diane; Psicología del desarrollo; Mc Graw Hill; Octava edición; Colombia; 2001; pág consultada 301-302

¹⁷ Dicaprio, Nicholas S; Op cit. Pág: 184

✓ Cuarta etapa: Laboriosidad contra Inferioridad

Esta etapa va de la mano con el inicio de la educación formal, el niño inicia la adquisición de conocimientos estructurados, evidencia sus habilidades así mismo, a sus pares, padres y maestros, busca la aceptación y necesita ser animado y dirigido mientras adquiere las habilidades exigidas por su entorno social. El equilibrio permite que se enfrente a nuevos retos y sea capaz de aprender nuevas cosas y estructurar sus conocimientos, la exigencia continua conduce al niño a sumergirse en la laboriosidad excedida olvidándose de las otras áreas fundamentales de su vida, lo contrario puede generar sentimiento de inferioridad por el temor al fracaso e inadecuación.

Una determinante importante de la autoestima es la perspectiva que tienen los niños de su capacidad para hacer un trabajo productivo, los niños deben aprender destrezas valoradas por su sociedad.¹⁸

✓ Quinta etapa Identidad contra Confusión de papeles

La identidad es el sentimiento de ser y ser percibido como una y la misma persona, la confusión de papeles es el estado de no tener definidos claramente los papeles centrales del ego.¹⁹ Esta etapa se da inicio en la adolescencia es un periodo fundamental en la existencia del individuo debido a que se encuentra en una búsqueda de identidad y diferentes cambios significativos que se reflejaran en el ámbito familiar, social y académico.

Es importante para la persona, sentirse aceptado por los demás porque necesita pertenecer a determinado grupo, el adolescente esta buscando su lugar en la sociedad y debe desempeñar diferentes papeles para sentirse a gusto con

¹⁸ Papalia, Diane; Op cit; pág consultada. 551

¹⁹ Dicaprio, Nicholas S; Op cit. Pág 193

alguien en particular, la persona se apoya en los diferentes roles culturalmente aceptados y la comunicación que juega un papel determinante en el proceso.

*La identidad yoica significa saber quiénes somos y cómo encajamos en el resto de la sociedad. Exige que tomar lo que se a aprendido acerca de la vida y sí mismo, moldeando una autoimagen unificada, una que la comunidad estime como significativa.*²⁰

✓ Sexta etapa intimidad contra Aislamiento

*La intimidad es la capacidad para formar relaciones humanas estrechas y perdurables, sentimiento de amar y ser amado. El aislamiento es el sentimiento de ser inaceptable y no amado por los demás.*²¹ Esta etapa se da en lo que se conoce como adulto temprano las interacciones sociales juegan un papel importante debido a que se reflejara en el resto de la vida.

El individuo es capaz de convivir con otros y establecer relaciones de amistad, pareja etc. Su identidad socializa, relacionarse íntimamente de manera perdurable que puede llevar a la existencia de una procreación y transmisión de la generación. También se destaca el crecimiento profesional e idealmente la capacidad para resolver conflictos emocionales y sociales, por el ejemplo el rompimiento en una relación de pareja, búsqueda de empleo, mudarse a otro lugar y establecer nuevas relaciones de amistad.

✓ Séptima etapa: Generatividad contra Estancamiento

La generatividad es el sostenimiento del trabajo productivo y del afecto cuando un individuo alcanza la completa madurez física, psicológica y social,

²⁰ Boeree, Geroge, Op cit.

²¹ ²¹ Dicaprio, Nicholas S: Op cit. Pág 194

*cuida y perpetua la cultura para la siguiente generación, la personificación y la transmisión de la cultura, el estancamiento es el sentimiento de que la vida no tiene sentido, es encontrar vida rutinaria y aburrida.*²² Se da durante la adultez intermedia, es ser creativo y productivo en todas las áreas en que se desarrolla.

En las etapas anteriores la persona a logrado formar su identidad individual, y se encuentra listo para cumplir con otros roles, en los cuales otras personas dependen de él (su esposa, sus hijos); por lo tanto tiende a tener diferentes roles a nivel familiar, profesional y social, el estancamiento se genera cuando la persona se da cuenta que no ha alcanzado las metas que se propuso, no le encuentra sentido a su vida y no es dinámico dentro de su entorno.

✓ Octava etapa Integridad del ego contra Desesperación

*La integridad se refiere a un sentido de entereza y plenitud, respeto por el yo caracterizado por la sabiduría, que esta definida por la cultura en particular, la desesperación es un sentido de futilidad de la vida, temor a la muerte.*²³

El individuo unifica en esta etapa todas las experiencias obtenidas a lo largo de su vida, obteniendo sabiduría y transmitiéndola a la generación en desarrollo. El YO logra alcanzar su máxima plenitud y desarrollo, lo contrario conduce a la persona a la desesperación debido a que se acerca la muerte o culminación de la existencia, produciendo en el individuo miedo e impotencia.

²² IDEM

²³ IDEM

✓ IDENTIDAD CULTURAL

Desde sus inicios el ser humano ha evidenciado la necesidad de pertenencia hacia un grupo, es casi imposible prescindir de la vinculación con otros, siendo la interrelación una de las partes fundamentales de la formación integral del hombre, la socialización influye en el aprendizaje cognoscitivo, emocional, cultural y conductual.

La identidad cultural es una riqueza que dinamiza las posibilidades de realización de la especie humana, al movilizar a cada pueblo y a cada grupo para nutrirse de su pasado y acoger los aportes externos compatibles con su idiosincrasia y continuar así el proceso de su propia creación.²⁴

La persona inicia las relaciones interpersonales dentro del círculo familiar, donde toma los parámetros considerados como adecuados dentro de una sociedad, en la expansión de la socialización el individuo modifica continuamente los patrones familiares, a través de la relación con sus pares, vecinos, maestros y luego en un entorno laboral. El ser humano está vinculado a la cultura por medio de la socialización, en un proceso que le permite interiorizar el significado de los patrones de comportamiento, hábitos, costumbres y ritos entre otros y el entorno en el que se desarrolla, es importante para el individuo, identificarse con los elementos de su sociedad y formar parte de ella, adoptando el rol que de acuerdo a su esquema le corresponde dentro de la misma. Guatemala es un país multicultural, cada subcultura posee su propia jerarquización de valores y patrones de comportamiento, sin embargo la capacidad de adaptación que posee el ser humano le permite la reestructura integral constante sin excluir sus raíces personales fundamentales.

²⁴ UNESCO; DECLARACIÓN DE MÉXICO SOBRE LAS POLÍTICAS CULTURALES; Conferencia mundial sobre las políticas culturales; México D.F., 1982. En Internet: http://portal.unesco.org/culture/es/files/35197/11919413801mexico_sp.pdf/mexico_sp.pdf

El docente es un transmisor cultural primordial, debido al rol que desempeña dentro de la sociedad, es visto como figura de autoridad, sus educandos observan detenidamente su proceder y toman ciertas características que luego expresan en su diario vivir.

1.1.2.5 PERSONALIDAD

Es un conjunto organizado y estructurado de pensamientos, sentimientos y comportamientos de un sujeto, su consistencia se manifiesta en los diversos entornos, familia, escuela, lugar de trabajo, relaciones interpersonales, etc.

*La personalidad es una identidad personal del individuo, tiene diversos componentes, los centrales definen a la persona y los periféricos son limitados, sujetos a cambios.*²⁵ Es decir las características centrales son significativas y expresan los rasgos de la persona, mientras que las periféricas expresan tendencias que pueden ser aplicadas en ciertas situaciones, moda, lugar, gustos, etc., no son permanentes.

*Las experiencias vividas en la infancia y etapas posteriores de la vida se combinan con las predisposiciones genéticas para formar atributos psicológicos del adulto.*²⁶ La personalidad supone el conjunto de características que identifican a un individuo, es formada a través de las experiencias individuales vividas, con un componte genético, durante el desarrollo de la misma emerge el conocimiento del individuo mismo, así como su conceptualización que le permite formar su autoimagen y es proyectada en su entorno a través de su desenvolvimiento.

²⁵ Dicaprio, Nicholas S, op. cit. p. 6

²⁶ Skinner-Klée, Jorge; Antropología Aplicada; Segunda edición; Editorial José Pineda Ibarra; 1971; pág. 371

La motivación a nivel cognoscitivo y social induce a la independencia, autonomía y responsabilidad por la propia vida, esto se reflejará en la determinación de sus necesidades y habilidades primordiales, así como el desenvolvimiento y la interrelación con su ambiente.

Un docente debe manifestar características de personalidad consideradas en su cultura como adecuadas para la adopción del rol que desempeñara, porque es considerado un agente de formación y cambio dentro de su entorno.

Algunos autores enumeran y describen características consideradas estándares de la personalidad psicológicamente adecuada y equilibrada de un individuo.

La personalidad psicológicamente sana y equilibrada tiene las siguientes características:

- ✓ **Flexible.** *La persona que sabe reaccionar frente a las situaciones y ante los demás de diversas formas, poseen una amplia gama de conductas y utilizan una u otra para adaptarse a las exigencias de la vida, en vez de comportarse de un modo rígido e inflexible.*
- ✓ **Multifacético,** *realizando diversas actividades, en vez de centrar su vida alrededor de un mismo tema.*
- ✓ **Tolerante** *a las situaciones de presión y enfrentarse a ellas y no renunciar ante las dificultades y contratiempos.*

- ✓ **Realista**, la forma de verse a sí misma, al mundo y a los demás se ajusta bastante a la realidad.²⁷

Un docente se enfrenta diariamente a diversas situaciones y a grupos de alumnos con diferentes características, necesidades, exigencias y estilos de aprendizaje heterogéneos, su elemento principal de trabajo son seres humanos y un entorno al que debe adaptarse, tomando en cuenta sus diferencias personales sin alejarse de su objetivo principal.

1.1.2.6 AUTOCONCEPTO DEL DOCENTE

El autoconcepto del docente interfiere en el proceso educativo y relaciones interpersonales, es de vital importancia que se desarrolle una autodefinición realista y positiva que promueva la expansión personal y profesional. La percepción y la valoración de las personas sobre sí mismas condicionan su equilibrio psicológico y por ende sus relaciones interpersonales y el rendimiento laboral. *Se hace referencia al termino de “autoconcepto para aludir principalmente a la dimensión cognitiva o perceptiva del individuo, reservando el vocablo autoestima para resaltar sobre toda la vertiente evaluativa o afectiva relacionándose con el sentimiento de dignidad”²⁸*, es decir, la conciencia que la persona tiene de la propia valía, una apreciación positiva de si mismo impulsa a la autorrealización.

Los docentes descritos como buenos se ven a sí mismos identificados con los demás, preparados para hacer frente a la situaciones que surgen dentro de su entorno laboral, coherentes en su enseñanza y ejemplo. Son sujetos de la observación y el señalamiento constante por parte de sus alumnos, compañeros, superiores y padres de familia.

²⁷ Cepvi.com Psicología, Medicina, Salud y Terapias alternativas, Personalidad; en Internet: <http://www.cepvi.com/personalidad2.shtml>

²⁸ Rodríguez Estrada, Mauro: “Autoestima Clave del Éxito Personal; Editorial el Manual Moderno; 1988; México, D.F; Pág. 9

Las características auto percibidas se manifiestan en el desenvolvimiento personal, generando un clima adecuado para su labor formativa, debido a que interfiere de forma directa en el ambiente educativo y el fortalecimiento de autoimagen de los alumnos y a la vez su autoconcepto recibe retroalimentación de su propio entorno. El autoconcepto realista y la confianza equilibrada en sus posibilidades, contribuyen en las relaciones laborales, no existe un patrón rígido que especifique como debe ser un docente dentro de su entorno profesional pero si existen directrices que pueden ayudar para el fortalecimiento de su trabajo.

1.1.2.7 PERFIL DEL DOCENTE

La docencia es una profesión humanista, al igual que en otras ocupaciones, quien desea optar a este tipo de cargo, necesita tener rasgos que manifiesta su identidad y están acorde a su labor. El docente se desarrolla en un sistema con necesidades y exigencias cambiantes, para cada área educativa. Un profesor de enseñanza media trabaja con alumnos entre las edades de 12 a 18 años, fundamentalmente debe estar en la capacidad de desarrollar las tareas y actividades previstas en el currículum de preparación inicial del docente en formación. El Ministerio de Educación Nacional de Guatemala, especifica que el currículum base para educadores de enseñanza media debe consistir en:

- ✓ *Organizar el currículum en función de las áreas y disciplinas que imparte.*
- ✓ *Desarrollar metodologías didácticas adaptadas a la diversidad de diferencias de aprendizaje de los alumnos.*
- ✓ *Promover la capacidad del alumno para generar sus propias formas de aprendizaje.*

- ✓ *Cumplir todas sus obligaciones para las que fue contratado dentro del centro educativo.*²⁹

Uno de los papeles esenciales que desempeña un docente es ser un modelo para sus educandos y para todos aquellos que piensen en él como figura influyente en su formación, su comportamiento influirá notablemente en los estudiantes, pero cada uno de ellos debe ser guiado e incluso incitado a desarrollar su propio plan de vida. El docente debe, a través de la propia acción, mostrar cómo se adquieren conocimientos, cómo se investiga y cómo el estudiante se convierte en una persona activa, que vive y promueve la unidad en la diversidad y la organización social con equidad de género y etnia como base del desarrollo plural. En sociedad guatemalteca al profesor se le exige directa o indirectamente que sea un icono y ente de progreso, a través de diferentes técnicas que posea o adquiera en su diario vivir debe promover el conocimiento y crecimiento personal desarrollado por medio de las relaciones sociales.

El Ministerio de educación guatemalteco incluye dentro su Currículo Nacional Base de Formación Docente las siguientes características enfocadas al nivel afectivo.

- ✓ *Reflexiona (meta cognición) sobre su propia práctica considerándola como hipótesis de acción, a partir de su saber pedagógico para redimensionar su quehacer con sentido.*
- ✓ *Muestra su idoneidad basada en principios y valores morales que su desempeño profesional docente demanda ante el conjunto normativo de la moral pública.*

²⁹MINEDUC Curriculum Nacional Base; En Internet: <http://www.mineduc.gob.gt/portal/curriculo+base+para+nivel+medio#1135>

- ✓ *Manifiesta una actitud de disposición de realizar su labor docente con pasión como muestra de su vocación, en diferentes ámbitos de relación social.*
- ✓ *Previene problemas de aprendizaje (niños con necesidades educativas especiales) en niños y niñas que presentan irregularidades en su desarrollo.*
- ✓ *Desarrolla en forma permanente un clima afectivo donde se promueva la práctica de valores de convivencia, equidad, respeto y solidaridad y se interiorice la interculturalidad.*
- ✓ *Evalúa los aprendizajes tomando en cuenta las diferencias individuales y de desarrollo de la niñez, por medio de técnicas, procedimientos e instrumentos alternativos, en una función formativa.*
- ✓ *Valora su identidad profesional y personal en el marco del respeto a las identidades de las demás personas.*³⁰

Se espera que el profesor guatemalteco posea diversas características, incluyendo un autoconcepto positivo que le permita desenvolverse de forma adecuada establecer relaciones interpersonales acorde a los patrones de pensamiento y comportamiento del lugar donde desarrolla su labor, sin embargo es un concepción idealista, debido a que el docente es un ser humano con sus propias necesidades y aspiraciones, muchos deben trabajar en condiciones precarias, sin materiales, condiciones y remuneración acorde al servicio que presta. Se tiene una concepción general del docente que no se aplica a la realidad nacional, se espera demasiado de su ejercicio sin tomar en cuenta su

³⁰ IDEM

propia identidad, sus pensamientos, sentimientos y actitudes, incluso la vocación.

1.1.2.8 RELACIONES INTERPERSONALES

En una institución las personas establecen y mantiene relaciones entre sí, manifiestan la cohesión del personal. *La forma de interactuar y la calidad de la misma influyen de forma directa en el ambiente laboral, provocan en el interior sentimientos y emociones, como felicidad, comodidad, sentimiento de pertenencia, agrado por trabajar o por el contrario desagrado, falta de motivación, incomodidad entre otras*³¹. En el ámbito laboral se analizan las expectativas que tienen los empleados, estableciéndose lineamientos a seguir, tiempo, derechos, obligaciones, entre otros lo cual se ve afectado por la subjetividad de los representantes de ambas partes, una especie de contrato psicológico, que consiste en un acuerdo comprendido entre los empleados y la dirección de la entidad, en el se explica lo que la administración espera de los trabajadores, y lo que los empleados pueden esperar de la administración.

*En este contrato psicológico define las expectativas conductuales que incluye cada rol.*³² Dentro de una entidad se tiene la expectativa de que los encargados del personal se dirijan a los trabajadores de forma adecuada, ofreciendo condiciones de trabajo que propicien un ambiente cómodo y agradable, con líneas de comunicación apropiadas informándole al empleado los objetivos y procesos a seguir antes de ejecutarlos y que a su vez proporcionen retroalimentación en cuanto a la actuación del empleado.

³¹ Chiavenato, Idalberto; "Administración de Recursos Humanos"; Mcgraw-Hill; Buenos Aires, 1998: Pág. 9

³² Relaciones laborales en internet: <http://www.monografias.com/trabajos14/relac-laboral/relac-laboral.shtml?monosearch>

Un jefe que motiva e incentiva a su personal promoverá la cultura organizacional y la identificación del empleado con la institución, lo que conlleva a la realización de las funciones asignadas de forma satisfactoria y correcta. El trabajador se siente comprometido con su trabajo y a la vez retroalimenta su autoconcepto laboral, por el contrario las malas relaciones laborales entre encargado y subalternos promueve la limitación del trabajador, la conformidad de cumplir con las tareas sin sentir satisfacción o realizar un esfuerzo por dar lo mejor de sí mismo. En una institución educativa, el director o coordinador, se ve en la obligación de asumir actitudes y conductas que le permiten guiar mejor a sus docentes, buscar las condiciones que generen satisfacción y compromiso, cuando es una institución privada las condiciones ofrecidas y otorgadas dependen de los propietarios mientras que en una institución pública las condiciones, incentivos y motivaciones se desprenden del estado y de las personas de la comunidad, observándose desventajas para algunos maestros que trabajan en condiciones inadecuadas, sin los materiales necesarios para desarrollar correctamente su trabajo su motivación es extrínseca y proviene de su vocación y el deseo de contribuir con el desarrollo del lugar donde realiza su labor.

Algunas bibliografías refieren que los superiores de los maestros deben tomar una posición de docente y mostrarles la forma adecuada de dirigirse dentro de la institución, un dirigente debe tener preparación profesional en el área y a su vez la capacidad de proyectar la cultura organizacional e inyectar dinamismo y pro-actividad, por medio de confianza, empatía, y sobre todo haciéndolos sentir parte importante de la institución, lo que a su vez provoca que el personal manifieste un compromiso personal hacia la institución educativa, sin embargo esta concepción no puede ser aplicada de forma general en las entidades educativas públicas, los maestros que no cuentan con el apoyo,

ni la remuneración adecuada expresan una identificación y compromiso con la población que atienden.

El personal de una institución está integrado por un grupo de individuos que interactúan regularmente entre sí, aparecen dos tipos de relaciones:

- ✓ Relaciones formales: surgen de la organización en sí y están basadas en las tareas asignadas, líneas de comunicación, inician con el contrato de trabajo y contribuyen con el cumplimiento de objetivos organizacionales.
- ✓ Relaciones informales: Son grupos de individuos cuyas experiencias laborales comunes desarrollan un sistema de relaciones interpersonales que van más allá de aquellos establecidos por la administración. Es decir, surge de la afinidad entre compañeros de trabajo, amistad etc. En las relaciones interpersonales el autoconcepto se manifiesta, a través de las características en que cada docente se relaciona con sus compañeros, superiores, educandos y padres de familia.

1.1.2.9 AMBIENTE LABORAL

Las condiciones físicas y motivacionales adecuadas, así como la predisposición positiva de los trabajadores pueden propiciar el desarrollo agradable de las actividades laborales, obteniendo resultados satisfactorios tanto para la institución como para el empleado. *La satisfacción laboral es un sentimiento placentero derivado de la percepción que tiene el individuo de su situación laboral en relación con los propios valores, de tal manera que es el producto de discrepancia entre lo que el trabajador quiere y lo que realmente obtiene, mediado por la importancia que le atribuye a la*

*situación.*³³ El ambiente o clima laboral es intangible y particular en cada institución o lugar de trabajo, es propiciado por las condiciones propias de la entidad en conjunto con las características individuales que cada elemento humano manifiesta, puede favorecer o interferir en el alcance de los objetivos de la entidad.

El ambiente laboral surge como producto de la interacción de dos aspectos fundamentales:

- ✓ La existencia de una estructura organizacional y las prácticas de dirección correspondientes a los sistemas, programas y procedimientos, en un ambiente educativo se suman las expectativas de las autoridades y la población atendida.
- ✓ Las personas que laboran dentro de la institución, la manifestación de sus intereses, necesidades, actitudes y conductas hacia los elementos formales, es un aspecto dinámico e impredecible ligado a la subjetividad.

Una institución educativa es una organización formal, que engloba metas cognitivas, afectivas y comportamentales, se visualiza como una institución orientada a realizar funciones sistematizadas enfocadas a alcanzar objetivos y metas con eficacia, a través, de la ejecución de planes previamente estructurados, al igual que una empresa de otra índole, con la diferencia fundamental que dentro de la escuela, el elemento principal es el ser humano, buscando un equilibrio entre la objetividad y la subjetividad.

³³ UADY Universidad Autónoma de Yucatán; Programa "Diagnóstico Organizacional de la UADY en Función de su Clima Organizacional y la Satisfacción Laboral del Personal Administrativo y Manual" ; en Internet:
http://www.dgdp.uady.mx/cgdh/programas/Programa_Diagnostico_Organizacional_de_la_UADY....pdf

La escuela es una organización sujeta a cambios suscitados por las exigencias, lineamientos gubernamentales, diferencias y necesidades individuales de la población atendida, busca proyectar una organización flexible y adaptada a los cambios y necesidades de su campo de trabajo.

*Las organizaciones son unidades sociales creadas deliberadamente a fin de alcanzar objetivos específicos; para ello cuentan con tres tipos de recursos: materiales (dinero, materia prima, equipos), técnicos (procedimientos, instructivos) y humanos (habilidades, conocimientos, experiencias, motivaciones, salud de los miembros de la organización)*³⁴ El objetivo primordial de una entidad educativa es brindar un servicio enfocado a la educación formal, sin embargo; la naturaleza de está consiente que influya directa e indirectamente en la instrucción de patrones de pensamiento, sentimiento, conducta, valores éticos y morales, el entorno exige a los docentes que en la realización de su labor expresen comportamientos ideales, que puedan ser reproducidos por los educandos.

Una institución educativa es una organización que presenta dos necesidades fundamentales al igual que una empresa de cualquier otra naturaleza.

- ✓ Tareas: Presentan la función del trabajo realizados por la institución, la cual a su vez necesita de recursos humanos (personal calificado) y materiales (lugar físico, materiales). Personal administrativo, docentes con vocación y preparación de acuerdo al área, curso o grado que imparte, personal de apoyo o mantenimiento y personal de staff que proporcione sus servicios de acuerdo a necesidades específicas.

³⁴ Arias Galicia, Fernando. "Administración de Recursos humanos". ³⁴ Trillas; México DF, 1979, pág. 49

- ✓ Personas: Se refiere a la subjetividad del trabajador. Es en este ítem donde el autoconcepto del personal de una institución educativa se manifiesta, debido a que el personal trae consigo las necesidades de expresión, pertenencia, socialización, manifestándose en el esfuerzo conjunto y dirigido a cumplir con las tareas y aumentar la eficiencia de las actividades laborales de la organización, el trabajo de un maestro no es mecánico ni monótono debido a que diariamente se enfrenta a las necesidades, pensamientos, estados de animo y conductas tanto de sus compañeros de trabajo como de sus alumnos.

CAPÍTULO II

TÉCNICAS E INSTRUMENTOS

2.1 Contexto

El docente es una figura significativa en la formación integral de sus alumnos, su desenvolvimiento engloba la socialización de conocimientos, desarrollo de técnicas de enseñanza adecuadas a los diferentes grupos atendidos concatenado a una interacción constante entre compañeros de trabajo, alumnos y padres de familia, manifestando su autoconcepto ya sea positivo o negativo a través de la forma en que se desenvuelve y relaciona con su entorno,

En la actualidad en Guatemala existen miles de instituciones educativas publicas y privadas que capacitan a su personal para mejorar las técnicas de enseñanza aprendizaje y mejorar la empatía y comprensión de las diferencias personales y de modelos de aprendizaje de los alumnos, sin embargo se le da poca importancia al conocimiento y desarrollo del autoconcepto del docente y la proyección del mismo en las relaciones interpersonales.

2.2 Delimitación

La investigación se limito a los docentes de nivel preprimaria, primario y básico que laboran en las jornadas matutina y vespertina, en el Liceo Mixto Virgen de Sarapiquí, ubicado en Barcenas Villa Nueva, el trabajo se realizo durante los meses de mayo y junio del año 2011.

2.3 Técnicas

Se procedió a recabar la información sobre las características del y la forma de relacionarse con sus compañeros y autoridades del liceo, de los docentes que conformaron la población estudiada.

- Se observó a la población, durante 5 días hábiles, para lo cual se utilizó una guía de observación estructurada, especificando las conductas registradas.
- Se realizó una entrevista semiestructurada a todos los integrantes de la muestra, con el objetivo de indagar características de autoconcepto, cualidades del docente desde la autoevaluación, relaciones interpersonales y ambiente de la institución.

2.4 Instrumentos

- **Observación:**

Indagación detallada de las actitudes y conductas manifestadas por la muestra elegida. Se utilizó de forma estructurada para identificar las características de comportamiento que intervienen en las relaciones interpersonales del docente dentro de su ambiente laboral.

- **Cuestionario de autoconcepto forma 5 (AF5)**

Se aplicó el cuestionario “Autoconcepto Forma 5” (AF5) (García y Musitu, 1999). Porque evalúa el autoconcepto de forma integral. A través de cinco áreas. Se aplicó de forma individual a los docentes de la institución.

El test evaluó lo siguiente:

- ✓ *Autoconcepto académico/laboral: Se refiere a la percepción que el sujeto tiene de la calidad de su desempeño, relativo al sentimiento que se genera en el trabajador acerca de su actividad a través de la opinión de sus superiores y a cualidades concretas valoradas especialmente en ese contexto por ejemplo inteligencia.*
- ✓ *Autoconcepto social. Percepción que el sujeto tiene de su capacidad para desenvolverse en las relaciones sociales. enfocado a la red social del sujeto y a su facilidad o dificultad para mantenerla o ampliarla y algunas cualidades importantes en las relaciones interpersonales.*
- ✓ *Autoconcepto emocional. Es la percepción general que el sujeto tiene sobre su estado emocional y sus respuestas a situaciones específicas.*
- ✓ *Autoconcepto familiar.- Es la apreciación que tiene el sujeto de su importancia, participación e integración en el medio familiar; confianza y el afecto de los padres. sentimiento de felicidad y apoyo, implicación en la familia o la inaceptación por los otros miembros.*
- ✓ *Autoconcepto físico. Se refiere a la percepción que tiene el sujeto de su aspecto físico y de su condición física; la práctica deportiva en la vertiente social, física y de habilidad y el auto- apreciación relativa al aspecto físico.*

➤ **Entrevista**

Se aplicó de forma individual, con el objetivo de corroborar la información obtenida en la observación y aplicación del test.

Se buscó la apreciación personal de las relaciones laborales establecidas y la percepción personal que cada docente tiene de la institución.

2.5 Técnicas de análisis estadísticos, descripción e interpretación de datos.

En la investigación se utilizó la estadística descriptiva para ordenar, clasificar y tabular de forma adecuada los resultados obtenidos durante el proceso.

Con la información recabada se procedió a:

- Ordenamiento.
- Clasificación.
- Tabulación.
- Análisis e interpretación de resultados.

El análisis estadístico para la descripción e interpretación de los datos se realizó de la siguiente forma.

Selección de la muestra a través del muestreo incidental, debido a que la misma estuvo integrada por docentes del Liceo Mixto Virgen de Sarapiquí, ubicado en Bárcenas Villa Nueva.

Se utilizó una lista de cotejo, para registrar las características planteadas en la guía de observación.

Se aplicó el test AF5 para conocer el autoconcepto de cada uno de los docentes y la entrevista semi estructurada que tenía el objetivo de corroborar la

información obtenida con los instrumentos anteriores e identificar las cualidades que debe poseer un docente, de acuerdo a la percepción individual.

Es test de autoconcepto AF5 permitió la evaluación de las dimensiones del autoconcepto. La puntuación del autoconcepto integral de cada sujeto se obtuvo promediando los resultados de las cinco dimensiones. Se presenta una gráfica con los resultados de cada una de las áreas evaluadas por el test de autoconcepto af5, debido a que un ser humano puede valorar cualitativa y cuantitativamente cada aspecto de su vida de forma diferente, creando un equilibrio entre las mismas, lo que le permite desenvolverse en su entorno sin prestarle atención a sus deficiencias en un aspecto en particular.

- En base a la observación directa, entrevista semiestructurada y test de autoconcepto AF5. Se obtuvieron las características de personalidad del docente y su influencia en las relaciones laborales de la población estudiada.
- Se presentan las cualidades que debe poseer un docente de acuerdo a la percepción de la población investigada, así mismo las características que debe mejorar por la naturaleza de su labor.

CAPÍTULO III

PRESENTACIÓN, ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

3.1 Características del lugar y de la población

3.1.1 Características del lugar

El estudio fue realizado dentro de las instalaciones del Liceo Mixto Virgen de Sarapiquí, ubicado en Barcenas, Municipio de Villa Nueva, departamento de Guatemala.

3.1.2 Características de la Población

La población estuvo integrada por 6 docentes que laboran en la jornada matutina, 5 docentes que laboran en la jornada vespertina y 3 que laboran en ambas jornadas. La población reside en el municipio de Villa Nueva. Las edades de los docentes oscilan entre los 19 y 38 años. Todos estudiantes universitarios, de las carreras de profesorado de enseñanza media, pedagogía, arquitectura, ingeniería y música. 2 de las docentes participantes desempeñan el cargo de directoras dentro del Liceo.

La muestra estuvo compuesta por 12 mujeres y 2 hombres. Desde la perspectiva de dirección cada docente aporta su toque personal al trabajo en equipo, cada uno tiene características únicas que se proyectan en su labor profesional.

3.2 Análisis Cualitativo

Los docentes del Liceo Mixto Virgen de Sarapiquí a través de la expresión de su auto-imagen manifiestan la capacidad de realizar un equilibrio en sus distintas áreas. Son personas multifacéticas que deben representar diversos papeles dentro de su entorno social, esto a su vez requiere de un esfuerzo constante para lograr un desempeño productivo en la institución, debido a que se despliegan en un sistema dinámico de necesidades y exigencias culturales, algunas de sus características son imitadas por sus alumnos que se encuentran en proceso de formación

Los docentes con un autoconcepto alto en las diversas áreas tienden a relacionarse con más facilidad, aprovechan los espacios disponibles para compartir ya sea con alumnos, compañeros o superiores, observan las reuniones de personal como una oportunidad para dar a conocer sus puntos de vista. Por otro lado los maestros con autoconcepto bajo en la mayoría de facetas prefieren relacionarse de forma superficial con sus colegas, eligen a uno o dos con los que conviven gran parte del tiempo, evitan participar activamente en reuniones no obligatorias, expresan sus ideas solo cuando consideran que es necesario y se enfocan en cumplir con los requerimientos de la institución.

La naturaleza de su labor promueve el establecimiento y sostenimiento de relaciones interpersonales adecuadas, tanto con compañeros de trabajo, superiores, alumnos y padres de familia. La profundidad de las relaciones interpersonales dentro del área laboral esta ligada a la afinidad que surge entre algunos compañeros, siendo reflejado en el diario vivir, proyectan un autoconcepto realista, tomando en cuenta sus fortalezas y debilidades, muestran agrado por su trabajo y por las personas con las que conviven y a la vez forman lazos estrechos de amistad con algunos de sus compañeros.

El autoconcepto interviene directamente en el establecimiento de relaciones laborales de un docente, porque la convivencia agradable les permite disfrutar de su trabajo, sin embargo no interviene en el cumplimiento de sus obligaciones laborales.

El análisis e interpretación de los resultados recabados en el trabajo de campo de la investigación se realizó de la siguiente forma. Se distribuyen los resultados en tres áreas significativas:

- Autoconcepto.
- Relaciones personales.
- Ambiente laboral.

➤ **AUTOCONCEPTO**

Se presenta la tabla de resultados con los valores reales, obtenidos en cada una de las áreas y el promedio que identifica al autoconcepto integral.

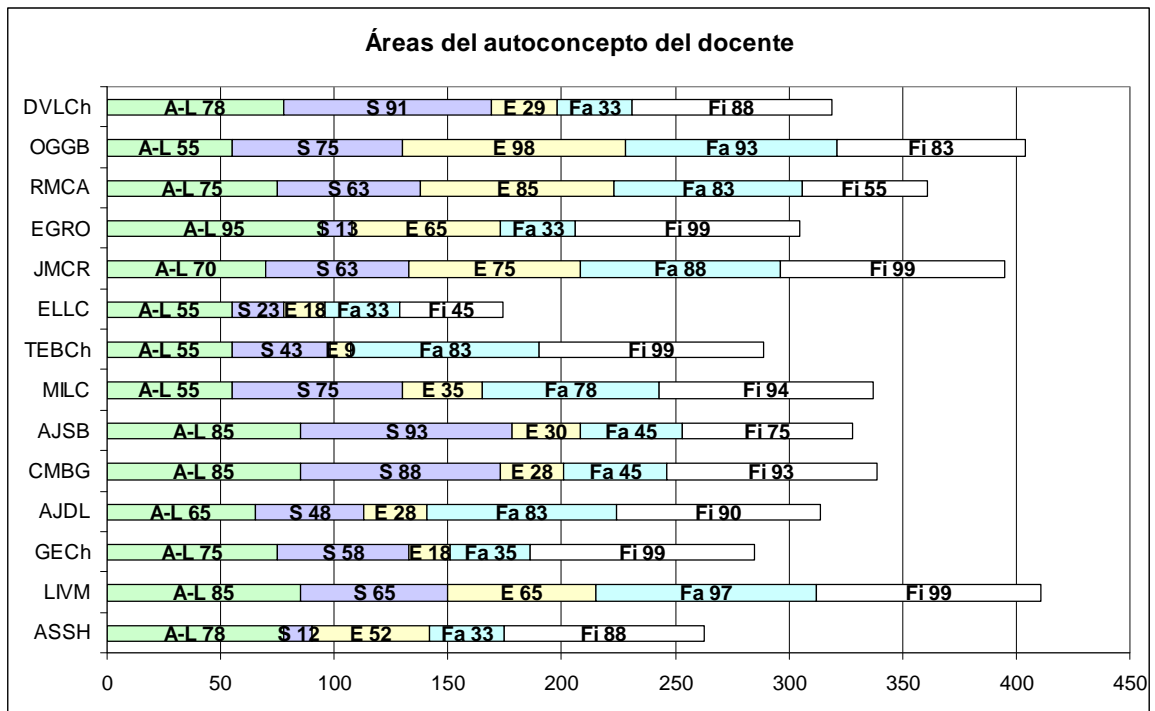
TABLA No. 1

Nombre	Edad	Sexo	Académico laboral	Social	Emocional	Familiar	Físico	Autoconcepto Integral
ASSH	38	F	78	12	52	33	88	52.6
LIVM	27	F	85	65	65	97	99	82.2
GECh	25	F	75	58	18	35	99	57
AJDL	24	M	65	48	28	83	90	62.8
CMBG	24	M	85	88	28	45	93	67.8
AJSB	23	F	85	93	30	45	75	65.6
MILC	23	F	55	75	35	78	94	67.4
TEBCh	23	F	55	43	9	83	99	57.8
ELLC	22	F	55	23	18	33	45	34.8
JMCR	21	F	70	63	75	88	99	79
EGRO	21	F	95	13	65	33	99	61
RMCA	20	F	75	63	85	83	55	72.2
OGGB	20	F	55	75	98	93	83	80.8
DVLCh	18	F	78	91	29	33	88	63.8
Promedio	23,5		72,21	57,86	45,36	61,57	86,14	65,67

Fuente: Elaboración propia obtenida de la muestra, compuesta por 14 docentes de ambos sexos, comprendidos entre las edades de 18 a 38 años, de procedencia urbana, escolaridad universitaria y nivel socioeconómico medio.

En base a la tabla anterior, se presentan dos gráficas que brindan una apreciación visual de los resultados obtenidos.

GRÁFICA No. 1

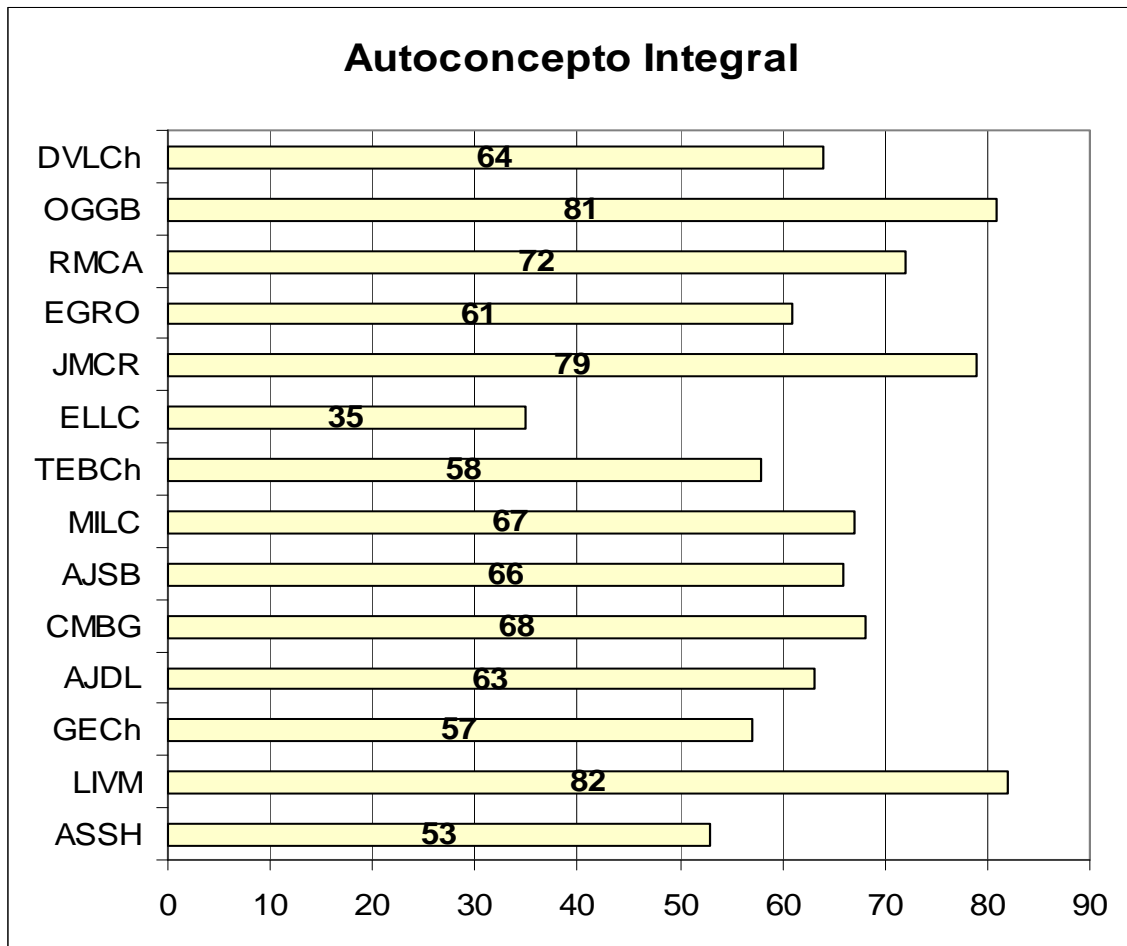


A - L = Académico - laboral	S= Social	E= Emocional	Fa= Familiar	Fi= Físico
-----------------------------	-----------	--------------	--------------	------------

Fuente: Elaboración propia obtenida de la muestra, compuesta por 14 docentes de ambos sexos, comprendidos entre las edades de 18 a 38 años, de procedencia urbana, escolaridad universitaria y nivel socioeconómico medio.

Los resultados del test AF5 muestran la percepción que cada docente tiene de si mismo en cada área de su vida, la gráfica permite observar la compensación que cada individuo hace en las diferentes facetas de su vida. El 93% de la población tiene un autoconcepto arriba de la media y un 7% posee un autoconcepto pobre.

GRÁFICA No. 2

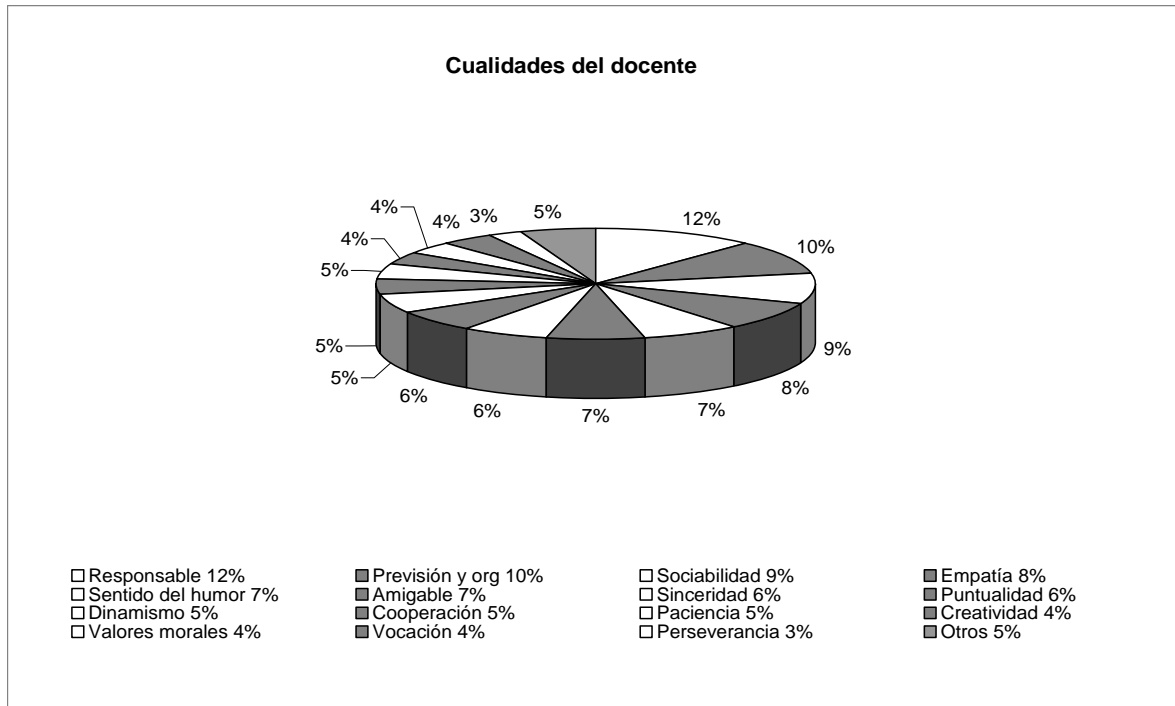


Fuente: Elaboración propia obtenida de la muestra, compuesta por 14 docentes de ambos sexos, comprendidos entre las edades de 18 a 38 años, de procedencia urbana, escolaridad universitaria y nivel socioeconómico medio.

La gráfica muestra el equilibrio que cada docente realiza en las diversas áreas, un docente puede considerarse un buen trabajador y a la vez un mal deportista, los docentes están sujetos a señalamientos constantes de alumnos, compañeros, directores, padres de familia y sociedad,

El docente se desenvuelve en una profesión humanista, sus características personales van acorde a su labor.

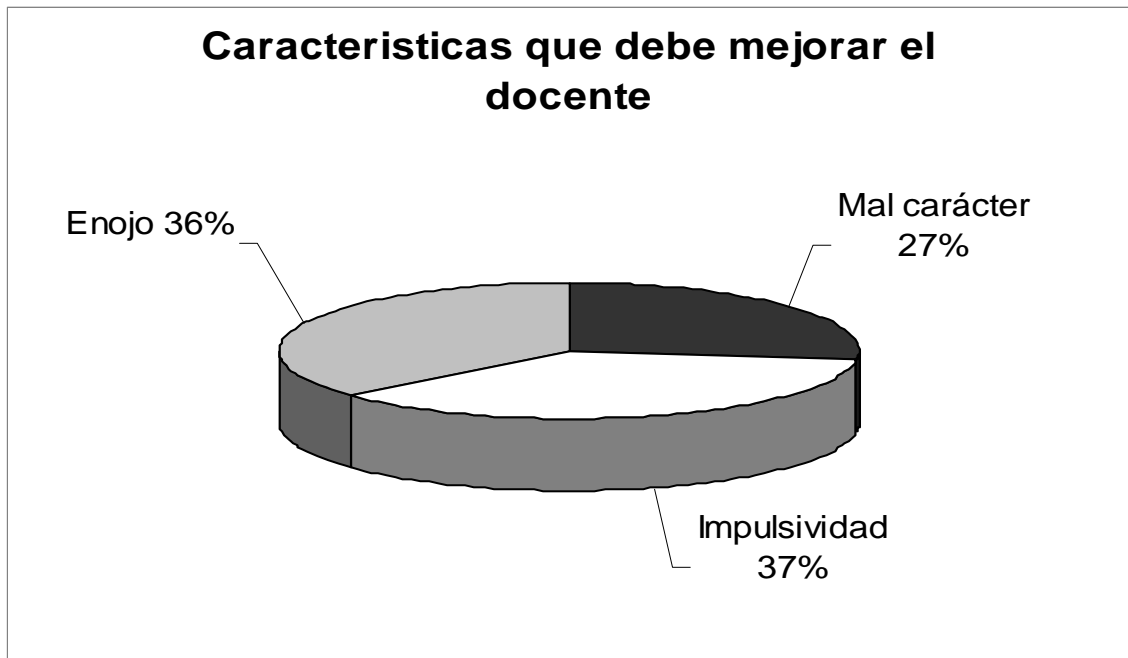
GRÁFICA No. 3



Fuente: Elaboración propia obtenida de la muestra, compuesta por 14 docentes de ambos sexos, comprendidos entre las edades de 18 a 38 años, de procedencia urbana, escolaridad universitaria y nivel socioeconómico medio.

Las cualidades que debe poseer un docente varían de acuerdo a los lineamientos de una institución o incluso de una cultura. Uno de los objetivos de la investigación fue indagar la percepción del propio docente a través de la introspección guiada. Las características reflejadas en los resultados son producto de 3 ítems claves dentro de la entrevista semi estructurada. “Describase usted mismo; Enumere sus 5 cualidades mas sobresalientes; que es lo mejor de ser usted”. La gráfica presenta las 15 cualidades que de acuerdo a la muestra un docente debe poseer, en las que sobresalen: la responsabilidad 12%; organización y previsión 10%; sociabilidad 9% y empatía 8%. El ser humano tiene la tendencia a identificarse con su profesión, la enumeración de las cualidades son producto de la auto observación, en el desenvolvimiento personal y laboral.

GRÁFICA No. 4



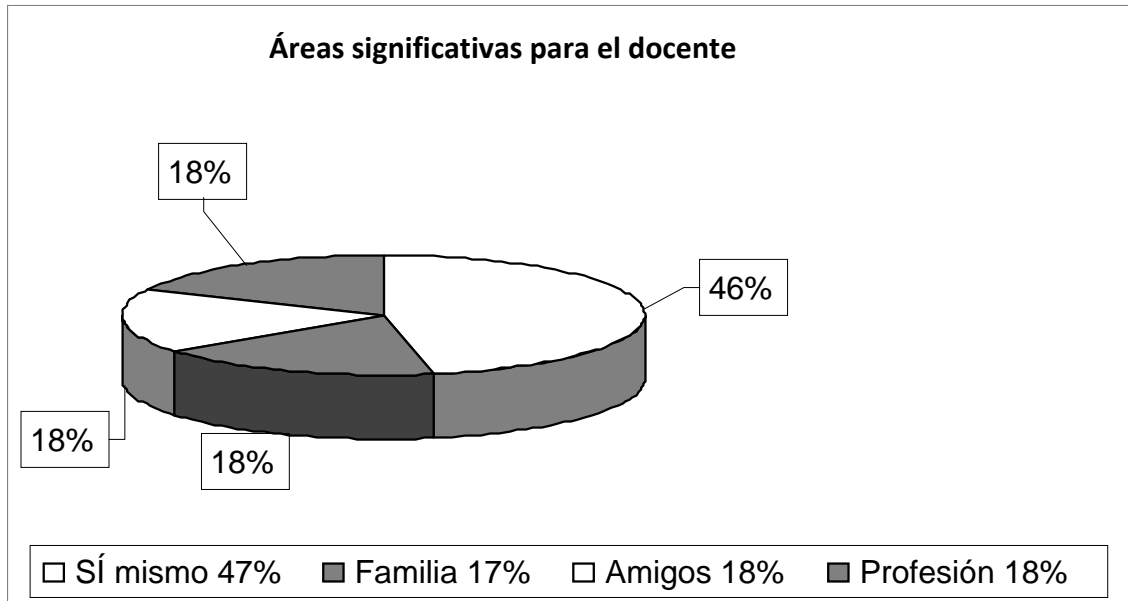
Fuente: Elaboración propia obtenida de la muestra, compuesta por 14 docentes de ambos sexos, comprendidos entre las edades de 18 a 38 años, de procedencia urbana, escolaridad universitaria y nivel socioeconómico medio.

Un autoconcepto equilibrado, significa que la persona es capaz de reconocer sus cualidades y a la vez las características que debe mejorar para poder funcionar de forma adecuada en su entorno.

De acuerdo a la muestra, las cualidades que un profesor debe mejorar son: la impulsividad: 37%; Enojo 36% y mal carácter 27%.

Al maestro se le atribuyen características de personalidad consideradas en su cultura como adecuadas para la adopción del rol que desempeñara, porque es considerado un agente de formación y cambio dentro de su entorno.

GRÁFICA No. 5



Fuente: Elaboración propia obtenida de la muestra, compuesta por 14 docentes de ambos sexos, comprendidos entre las edades de 18 a 38 años, de procedencia urbana, escolaridad universitaria y nivel socioeconómico medio.

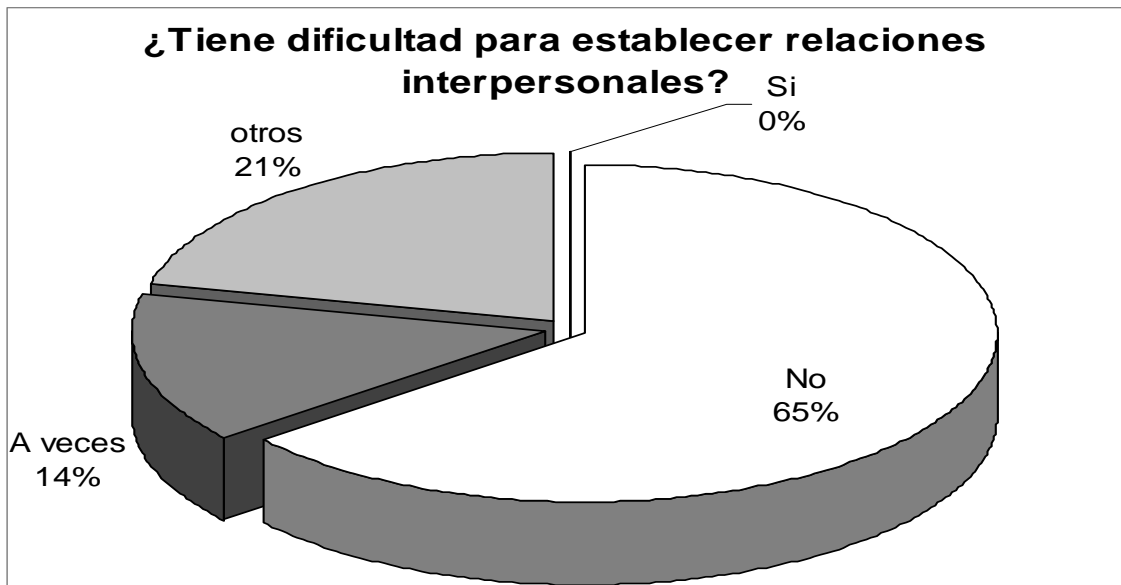
El autoconcepto es un conjunto de creencias que el ser humano posee sobre sí mismo, es una evaluación generada de la valorización de opiniones externas. Cada área de la vida de una persona es jerarquizada de acuerdo a sus propias necesidades.

Los resultados de acuerdo a la apreciación de la muestra: Sí mismo 46%; familia, amigos y profesión 18% cada área. La evaluación proximodistal manifiesta la aceptación y satisfacción de las necesidades propias, necesarias para poder integrar las otras áreas importantes del individuo.

➤ RELACIONES INTERPERSONALES EN EL AMBIENTE LABORAL

La labor educativa tiene como función preponderantemente la socialización con el objetivo facilitar a los educandos la formación académica y personal que le permitan desenvolverse de forma apropiada, de acuerdo a los parámetros de su cultura. En la investigación se utilizó el método socrático, se le plantearon varias preguntas a los docentes enfocadas a las relaciones establecidas dentro de su entorno laboral, incluyendo la comunicación establecida entre docentes y dirección. La manera de interactuar y la calidad de la misma influyen directamente en el ambiente laboral, en las relaciones interpersonales se manifiesta el autoconcepto a través de las características de cada persona para relacionarse con sus pares.

GRÁFICA No. 6

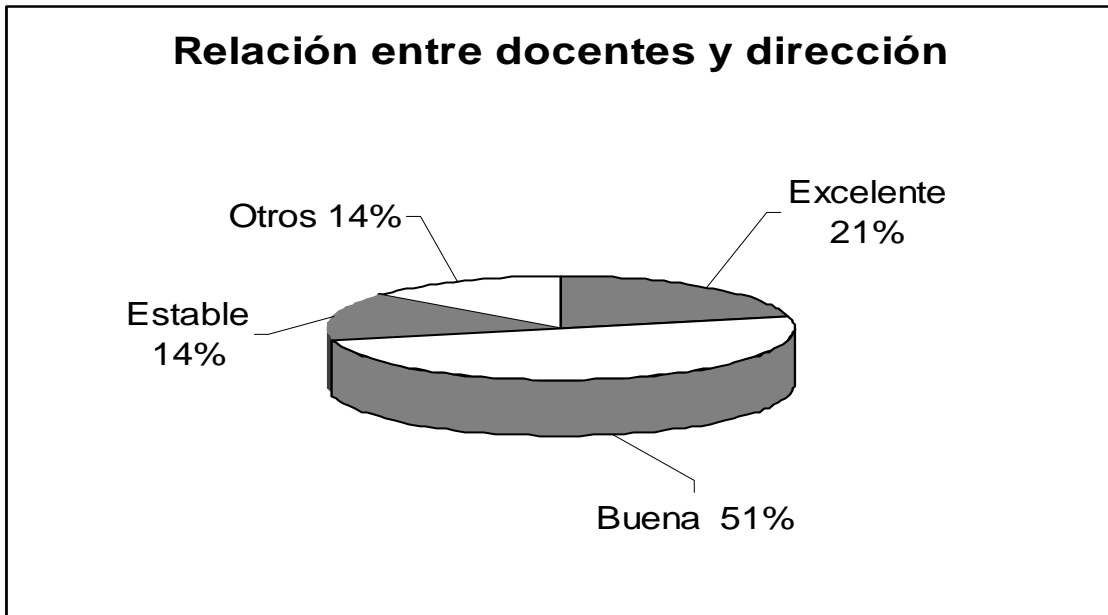


Fuente: Elaboración propia obtenida de la muestra, compuesta por 14 docentes de ambos sexos, comprendidos entre las edades de 18 a 38 años, de procedencia urbana, escolaridad universitaria y nivel socioeconómico medio.

El 65% de la muestra tienen facilidad para establecer relaciones interpersonales, el 22% expresa que tiene dificultad bajo ciertas circunstancias, por ejemplo, al estar en una reunión con desconocidos o al relacionarse con personas de un nivel académico o de autoridad superior. Un docente se desenvuelve en un entorno netamente social, su labor consiste en guiar el aprendizaje de los educandos, es indispensable poseer la facilidad de comunicarse y expresar sus ideas de forma adecuada para darse a entender y transmitir de forma adecuada los conocimientos y experiencias a los estudiantes.

En una institución educativa las relaciones interpersonales son fundamentales, las relaciones principales que se generan son las formales, porque surgen de la estructura de la institución, inician con el contrato de trabajo y favorecen el cumplimiento de objetivos, se fundamenta en las labores asignadas y líneas de comunicación, las cuales son indispensables para la socialización adecuada de la información, el conocimiento de necesidades e inconformidades dentro de la misma institución.

GRÁFICA No. 7



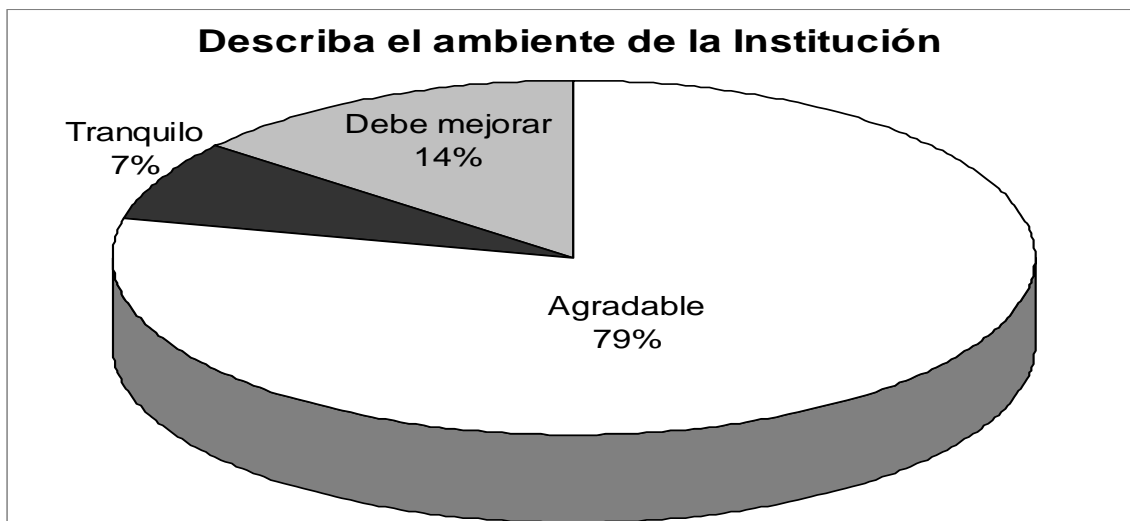
Fuente: Elaboración propia obtenida de la muestra, compuesta por 14 docentes de ambos sexos, comprendidos entre las edades de 18 a 38 años, de procedencia urbana, escolaridad universitaria y nivel socioeconómico medio.

De acuerdo a la muestra estudiada el 50% considera que la relación entre dirección y docentes es buena y solo un 22% la observa como excelente, el 14% tiene opiniones diversas como, agradable, cómodas etc. En su totalidad la muestra expresa la existencia de una reciprocidad positiva entre el personal y la administración del colegio, variando únicamente el adjetivo de acuerdo a la percepción de cada docente.

➤ AMBIENTE LABORAL

El ambiente laboral es sutil y particular en cada organización, es generado por las condiciones propias de la institución ligada con las características individuales, que el empleado manifiesta, esta combinación puede beneficiar o entorpecer la eficacia de las metas de la organización. La percepción del ambiente laboral puede tender a variar de un empleado a otro.

GRÁFICA No. 8



Fuente: Elaboración propia obtenida de la muestra, compuesta por 14 docentes de ambos sexos, comprendidos entre las edades de 18 a 38 años, de procedencia urbana, escolaridad universitaria y nivel socioeconómico medio.

El 86% de la muestra percibe el ambiente de la institución de forma positiva, el 14% considera que podría mejorar, de acuerdo a la entrevista realizada, algunos docentes expresan que la institución podría modificar ciertas situaciones que le permitan mejorar el clima laboral. Para el ser humano es fundamental sentirse a gusto y cómodo en lugar de trabajo, lo cual induce un mejor desempeño de sus responsabilidades y la expresión libre de sus opiniones dentro del entorno laboral.

CAPITULO IV

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

4.1 Conclusiones

Después de la aplicación de los instrumentos, análisis de resultados obtenidos de esta investigación descriptiva, sobre el autoconcepto y la relación laboral de los docentes del Liceo Mixto Virgen de Sarapiquí ubicado en Barcnas Villa Nueva, se concluye:

- El autoconcepto es la autoobservación analítica de cada individuo, basada en la valoración de las características personales y la integración de experiencias, situaciones y opiniones de los demás.
- Los docentes del Liceo Virgen de Sarapiquí equilibran las diferentes áreas del autoconcepto, para lograr un desenvolvimiento adecuado dentro de su ambiente laboral.
- Se comprobó que un autoconcepto positivo esta basado en la evaluación personal realista, que permite la aceptación de fortalezas y deficiencias del ser humano.
- La implementación de espacios que permiten la expresión libre de las opiniones del personal, impulsa la comunicación adecuada y el establecimiento de relaciones laborales sanas dentro de la institución.

- Cuando el individuo se percata de la deficiencia de su autoconcepto en una de sus áreas, realiza un esfuerzo para mantener un equilibrio integral, lo cual representa un desgaste de energía constante y puede dificultar el establecimiento de relaciones interpersonales satisfactorias.

- El autoconcepto influye en la facilidad o dificultad para establecer relaciones interpersonales dentro del área laboral, sin embargo el grado de intimidad esta afectado por la afinidad existente entre compañeros.

4.2 Recomendaciones

- Promover la generación de un autoconcepto positivo, basado en la realidad del individuo, a través de programas específicos estandarizados que puedan ser aplicados en diversos entornos sociales y optimicen el trabajo del psicólogo como parte de un equipo multidisciplinario que atiende a la población guatemalteca en salud mental.
- Al Liceo Mixto Virgen de Sarapiquí Implementar programas de capacitación constante enfocada al crecimiento integral de los docentes, que impulse un desenvolvimiento individual y desarrollo de relaciones personales adecuadas dentro de la institución.
- A la carrera de profesorado de enseñanza media en psicología para que dentro de las clases implementen programas específicos dirigidos al reconocimiento, formación y mantenimiento de un autoconcepto positivo realista, debido a su influencia en las relaciones interpersonales, con compañeros, autoridades, alumnos y padres de familia.
- A la Escuela de Ciencias Psicológicas para que dentro de sus programas curriculares pueda integrar espacios dirigidos al crecimiento emocional de los alumnos, quienes promueven la salud mental en los centros de práctica y lugares de trabajo.
- Promover la creación de relaciones interpersonales adecuada dentro del entorno laboral, a través de la implementación de actividades creativas que minimicen el desgaste de energía generado por el esfuerzo que hace el individuo para equilibrar las diferentes áreas de su vida.

BIBLIOGRAFÍA

Arias Galicia, Fernando, **“Administración de Recursos humanos”**. México DF: Editorial Trillas, 1979.

Boeree, Geroge y Erick Erikson, **“Teorías de la personalidad”**. <http://www.psicologia-online.com>. Fecha consultada 18/01/ 2011

Cepvim-Psicología, **“Medicina, Salud y Terapias alternativas, Personalidad”**. <http://www.cepvi.com>. Fecha consultada 21/01/2011

Chiavenato, Idalberto, **“Administración de Recursos Humanos”**. Santa Fe, Bogotá: Editorial McGraw-Hill, Segunda Edición, 1998. 540 pp

Dicaprio, Nicholas S., **“Teorías de la Personalidad”**. Santa Fé, Bogota: Editorial McGraw-Hill, Segunda Edición, 1996. 559 pp

EF DEPORTES.COM: Rivas 2003:107 citado en: **“El desarrollo del autoconcepto físico a través de la enseñanza de los deportes colectivos en la Enseñanza Secundaria Obligatoria”**. <http://www.efdeportes.com>. Fecha consultada: 04/02/2011

Fadiman, James y Robert Frager, **“Teorías de la Personalidad”**. México: Editorial Harper-Row Latinoamericana, 1988. 525 pp

Filippi L., Graciela, **“Psicología del Trabajo. Autoconcepto laboral y compromiso, Psicología para América Latina 2008”**. <http://www.psicolatina.org>. Fecha consultada: 30/01/2011

González Martínez, María Teresa, Ediciones Universidad de Salamanca citados Clark, Clemens y Bean: **“Algo sobre La Autoestima: Qué es y como se expresa 2001”**. <http://campus.usal.es>. Fecha consultada 25/01/2011

Goñi, Eider y Fernández, Arantza, Revista de Psicodidáctica volumen 12, **“Los Dominios Social y Personal del Autoconcepto, 2007”**. <http://redalyc.uaemex..mx>. Fecha consultada 26/01/2011

MINEDUC, **“Curriculum Nacional Base”**. <http://www.mineduc.gob.gt>. Fecha consultada 02/02/2011

Montgomery, W., **“La Autoestima: Exploración, Evaluación y Pautas”**. <http://www.scribd.com>. 1997. Fecha consultada 21/01/2011

Musitu, G. y Cols, **“Autoconcepto, Autoestima y Aprendizaje Escolar, citados Shavelson, Hubner y Stanton”**. Vol. 9 Págs. Consultadas. 271-289. Psicothema. <http://www.psicothema.com>. 1997. Fecha 10/02/2011

“Relaciones laborales”. <http://www.monografias.com>. Fecha consultada 02/02/2011

Revista Iberpsicología: Epstein, S. citado en Amezcua Membrilla; Fernández de Haro, J.E, **“La influencia del Autoconcepto en el Rendimiento Académico (2000) España”**. www.fsmorente.filos.ucm.es. Fecha consultada 26/01/2011

Rodríguez Estrada, Mauro, **“Autoestima Clave del Éxito Personal”**. México, D.F.: Editorial El Manual Moderno, 1988. 9 pp

Skinner-Klée, Jorge, **“Antropología Aplicada”**. Editorial José Pineda Ibarra, Segunda edición, 1971.

UADY Universidad Autónoma de Yucatán, **“Programa Diagnóstico Organizacional de la UADY en Función de su Clima Organizacional y la Satisfacción Laboral del Personal Administrativo y Manual”**. <http://www.dgadp.uady.mx/>. Fecha consultada 15/02/2011

UNESCO. **“Declaración de México sobre las Políticas Culturales. Conferencia mundial sobre las políticas culturales 1982”**. <http://portal.unesco.org>. Fecha consultada 17/02/2011

Woolfolk, Anita E., **“Psicología Educativa”**. México: Editorial Prentice Hall, Séptima Edición, 1999. 662 pp

ANEXOS

Nombre y apellidos _____ Sexo VARÓN MUJER

Centro _____ Curso _____

Edad _____ Fecha de aplicación

DIA	MES	AÑO

Nº 265

AF5

INSTRUCCIONES

A continuación encontrará una serie de frases. Lea cada una de ellas cuidadosamente y conteste con un valor entre 1 y 99 según su grado de acuerdo con cada frase. Por ejemplo, si una frase dice «La música ayuda al bienestar humano» y Vd. está muy de acuerdo, contestará con un valor alto, como por ejemplo el 94. Vea cómo se anotaría en la Hoja de respuestas.

«La música ayuda al bienestar humano»..... 94

Por el contrario, si Vd. está muy poco de acuerdo, elegirá un valor bajo, por ejemplo el 9, y lo anotará en la Hoja de respuestas de la siguiente manera:

«La música ayuda al bienestar humano»..... 09

No olvide que dispone de muchas opciones de respuesta, en concreto puede elegir entre 99 valores. Escoja el que más se ajuste a su criterio.

RECUERDE, CONTESTE CON LA MÁXIMA SINCERIDAD

PUEDEN VOLVER LA HOJA Y COMENZAR

NOTA: Se han redactado las frases en masculino para facilitar su lectura. Cada persona deberá adaptarlas a su propio sexo.



CONTESTE DE 1 A 99 EN LAS CASILLAS CORRESPONDIENTES A CADA PREGUNTA

- 1 Hago bien los trabajos escolares (profesionales)
- 2 Hago fácilmente amigos
- 3 Tengo miedo de algunas cosas
- 4 Soy muy criticado en casa
- 5 Me cuido físicamente
- 6 Mis superiores (profesores) me consideran un buen trabajador
- 7 Soy una persona amigable
- 8 Muchas cosas me ponen nervioso
- 9 Me siento feliz en casa
- 10 Me buscan para realizar actividades deportivas
- 11 Trabajo mucho en clase (en el trabajo)
- 12 Es difícil para mí hacer amigos
- 13 Me asusto con facilidad
- 14 Mi familia está decepcionada de mí
- 15 Me considero elegante
- 16 Mis superiores (profesores) me estiman
- 17 Soy una persona alegre
- 18 Cuando los mayores me dicen algo me pongo muy nervioso
- 19 Mi familia me ayudaría en cualquier tipo de problemas
- 20 Me gusta como soy físicamente
- 21 Soy un buen trabajador (estudiante)
- 22 Me cuesta hablar con desconocidos
- 23 Me pongo nervioso cuando me pregunta el profesor (superior)
- 24 Mis padres me dan confianza
- 25 Soy bueno haciendo deporte
- 26 Mis profesores (superiores) me consideran inteligente y trabajador
- 27 Tengo muchos amigos
- 28 Me siento nervioso
- 29 Me siento querido por mis padres
- 30 Soy una persona atractiva

NO DESPEGUE ESTE EJEMPLAR O LA APLICACION QUEDARA INVALIDADA

**POR FAVOR, COMPRUEBE QUE HA
CONTESTADO TODAS LAS PREGUNTAS**

AUTOCONCEPTO FORMA 5

AF5

AUTORES: FERNANDO GARCÍA Y GONZALO MUSITU

NOMBRE COMPLETO: _____

SEXO _____ EDAD _____ FECHA DE NACIMIENTO _____

A continuación encontrará una serie de frases. Lea cada una de ellas cuidadosamente y conteste con un valor entre 1 y 99 según su grado de acuerdo con cada frase. Por ejemplo, si una frase dice “la música ayuda al bienestar humano” y usted. Está muy de acuerdo, contestará con un valor alto, como por ejemplo 94. Por el contrario si está un poco de acuerdo, elegirá un valor bajo, por ejemplo el 9 y 10.

No olvide que dispone de muchas opciones de respuesta, en concreto puede elegir entre 99 valores. Escoja el que más se ajuste a su criterio.

1. Hago bien los trabajos escolares (profesionales) { }
2. Hago fácilmente amigos. { }
3. Tengo miedo de algunas cosas. { }
4. Soy muy criticado en casa. { }
5. Me cuido físicamente. { }
6. Mis superiores (profesores) me consideran un buen trabajador. { }

7. Soy una persona amigable. { }
8. Muchas cosas me ponen nervioso. { }
9. Me siento feliz en casa. { }
10. Me buscan para realizar actividades deportivas. { }
11. Trabajo mucho en clase. (Trabajo) { }
12. Es difícil para mí hacer amigos. { }
13. Me asusto con facilidad. { }
14. Mi familia está decepcionada de mí. { }
15. Me considero elegante. { }
16. Mis superiores (profesores) me estiman. { }
17. Soy una persona alegre. { }
18. Cuando los mayores me dicen algo me pongo muy nervioso. { }
19. Mi familia me ayudaría en cualquier tipo de problemas. { }
20. Me gusta como soy físicamente. { }
21. Soy un buen trabajador (estudiante) { }

22. Me cuesta hablar con desconocidos. { }
23. Me pongo nervioso cuando me pregunta el profesor (superior) { }
24. Mis padres me dan confianza. { }
25. Soy bueno haciendo deportes. { }
26. Mis profesores (superiores) me consideran inteligente y trabajador { }
27. Tengo muchos amigos. { }
28. Me siento nervioso. { }
29. Me siento querido por mis padres. { }
30. Soy una persona atractiva. { }

Guía de observación Individual

Docente: _____ Edad: _____ Sexo _____ Nivel: _____

Instrucciones: Marcar con una "x" si la actitud fue manifestada, durante el día.

	ACTITUD	Lunes	Martes	M	Jueves	Viernes
1	Su presentación personal satisface los parámetros de institución.					
2	Llega puntual al trabajo.					
3	la Muestra agrado por la labor que realiza.					
4	Utiliza un vocabulario correcto dentro de la institución.					
5	Saluda a sus compañeros al momento de ingresar al establecimiento.					
6	Sonríe varias veces durante su jornada.					
7	Habla de forma espontánea con sus compañeros, autoridades y alumnos.					
8	Motiva a sus alumnos a través de incentivos verbales u objetos.					
9	Muestra agrado al conversar con alumnos, compañeros o superiores.					
10	Permanece alejado del grupo.					
11	Manifiesta respeto por la personalidad de los alumnos,					
12	Controla la disciplina del grupo.					
13	Evita el contacto visual durante una conversación.					
14	Permite el contacto físico de sus alumnos, compañeros o superiores (Abrazos, beso en la mejilla, etc dentro de la institución					
15	Durante el receso los alumnos se acercan a él o ella para entablar conversaciones.					
16	Utiliza el contacto físico durante la comunicación.					
17	Los alumnos muestran interés por el curso impartido por el docente.					
18	Muestra interés por los comentarios de los alumnos.					
19	Cuida su imagen externa.					
20	Facilita la incorporación de otra persona a la conversación.					
21	Manifiesta postura de escucha (se acerca a la persona, gira para poder tener contacto visual, etc.)					
22	Coopera con otros compañeros, superiores o alumnos.					
23	Muestra confianza en sí mismo al expresar opiniones y puntos de vista.					

UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
ESCUELA DE CIENCIAS PSICOLÓGICAS.
PROFESORADO DE ENSEÑANZA MEDIA EN PSICOLOGÍA.

GUÍA DE ENTREVISTA

LICEO MIXTO VIRGEN DE SARAPIQUI.

NIVEL_____

INICIALES DEL DOCENTE_____ SEXO_____ EDAD_____ CURSO_____

1. Describese usted mismo de forma breve.
2. Enumere sus 5 cualidades más sobresalientes.
3. ¿Qué es lo mejor de ser usted?
4. ¿Cómo es su relación con sus superiores?
5. ¿Cuáles son sus pasatiempos?
6. ¿El trabajo que realiza llena sus expectativas?
7. ¿Le agrada verse al espejo?
8. ¿Le gusta participar en las actividades extracurriculares de la institución?
9. ¿Describa el ambiente de la institución?
10. ¿Qué lo motivo a ser docente?
11. Enumere 5 características que usted considera que debe mejorar.
12. ¿Considera que realiza un buen trabajo?
13. ¿Cuáles son sus metas?
14. ¿Cree que sus alumnos lo admiran?
15. ¿Sus superiores promueven espacios de convivencia entre compañeros de trabajo?

16. ¿Tiene alguna dificultad para establecer relaciones interpersonales?
17. ¿Se considera atractivo-a físicamente?
18. ¿Le gusta el ambiente de la institución?
19. ¿Considera que su arreglo personal llena las expectativas de la institución?
20. ¿Tiene facilidad para comunicarse con sus alumnos?
21. Considera que tiene alguna dificultad para expresar sus opiniones en las reuniones de la institución.
22. Si pudiera cambiar algo de su aspecto físico, ¿ Qué sería?
23. ¿Le preocupa la impresión que causa en las demás personas?
24. ¿Se cuida físicamente?
25. ¿Tiene alguna dificultad para comunicarle su opinión a sus superiores?