



UNIVERSIDAD DE CARABOBO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
ESCUELA DE EDUCACIÓN
TRABAJO ESPECIAL DE GRADO



**LA IMAGEN PROFESIONAL DEL DOCENTE ANTE LA COMUNIDAD
EDUCATIVA**

Valencia, Julio 2014



UNIVERSIDAD DE CARABOBO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
ESCUELA DE EDUCACIÓN
TRABAJO ESPECIAL DE GRADO



**LA IMAGEN PROFESIONAL DEL DOCENTE ANTE LA COMUNIDAD
EDUCATIVA**

Trabajo presentado como requisito parcial para obtener el título de
Licenciado (a) en Educación Mención Orientación.

Autoras: Mayerlin Noriega

Amelis Valdespino

Tutora: Luisa Rojas

Valencia, Julio 2014

AGRADECIMIENTOS

Agradecemos a Dios por estar presente en nuestras vidas y por guiarnos a través de la realización de esta investigación y nunca abandonarnos.

A nuestros padres por brindarnos apoyo moral, espiritual y económico que nos brindaron en todo momento.

A la comunidad educativa del Liceo Bolivariano Antonio Minguet Letteron especialmente, al departamento de orientación que nos apoyo para realizar la investigación en la institución educativa.

Y por ultimo pero no menos importantes a todas aquellas personas como nuestros amigos y compañeros de estudio quienes nos ayudaron a realizar satisfactoriamente esta investigación.

Amelis Valdespino y Mayerlin Noriega

DEDICATORIAS

A Dios principalmente porque sin fe y dedicación nada se puede realizar de forma satisfactoria.

A mis padres y hermana por el apoyo incondicional que siempre me han brindado y por enseñarme que con constancia y dedicación todo es posible.

A mis tíos y primas por su solidaridad en todo momento.

A todos mil gracias por su apoyo y que la Bendición de Dios y la Virgen los acompañe siempre.

Noriega Mayerlin

A Dios por guiarme en el camino hacia el logro de mis metas, por acompañarme siempre.

A mis padres Mary de Valdespino y Arístides Valdespino por ser ejemplo de luchas y sacrificio, por estar siempre apoyándome y por todo el cariño y amor que me brindan.

A mi hermana Emily Valdespino y su esposo José Paredes por sus consejos y apoyo incondicional.

A mi esposo por estar conmigo siempre en las buenas y en las mala TQM.

A mis amiga Mayerlín Noriega y María Yépez por demostrarme su amistad incondicional las quiero mucho, Dios las bendiga.

Valdespino Amelis



UNIVERSIDAD DE CARABOBO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
ESCUELA DE EDUCACIÓN
TRABAJO ESPECIAL DE GRADO



AUTORIZACION DEL TUTOR

Por medio de la presente se hace constar que el presente Trabajo Especial de Grado bajo el título: Imagen Profesional del Docente ante la Comunidad Educativa presentado por las bachilleres Amelis Valdespino portadora de la cedula de identidad: 20.513.195 y Mayerlin Noriega portadora de la cedula de identidad: 19.525.300, cumple con los requisitos de forma y de fondo para optar por el título de Licenciado (a) en Educación Mención Orientación.

Prof. Luisa Rojas

C.I:

INDICE

	pp
RESUMEN.....	xi
INTRODUCCION.....	1
CAPITULOS	
I. EL PROBLEMA	
Planteamiento del Problema.....	3
Objetivos de la investigación.....	6
Objetivo General.....	6
Objetivo Especifico.....	6
Justificación.....	6
II. MARCO TEORICO	
Basamento Teórico Referencial.....	8
Antecedentes.....	13
Referentes Conceptuales.....	15
Cuadro de Operalización de Variables.....	17
III. MARCO METODOLOGICO	
Naturaleza de la Investigación.....	18
Tipo de Investigación.....	19
Diseño de la investigación.....	19
Población y Muestra	20
Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos.....	21
Validez y Confiabilidad.....	22
IV. PRESENTACIÓN, ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS	
Presentación de los resultados.....	24
Tabulación y Análisis.....	25

Discusión de los Resultados.....	37
Conclusión.....	39
Recomendaciones.....	40
Referencias Bibliográficas.....	41
Anexos.....	42

ÍNDICE DE CUADROS

CUADRO	pp
1. ¿Tienen interés y dedicación al desempeñar su trabajo?.....	25
2. ¿Muestran liderazgo dentro de la institución educativa?.....	26
3. ¿Tienen destrezas y suficientes conocimientos sobre la materia que imparten?.....	27
4. ¿Tienen manejo y control de grupo dentro del aula escolar?.....	28
5. ¿Cumplen de manera responsable y constante sus horarios de trabajo?....	29
6. ¿Mantienen participación activa y comunicación adecuada en actividades de la institución con docentes, padres, representantes y alumnos?.....	30
7. ¿Tienen una aptitud de cooperación en la institución educativa?.....	31
8. ¿Utilizan una vestimenta adecuada para trabajar dentro de una institución educativa?.....	32
9. ¿Manejan adecuadamente su tiempo tanto dentro como fuera de la institución educativa?.....	33
10. ¿Mantienen una posición positiva ante los problemas o dificultades que se puedan originar en la institución educativa?.....	34
11. ¿Tienen una autoestima favorable?.....	35
12. ¿Poseen la habilidad de solucionar los diversos conflictos que puedan presentarse en la institución educativa?.....	36

ÍNDICE DE TABLAS

TABLA	pp
1. Resultados del Ítem 1.....	25
2. Resultados del Ítem 2.....	26
3. Resultados del Ítem 3.....	27
4. Resultados del Ítem 4.....	28
5. Resultados del Ítem 5.....	29
6. Resultados del Ítem 6.....	30
7. Resultados del Ítem 7.....	31
8. Resultados del Ítem 8.....	32
9. Resultados del Ítem 9.....	33
10. Resultados del Ítem 10.....	34
11. Resultados del Ítem 11.....	35
12. Resultados del Ítem 12.....	36



UNIVERSIDAD DE CARABOBO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
ESCUELA DE EDUCACIÓN



TRABAJO ESPECIAL DE GRADO

LA IMAGEN PROFESIONAL DEL DOCENTE ANTE LA COMUNIDAD EDUCATIVA

Autoras: Mayerlin Noriega

Amelis Valdespino

Tutora: Luisa Rojas

RESUMEN

En el Liceo Bolivariano Nacional Antonio Minguet Letteron ubicado en el municipio Carlos Arvelo, Parroquia Central Tacarigua, Estado. Carabobo la imagen del docente es percibida de forma negativa por los integrantes de la comunidad educativa; estudiantes, directivos, personal de mantenimiento, los padres y representantes y docentes. Por lo que es necesario indagar sobre esta problemática, causante de crear un ambiente carente de paz y armonía dentro de la institución. El objetivo de la investigación es Conocer la imagen profesional del docente desde la perspectiva de la ya identificada. Los referentes teóricos que sustentan esta investigación son la teoría de la motivación humana de Maslow, y la teoría humanista de la personalidad de Rogers. La metodología empleada es el paradigma cuantitativo, la investigación se realizó basándose en un estudio de campo descriptivo no experimental por lo que los datos fueron recolectados de la realidad donde acontecen los hechos, el marco poblacional estuvo formada por 60 integrantes de la comunidad educativa En este sentido por ser la población pequeña, finita y fácilmente manejable se trabajo con toda la población conformada como se menciona anteriormente por los 60 integrantes de la comunidad educativa. Los resultados obtenidos reflejaron que la imagen profesional del docente es vista de manera negativa por la comunidad educativa de la institución logrando así cumplir con el objetivo general de la presente investigación.

Palabras claves: Docente, imagen, comunidad educación.

Línea de Investigación: Crecimiento personal.

Temática: potencial humano.

Sub temática: desarrollo de habilidades y competencias humanas, comunicación, autoestima y comunicación.

INTRODUCCION

Los docentes son uno de los pilares fundamentales de la educación ya que no solo se ocupan de transmitir cierto conocimiento a sus estudiantes, sino que también deben buscar que en los mismos surja la necesidad de estar en la constante búsqueda de nuevo conocimiento, es decir que sean investigadores no solo que darse con lo que pueden aprender en el aula de clases si no que trascienda mas allá de la misma.

Los docentes a través de la historia han tenido una imagen la cual es percibida por las personas de forma diversa a lo largo de la historia, lo que sin duda ha causado que se cree una incógnita sobre cuál será la imagen que se percibe en la actualidad.

Debido a lo antes expuesto surge la necesidad de realizar la presente investigación, en la cual se estará hablando todo lo relacionado a la imagen profesional que se tiene del docente ante la comunidad educativa, ya que como se menciona anteriormente esta situación ha llevado a que surjan muchas incógnitas, entre ellas cual es esta la imagen profesional del docente que se tiene en la actualidad la cual se piensa esclarecer con la realización de la presente investigación.

La investigación se presenta en este informe que consta de cinco capítulos los cuales se describirán a continuación:

En el Capítulo I, se exponen los aspectos relacionados con la presentación y explicación del problema el cual es objeto de estudio de la presente investigación, así como también se desarrollaron el objetivo general y específicos de la investigación y la justificación de la misma. En el Capítulo II, se especifican las teorías en las cuales se fundamenta la investigación de igual forma se presentan algunos estudios realizados tanto nacionales como internacionales, los cuales tienen relación con el tema a investigar, los referentes conceptuales y el basamento legal de la misma.

A continuación en el Tercer Capítulo, se dan a conocer los aspectos metodológicos que incluyen la naturaleza de la investigación, el tipo de investigación, diseño de la investigación, población y muestra, las técnicas e instrumentos de recolección de datos que se realizaron para lograr obtener los resultados de la investigación y la confiabilidad y validez de la misma.

Posteriormente en el Capítulo Cuatro está la presentación del análisis estadístico de los datos obtenidos de la aplicación del instrumento de recolección de datos, los resultados fueron presentados en tablas y cuadros. Por último se ubican la conclusión y recomendaciones de la investigación junto con las referencias bibliográficas y anexos de la misma.

CAPITULO I

EL PROBLEMA

Planteamiento del Problema

La preparación para la mejora de la calidad de la educación impartida ha sido de suma importancia, en los últimos años la educación es considerada como elemento central del desarrollo de la sociedad, por lo cual se asume que los docentes deben ser el factor determinante para lograr una educación que sea capaz de lograr que los jóvenes adquieran habilidades necesarias para trabajar y ser productivamente eficientes, y a su vez creadores de conocimientos lo que logrará sin duda el desarrollo necesario para la mejora de la calidad de vida.

Ahora bien, según Kenmer LF y Silva MJP. (2007) “La imagen de un grupo profesional o de una profesión representada por el mundo de las informaciones es comprendida con frecuencia, como una forma de medida significativa de valor social y económico para el grupo” (p.6), es decir que en el caso de la profesión docente la imagen que es representada por la mayoría de estos profesionales, ante los diversos medios de comunicación afecta en gran manera la forma como es vista dicha profesión en el país.

Por otra parte en muchos casos los docentes se ven en desventaja a los ojos de la sociedad que tiende a valorizar más otras profesiones ante la de educación sin importarles que la misma trabaja con la parte humanitaria y en el desarrollo de los estudiantes para que obtengan otras carreras, esto logra que el profesional de la educación no dé por completo su entrega y dedicación lo cual hace que se tenga una mala imagen de la misma.

Cabe destacar que en comparación con los países europeos el sueldo y demás beneficios que en Latinoamérica están recibiendo los docentes no les proporciona a los mismos el suficiente ingreso para poder llevar una vida digna y con las condiciones necesarias para tener una vida equilibrada, lo cual sin duda

logra docentes no tengan entrega, al realizar su trabajo logrando así que el desempeño dentro de las instituciones escolares no sea de la calidad esperada.

Uno de los países que tampoco se ha visto exento de esta problemática es Venezuela, en el cual a través de los años se ha podido observar como la figura del docente se ha ido distorsionando poco a poco a los ojos de la comunidad educativa ya que debido a la problemática antes expuesta, los docentes se ven obligados a salir a protestar por la mejoría de los beneficios y salario a los cuales tienen derecho.

Dentro de este orden de ideas se destaca una frase obtenida de una docente “Todos los docentes somos un modelo a seguir y nuestro estilo y comportamiento es importante para los alumnos, ya que ellos se guiarán y tomarán este estilo de vida” por lo tanto se puede decir que la imagen que reflejen los docentes mediante su desempeño y acciones es de suma importancia a la hora de evaluar su labor.

Debido a lo antes expuesto es importante señalar que la Constitución Bolivariana de Venezuela (1999) expresa en su capítulo IV de los derechos culturales y educativos específicamente en el artículo 104 expresa lo siguiente:

Artículo 104. La educación estará a cargo de personas de reconocida moralidad y de comprobada idoneidad académica. El estado estimulará su actualización permanente y les garantizará la estabilidad en el ejercicio de la carrera docente, bien sea pública o privada, atendiendo a esta Constitución y a la ley, en un régimen de trabajo y nivel de vida acorde con su elevada misión. El ingreso, promoción y permanencia en el sistema educativo, serán establecidos por ley y responderá a criterios de evaluación de méritos, sin injerencia partidista o de otra naturaleza no académica.

Según este artículo la educación debe estar a cargo de personas que podría decirse sean reconocibles en la comunidad, como un modelo a seguir además de contar con una moralidad e instrucción académica comprobable.

Ahora bien la Ley Orgánica de Educación (2009) establece dentro de su artículo 37 lo siguiente:

Artículo 37. Es función indeclinable del Estado la formulación, regulación, seguimiento y control de gestión de las políticas de formación docente a través del órgano con competencia en materia de Educación Universitaria, en atención al perfil requerido por los niveles y modalidades del Sistema Educativo y en correspondencia con las políticas, planes, programas y proyectos educativos emanados del órgano con competencia en materia de educación básica, en el marco del desarrollo humano, endógeno y soberano del país. La formación de los y las docentes del Sistema Educativo se regirá por la ley especial que al efecto se dicte y deberá contemplar la creación de una instancia que coordine con las instituciones de educación universitaria lo relativo a sus programas de formación docente.

De igual forma el artículo 38 de la misma ley explica lo a continuación:

Artículo 38. La formación permanente es un proceso integral continuo que mediante políticas, planes, programas y proyectos, actualiza y mejora el nivel de conocimientos y desempeño de los y las responsables y los y las corresponsables en la formación de ciudadanos y ciudadanas. La formación permanente deberá garantizar el fortalecimiento de una sociedad crítica, reflexiva y participativa en el desarrollo y transformación social que exige el país.

En estos artículos se establece de manera obligatoria que los docentes deben mantenerse en constante actualización ya que ellos son los encargados de transmitir el conocimiento a las futuras generaciones garantizando así la creación de una sociedad crítica, reflexiva y participativa.

Ahora bien, en el liceo bolivariano Nacional Antonio Minguet Letteron ubicado en el municipio Carlos Arvelo, Parroquia Central Tacarigua Edo. Carabobo la figura profesional del docente no está determinada es decir se difiere entre si es vista de manera positiva o negativa por los integrantes de la comunidad educativa la cual está integrada por los estudiantes, directivos, personal obrero, los padres y representantes e incluso por los docentes, lo cual nos lleva a plantearnos la necesidad de indagar sobre esta problemática, la cual es causante de crear un ambiente carente de paz y armonía dentro de la institución educativa.

Por lo tanto de lo anterior surge la inquietud de conocer la respuesta de algunas interrogantes como por ejemplo: ¿Cuál es la figura del docente que se percibe dentro de la comunidad educativa en la actualidad? Y ¿Cuál es la figura que el docente tiene de sí mismo?

Objetivo General

Conocer la imagen profesional del docente desde la perspectiva de la comunidad educativa del Liceo Bolivariano Nacional “Antonio Minguet Letteron” ubicado en el Municipio Carlos Arvelo, Parroquia Central Tacarigua. Estado Carabobo.

Objetivos Específicos

- Determinar la imagen profesional que proyectan los docentes ante la comunidad educativa del Liceo Bolivariano Nacional “Antonio Minguet Letteron” ubicado en el Municipio Carlos Arvelo Parroquia Central Tacarigua. Estado Carabobo.
- Descubrir las situaciones que generan la imagen actual del docente ante la comunidad educativa del Liceo Bolivariano Nacional “Antonio Minguet Letteron” ubicado en el Municipio Carlos Arvelo Parroquia Central Tacarigua. Estado Carabobo.
- Analizar los elementos presentes en la imagen del docente ante comunidad educativa del Liceo Bolivariano Nacional “Antonio Minguet Letteron” ubicado en el Municipio Carlos Arvelo Parroquia Central Tacarigua. Estado Carabobo.

Justificación

La presente investigación es realizada debido a que es observable la necesidad de esclarecer el significado de la imagen profesional que posee el docente en la comunidad educativa del Liceo Bolivariano Antonio Minguet

Letteron, por ello la investigación dará a conocer cuáles han sido en realidad las causas o circunstancias que han propiciado la creación de esta imagen en la actualidad.

Se considera importante esta investigación ya que es un tema poco explorado, y a su vez lo consideramos necesario ya que la profesión docente necesita conocer su realidad en cuanto a fortalezas y debilidades, debido a que esto les proporciona una herramienta para mejorar su praxis docente. Además traerá como beneficios que el desempeño del docente mejore además de ayudar a que las relaciones entre los estudiantes y los docentes sean armoniosas, lo que sin duda mejorara de forma observable la convivencia dentro de la institución educativa.

CAPITULO II

MARCO TEORICO

Basamento Teórico Referencial

En el presente capítulo se establece la fundamentación teórica de esta investigación la cual consta de tres aspectos específicos los cuales son el basamento teórico referencial, los antecedentes y los referentes conceptuales los cuales serán desarrollados a fondo a continuación.

Teoría de la Motivación Humana de Maslow (1943)

En esta investigación se utiliza como teoría principal, la teoría de la motivación humana de Abraham Maslow (1943) la cual surge a raíz de que era observable que a medida que los individuos satisfacen sus necesidades básicas desarrollan necesidades y deseos cada vez más elevados que los anteriores, es aquí cuando surge la pirámide la jerarquización de las necesidades humanas con la cual se explica la motivación humana, utilizando cinco niveles de necesidades que van desde las fisiológicas hasta las de autorrealización.

Según Reeve (2003) “la jerarquía de las necesidades de Maslow ha sido aceptada como un modus operandi en la educación, los negocios, la administración, el centro de trabajo, la psicoterapia y las profesiones de la salud como medicina, enfermería y geriatría.”(p.376). En relación con esta teoría y la figura del docente vemos que la motivación es primordial para el desempeño del docente, ya que la misma conlleva a una motivación tanto intrínseca como extrínseca que ayudara a que tal profesor se desarrolle en su praxis laboral.

Dicha teoría plantea una pirámide que consta de cinco niveles, la cual explica que las necesidades más altas solo ocupan la atención del individuo cuando ha satisfecho previamente las necesidades inferiores, es decir que el individuo solo se preocupa de lograr la autorrealización cuando esta seguro de

tener cubiertas necesidades como comida, seguridad personal, un trabajo estable entre otras.

El autor de esta teoría también menciona que para lograr satisfacer las necesidades básicas de la pirámide es necesario previamente tener ciertas condiciones que son prerequisites para satisfacer dichas necesidades como son la libertad de hablar, la libertad de investigar y de buscar información, la libertad de defenderse, la justicia, la honestidad entre otras que en si no son fines si no que casi lo son ya que están relacionadas con las necesidades básicas que son aparentemente los únicos fines en si mismas. Según Maslow (1991), "Al peligro contra estas libertades se reacciona con respuestas de urgencia, como si las necesidades básicas mismas estuvieran en peligro. Estas condiciones se defienden porque, sin ellas, las satisfacciones básicas son casi imposibles o al menos están en grave peligro." (p.33).

Ahora bien los cinco niveles antes mencionados de la pirámide de jerarquización de las necesidades humanas comienzan por el primer nivel el cual está conformado por las necesidades fisiológicas de la persona como son comer, beber, dormir entre otras. Es decir los instintos básicos los cuales en si están cubiertos por la mayoría de la las personas. Si ninguna necesidad ha sido satisfecha, el organismo estará dominado por las necesidades fisiológicas, lo que lleva a las demás necesidades a ser inexistentes o a ser colocadas al fondo.

El segundo nivel es el de la seguridad en la cual Maslow hace hincapié en que la persona se sienta tranquila al poder estar en buenas condiciones tanto familiar, físico, económico y social. Puesto que esto ayudara a que el docente estando con buen bienestar físico y también espiritual podría tener las condiciones propicias para realizar su labor de formativa y hacerlo mostrando una buena actitud.

Logrando con esta nueva actitud y buena disposición que el trabajo logre ser muy productivo puesto que al estar motivado el individuo podrá desarrollar una actitud positiva, según Maslow (1991), "Las necesidades de seguridad pueden

volverse perentorias en la esfera social siempre que existan verdaderas amenazas contra el orden, la ley o la autoridad de la sociedad.” (p.28).

El tercer nivel es el de la necesidad de afiliación el cual se podría decir es la necesidad de estar en contacto con otras personas, la familia, la amistad y el amor pertenecen a este nivel, según Maslow (1991),”Todas las personas de nuestra sociedad (salvo unas pocas excepciones patológicas) tienen necesidad o deseo de una valoración generalmente alta de sí mismos, con una base firme y estable; tienen necesidad de auto respeto o de autoestima, y de la misma de otros.” (p.30)

El cuarto nivel está formado por las necesidades de reconocimiento se basa en la necesidad de ser apreciado, respetado y de ser admirado o un modelo a seguir para las demás personas de la sociedad, en este nivel se busca algo mucho más profundo que el solo hecho de tener las necesidades materiales cubiertas, ya que una vez se han satisfecho los tres niveles anteriores el individuo concentrara todo su tiempo y energía en lograr cubrir la necesidad de reconocimiento social.

El quinto nivel de las necesidades es considerado uno de los más importantes, puesto que para llegar a él es necesario cumplir con todas las necesidades de los niveles anteriores, porque a través de su satisfacción se encuentra un sentido a la vida y se alcanza la autorrealización personal, este nivel viene siendo el nivel ideal al que todos deberían aspirar a llegar, ya que el poder llegar al mismo significa el haber podido llegar a cumplir sus metas y sueños lo que le otorga al individuo el poder tener una vida plena y llena de satisfacciones.

Cabe destacar que Maslow menciona en varios de sus libros sobre esta teoría que la autorrealización tiende a contemplarse como un estado de cosas finales y definitivas, es decir un objetivo lejano cuando en realidad es un proceso extendido que se da a lo largo de toda la vida, se podría decir que la autorrealización no es algo lo cual se alcanza y todo termina luego de ello más bien es un proceso que se mantiene constantemente.

Según Maslow (1995), “Las personas sanas han satisfecho suficientemente sus necesidades básicas de seguridad, entrega, amor, respeto y auto estimación, de

tal modo que ahora se sienten motivadas primordialmente por tendencias conductuales autorrealización.”(p.50).

la carencia de estas necesidades reflejan una estima baja en el cual el docente desarrolla diversos complejos psicológicos, puesto que en muchos casos la falta de un reconocimiento, de alguna reputación, carencia en sociedad escolar ayudara a que dichos profesionales utilicen las necesidades necesarias para sentirse satisfechos. Se cree que a través de que el docente pueda cubrir sus necesidades como se menciona en esta teoría, el podrá mantener un equilibrio lo conllevara a que a que la figura que el docente obtenga un cambio visible para todos los miembros de la comunidad escolar.

Teoría Humanista de la Personalidad de Rogers (1979)

Ahora bien como teoría secundaria la presente investigación utiliza la teoría humanista de la personalidad de Carl Rogers (1979) la cual está centrada en el yo, en la que se ve al hombre como un ser racional con un buen conocimiento de sí mismo y sus reacciones, además propone el autoconocimiento como base de la personalidad y a cada individuo como ser individual y único.

La teoría plantea que las personas nacen con tendencias constructivas que necesitan ser expresadas, sin embargo es necesario que se den las condiciones para ello. La tendencia hacia la actualización es convertirse en lo que se trae al nacer, lo innato de la personalidad, lo que hace a cada persona diferente; si esto no ocurre va a ser por los obstáculos del desarrollo. Como se menciona anteriormente la base del desarrollo de la personalidad es el sí mismo, que se basa en las experiencias y por lo mismo es dinámico y cambiante.

Dicha tendencia a la actualización surge a pesar de las condiciones adversas, pero se expresa de forma adecuada en la medida en que el organismo y el ambiente esté en armonía, con lo cual el organismo se enriquece y satisface sus potenciales, en los seres humanos se destaca entre estos el potencial del desarrollo del yo, como deseo de establecer nuestra identidad o de conservar nuestro amor

propio. Rogers (1979), “sostiene que la persona no es una entidad hecha si no un proceso de llegar a ser” (p.101).

Las personas que logran desarrollar la antes mencionada tendencia actualizadora son capaces de desarrollar una mayor auto comprensión, confianza en sí mismo y habilidad para elegir su conducta. Además de que aprenden de una forma más significativa y disponen de mayor libertad para ser y llegar a ser.

Esta teoría Concibe tres formas de conocimiento que determinan a la realidad:

- Conocimiento Subjetivo: la calidad del conocimiento subjetivo se mejora cuando se establece contacto más estrecho con los procesos emocionales.
- Conocimiento Objetivo: representa una forma de plantear hipótesis, especulaciones y conjeturas con respecto a marcos referenciales externos.
- Conocimiento Interpersonal: es la práctica del conocimiento empático: penetrar en el mundo privado, singular y subjetivo para verificar la forma en que se entiende sus conceptos.

El centro de esta teoría está basado en el desarrollo del concepto del sí mismo o self, definido como las tendencias, el sentimiento emocional y las ideas que el individuo reconoce, interpreta y valora como propios.

Roger planteaba que la persona tiene dos yo, el yo que percibimos ser (que es una percepción del yo real) y el yo ideal (lo que desea ser). Entonces podría decirse que la persona plena, es una persona que ha logrado alcanzar la congruencia entre el Yo real y el Yo ideal, situación que daría como resultado la resolución del conflicto interno y la ansiedad. Es decir que cuando hay una fusión entre lo que la gente percibe que es y lo que desea ser, es capaz de aceptarse, ser ella misma y vivir sin conflicto.

La teoría antes desarrollada se relaciona con la temática de la presente investigación, ya que para que los docentes puedan reflejar una imagen podría decirse ideal o en todo caso positiva es necesario que los mismos posean una autoestima alta, y para alcanzarla lo ideal sería que fuese una persona plena es

decir una persona que como se menciono anteriormente a logrado alcanzar la congruencia entre el yo real y el yo ideal, lo cual ciertamente es difícil de lograr.

Esto lograría que el docente fuese una persona totalmente capaz de asumir todos los retos que se le presenten dentro de su ámbito profesional, e igualmente en el ámbito personal lo cual sin duda lograría mejorar positivamente su imagen como profesional de la docencia.

Antecedentes

Los trabajos que se han realizado sobre la figura del docente son diversos debido a que se ha venido estudiando su figura desde tiempo atrás, la percepción que se tiene del docente cambia con cada año que pasa, y de acuerdo al desempeño de este en la institución educativa en la que labore, por lo tanto cada trabajo que se ha venido realizando ha obtenido resultados distintos a los demás cabe destacar que las investigaciones que se verán a continuación no son de años recientes debido a que el tema no posee trabajos realizadas recientemente.

A continuación se presenta una serie de investigaciones que se han realizado y se relacionan con la investigación comenzando por las ideas aportadas por Rangel (2008) en su trabajo que lleva por título: “Visión y acción del docente de la I y II etapa de educación básica sobre el desempeño del rol gerencial en el aula” cuyo objetivo era describir la visión y acción del docente de la I y II etapa de educación básica y su desempeño del rol gerencial, la metodología utilizada fue cualitativa.

Se realizó una triangulación confrontando los resultados obtenidos desde diversos ángulos o perspectivas, tanto la observación, la entrevista y la encuesta aplicada, como la teoría que sustenta la investigación arrojaron como resultado que los docentes no poseen una formación gerencial, que emplean diferentes estilos de gerencia en su desempeño docente y que la institución donde se llevo a cabo el estudio, no les proporciona la debida información acerca de ello.

Así mismo Gonzáles (1993) desarrolló un trabajo de investigación que lleva por título: “La figura del maestro en la historia del pensamiento pedagógico” cuyo objetivo principal fue la importancia y percepción del maestro en la historia del pensamiento pedagógico.

El resultado arrojado por la investigación fue que la figura del maestro no gozó ni goza de la estima que merece, si bien tuvo un protagonismo educativo importante, fue relegado a un puesto escasamente remunerado y con pocos medios a su alcance, logrando así que su prestigio no ha estado elevado desde hace mucho tiempo en la historia, no muy justo si se toma en cuenta que los cambios operados desde la escuela contribuyen a la renovación social.

De esta misma forma García y Troyano (2009) realizaron una investigación en España que fue publicada en la Revista de Docencia Universitaria (REDU) cuyo nombre es: “El espacio europeo de educación superior y la figura del profesor tutor en la universidad”, su objetivo propuesto fue se finir cuales son los roles y competencias que definen el perfil de un profesor-tutor ideal para el estudiante.

Se concluyo que un tutor es competente en la medida que contiene características relacionadas con la disposición de unas ciertas habilidades sociales y de comunicación, dedicación al estudiante y su preparación como tutor entre otros. Ahora bien el estudiante demandó así mismo que el docente o tutor universitario se preocupara por su formación integral mostrando una buena actitud y predisposición ante la tarea formativa como tutor, es decir mostrar una imagen positiva que sea más abierta para los alumnos, aquí se observa cómo afecta la forma en que es percibido el docente por los estudiantes durante su labor formativa.

A su vez otra investigación de índole internacional realizada en España y posee relación con la presente investigación es la realizada por Jiménez (2008) realizó una investigación con el título de: “El papel del profesorado en la actualidad. Su función docente y social” la cual tenía por objetivo fue realizar una aproximación de las funciones esenciales que ha de cumplir y que desarrolla en la

actualidad además de prestar atención a aquellos factores que de una u otra forma están condicionando la práctica docente e irrumpiendo en el buen desarrollo de la formación. Dicha investigación se desarrollo en varias instituciones escolares de Sevilla España.

El resultado que dio la investigación fue que son muchas las diversas funciones propias de su cargo, mas todas aquellas añadidas por parte de las administraciones, así como de la propia sociedad las cuales a veces los desbordan y los alejan de su fin último el cual es formar a los estudiantes en una serie de conocimientos destrezas y valores para que puedan adquirir las capacidades básicas para poder ejercer como ciudadano productivo.

Referentes Conceptuales

En los últimos años el concepto del docente ha variado pero la definición más reciente y completa que se tiene es la realizada según Matos. (2000) “el docente es un mediador no de manera declarativa; de hecho debe asumir el reto de involucrarse en la construcción del conocimiento en el aula. Lo importante no es necesariamente cuánto se sabe, pero que ello descansa en una plataforma teórica-conceptual, psicológica y filosófica para sustentar la práctica pedagógica”.

Ahora bien es importante destacar la importancia de conocer una vez que se ha definido lo que es el docente conocer entonces lo que significa su rol para Gonzales, N. (2000) “dentro de la praxis pedagógica integradora, el rol del docente debe ser percibido como promotor del aprendizaje, motivador y sensible. El docente debe conocer y respetar el estado evolutivo del niño y facilitar situaciones que inviten a la búsqueda constante del conocimiento.”

Dentro de este orden de ideas se precisan los conceptos o definiciones relacionados la presente investigación:

Educación: según la Unesco (1999) “la educación es un bien público y un derecho humano del que nadie puede ser excluido además de ser un factor

esencial para el desarrollo humano, social y económico. El cual fomenta un mundo sostenible”

Comunidad educativa: según la Ley Orgánica de Educación (2009) “la comunidad educativa es una institución formada por educadores, padres o representantes y alumnos de cada plantel. Podrán formar parte de ella, además, personas vinculadas al desarrollo de la comunidad general.”

Institución Educativa: según el Ministerio de Educación (2002) “es un conjunto de personas y bienes promovida por las autoridades públicas o por particulares, cuya finalidad será prestar un año de educación preescolar y nueve grados de educación básica como mínimo y la media”.

Pedagogía: según Lemus (1973) “la pedagogía puede ser definida como el conjunto de normas, principios y leyes que regulan el hecho educativo; como el estudio intencionado, sistemático y científico de la educación y como la disciplina que tiene por objeto el planteo, estudio y solución del problema educativo.”

Percepción: según Neisser (1990) “es un proceso activo-constructivo en el que el perceptor, antes de procesar la nueva información y con los datos archivados en su conciencia, constituye un esquema informativo anticipatorio, que le permite contrastar el estímulo y aceptarlo o rechazarlo según se adecue o no a lo propuesto por el esquema.”

Siguiendo este orden es importante y fundamental el definir las características personales que debe poseer un docente las cuales según Tébar (2003) son las siguientes:

- Es un experto que domina los contenidos, planifica (pero es flexible).
- Establece metas: perseverancia, hábitos de estudio, autoestima, meta cognición; siendo su principal objetivo que el mediado construya habilidades para lograr su plena autonomía.
- Regula los aprendizajes, favorece y evalúa los progresos; su tarea principal es organizar el contexto en el que se ha de desarrollar el sujeto, facilitando su interacción con los materiales y el trabajo colaborativo.

- Fomenta el logro de aprendizajes significativos, transferibles.
- Fomenta la búsqueda de la novedad: curiosidad intelectual, originalidad.
- Potencia el sentimiento de capacidad: autoimagen, interés por alcanzar nuevas metas.
- Enseña qué hacer, cómo, cuándo y por qué, ayuda a controlar la impulsividad
- Comparte las experiencias de aprendizaje con los alumnos: discusión reflexiva, fomento de la empatía del grupo. Atiende las diferencias individuales.

Cuadro de Operalización de Variables				
Objetos Específicos	Variable	Dimensiones	Indicadores	Items
Determinar la imagen profesional que proyectan los docentes ante la comunidad educativa del Liceo Bolivariano Nacional "Antonio Minguet Lettieron" ubicado en el Municipio Carlos Anvelo Parroquia Central Tacarigua. Estado Carabobo.	Imagen profesional del docente	Profesional Social Personal	- Vocación.	1
			Liderazgo.	2
			- Dominio de la materia impartida.	3
			- Manejo de grupo.	4
			- Cumplimiento de horarios de Trabajo.	5
Descubrir las situaciones que generan la imagen actual del docente ante la comunidad educativa del Liceo Bolivariano Nacional "Antonio Minguet Lettieron" ubicado en el Municipio Carlos Anvelo Parroquia Central Tacarigua. Estado Carabobo.	Situaciones que generan la imagen actual del docente	Profesional Social Personal	- Comunicación Eficaz.	6
			- Relaciones Interpersonales.	6
			- Participación activa en Actividades institucionales.	6
Analizar los elementos presentes en la imagen docente ante comunidad educativa del Liceo Bolivariano Nacional "Antonio Minguet Lettieron" ubicado en el Municipio Carlos Anvelo Parroquia Central Tacarigua. Estado Carabobo.	Elementos presentes en la imagen docente	Profesional Social Personal	- Cooperación.	7
			- Presentación Personal.	8
			- Manejo del tiempo.	9
			- Actitud.	10
			- Autoestima.	11
			- Manejo de conflictos.	12

CAPITULO III

MARCO METODOLÓGICO

En el desarrollo metodológico que se muestra a continuación se observa la forma en que fue realizada la investigación para evaluar los resultados según lo planteado por lo cual se define la naturaleza de la investigación, el tipo, el diseño, la población y muestra, las técnicas de recolección y el análisis de información.

Con respecto a esto la metodología de la investigación es señalada por los autores Palella y Martins (2010), como “una guía procedimental, producto de la reflexión, que provee pautas lógicas generales pertinentes para desarrollar y coordinar operaciones destinadas a la consecución de objetivos intelectuales o materiales del modo más eficaz posible.” (p.79) luego de esto se desarrollan los aspectos anteriormente citados:

Naturaleza de la Investigación

La presente investigación se realizó a la luz del paradigma cuantitativo, ya que utilizó información cuantificable para puntualizar los puntos fundamentales del fenómeno estudiado, según los autores Palella y Martins (ob.cit), “Se por privilegiar el dato como esencia sustancial de su argumentación.” (p.40).

A lo cual también señalan estos autores “la complejidad de todo lo humano se reduciría a variables que, cuantificadas y analizadas facilitarían el cálculo de la probabilidad estadística de que algo ocurra.” (p.40).

La finalidad de adoptar este esquema de investigación cuantitativa es entender la realidad del problema estudiado de forma imparcial, debido a que se recojan los datos a través de los conceptos y variables.

Tipo de investigación

La investigación se realizó basándose en un estudio de campo descriptivo, por lo cual se tomó un grupo de estudiantes con edades comprendidas entre 12 y 17 años de edad, además de un grupo de docentes, personal administrativo, obrero y representantes pertenecientes a la institución educativa objeto de estudio, a los cuales se les realizó una serie de preguntas puntuales sin manipulación alguna de variables, en un momento específico y adecuado con las cuales las autoras se guiaron para ejecutar planteamientos adecuados con respecto a la problemática estudiada.

En relación a esto los autores Palella y Martins (ibíd.), menciona que “consiste en la recolección de datos directamente de la realidad donde ocurren los hechos sin manipular o controlar variables. Estudia los fenómenos sociales en su ambiente natural.”(p.88). Por lo tanto la presente investigación de tipo descriptivo descubrió la imagen profesional del docente ante la comunidad escolar en el liceo Bolivariano Nacional “Antonio Minguet Letteron ubicado en el Municipio Carlos Arvelo, Parroquia Central tacarigua.

Diseño de la investigación

En cuanto al diseño de la investigación se basó en un diseño de campo descriptivo como se mencionó anteriormente sin embargo también asumió un diseño no experimental el cual, según los autores Palella y Martins (ibíd.), “Un diseño no experimental es el que se realiza sin manipular en forma deliberada ninguna variable. El investigador no sustituye intencionalmente las variables independientes.” (p.87).

Por lo tanto el diseño de la presente investigación se basó en un estudio de campo descriptivo no experimental, el cual analizó los datos recolectados por las autoras del mismo en un contexto real a través del instrumento que se diseñó en un tiempo determinado para luego proceder a realizar el análisis de los hechos y así poder establecer las conclusiones del estudio.

Población y Muestra

En el presente estudio la población estuvo formada por 60 integrantes de la comunidad educativa del L.B.N Antonio Minguet Letteron la cual estuvo integrada por estudiantes, docentes, personal administrativo, obrero y representante. La población es definida por los autores Palella y Martins (ibíd.), como “el conjunto finito o infinito de elementos, personas o cosas pertinentes a una investigación y que generalmente suele ser inaccesible.” (p.105).

Ahora bien las autoras decidieron, trabajar con una muestra de 60 integrantes de la comunidad educativa del L.B.N Minguet Letteron los cuales integraron La población total de estudio. En este sentido por ser la población pequeña, finita y fácilmente manejable se trabajó con toda la población conformada como se mencionó anteriormente por los 60 integrantes de la comunidad educativa del L.B.N Minguet Letteron los cuales integraron la población total de estudio.

Es importante mencionar que la muestra según los autores Palella y Martins (ibíd.) afirman que “la muestra representa un subconjunto de la población, accesible y limitado, sobre el que realizamos las mediciones o el experimento con la idea de obtener conclusiones generalizables a la población.” (p.106).

Cabe señalar que para seguir la secuencia de los objetivos planteados por las autoras, la muestra seleccionada fue de tipo censal, al respecto los autores Palella y Martins (2006), afirma “consiste en efectuar un muestreo de todos los casos posibles de la población.” (p.122).

Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos

A continuación se presentan las diversas maneras de las que se valieron las autoras para obtener la información requerida de la población objeto del presente

estudio aclarando los procedimientos utilizados; según los autores Palella y Martins (ibíd.), “Son las distintas formas o maneras de obtener la información.” (p.115), aclarado lo ya antes expuesto se procede a explicar lo siguiente:

Técnica

La técnica de recolección de datos que se utilizó en la presente investigación fue la encuesta la cual se aplicó con la finalidad de recoger información sobre la problemática objeto de estudio de la presente investigación, logrando así esclarecer cual es la imagen profesional del docente ante la comunidad escolar en el liceo Bolivariano Nacional “Antonio Minguet Letteron ubicado en el Municipio Carlos Arvelo, Parroquia Central Tacarigua.

Dicha técnica es definida por los autores Palella y Martins (ibíd.), como “una técnica destinada a obtener datos de varias personas cuyas opiniones interesan al investigador.” (p.123).

Instrumento

El instrumento de recolección de datos utilizado por las autoras fue el cuestionario, el cual estuvo conformado por (12) preguntas, con opciones de respuestas dicotómicas, cuyas alternativas y respuestas fueron sí o no, en el mismo se tomaron en cuenta las dimensiones: profesionales, sociales y personales y los indicadores: Vocación, liderazgo, dominio de la materia impartida, manejo de grupo, cumplimiento de horarios de trabajo, relaciones interpersonales, participación activa en actividades institucionales, cooperación, comunicación eficaz, presentación personal, manejo del tiempo, actitud, autoestima y manejo de conflictos.

Es importante mencionar sobre este instrumento lo señalado por los autores Palella y Martins (ibíd.), “debe ser cuidadosamente elaborado en forma y

contenido y ha de tomarse en cuenta toda una serie de elementos que lo doten de rigurosidad y sistematicidad.” (p.132).

Los cuales estuvieron enmarcados dentro de la problemática analizada y se sustentaron con las bases teóricas y conceptuales de la presente investigación. Es importante destacar que la estructura dicotómica del presente instrumento de recolección de datos se realizó por considerarle sencillo y de fácil entendimiento, además de que permitirá precisar los aspectos a investigar.

Validez y Confiabilidad

Validez

Para poder dialogar sobre la validez el instrumento de recolección de datos, es necesario hacer referencia a lo que indican algunos autores sobre este tema. Para los autores Palella y Martins (ibíd.), “se define como la ausencia de sesgos. Representa la relación entre lo que se mide y aquello que realmente se quiere medir.”(p.160).

Por lo cual el instrumento fue sometido a un procedimiento de juicio de expertos, donde se analizaron ciertos aspectos como la redacción del instrumento, correspondencia de las preguntas y las pertinencias, además de verificar cuidadosamente cada pregunta que estuvo incluida dentro del instrumento, posteriormente los evaluadores del mismo pudieron considerarlo aplicable.

Confiabilidad

Cuando se habla de confiabilidad es necesario definirla por lo cual según los autores Palella y Martins (ibíd.), “es definida como la ausencia de error aleatorio en un instrumento de recolección de datos” (p.164).

Ahora bien seguido de lo anteriormente expuesto se puede agregar lo expresado por los autores Palella y Martins (ibíd.), “un instrumento es confiable cuando, aplicado al mismo sujeto en diferentes circunstancias, los resultados o puntajes obtenidos son aproximadamente los mismos (p.165).

Esta se desarrollo a través de una prueba piloto realizada a diez (9) personas, con la fórmula KR-20, la cual se utilizara en el cuestionario que tiene dos alternativas, donde SI=1 y NO=0; por ello, para su cálculo se usara el paquete de Microsoft Excel 2007 y la siguiente fórmula:

$$r_{tt} = \frac{k}{k-1} * \frac{st^2 - \sum p.q}{st^2}$$

Dónde:

KR20= confiabilidad de la prueba completa.

K= número de ítem del instrumento.

P= Porcentaje de personas que responde respuestas positivas.

Q= Porcentaje de personas que responde respuesta negativas.

EP*Q= Sumatoria la P*Q

St= Varianza total del instrumento.

La ecuación Kr20 representa un coeficiente de consistencia interna del instrumento, que proporciona la media de todos los coeficientes de división por mitades para todas las posibles divisiones del instrumento en dos partes. Una vez aplicada esta fórmula el nivel de confiabilidad arrojado fue de 0,73 lo que quiere decir que el índice de confiabilidad es alto, o que indica que cada vez que se aplique el instrumento se obtendrán resultados similares.

CAPITULO IV

PRESENTACION, ANALISIS Y DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS

En el capítulo tres se presentó el marco metodológico de la investigación en el cual se describió como se procedió para obtener una representación y análisis eficiente de los resultados, los cuales se sometieron a una serie de procedimientos estadísticos los cuales tienen como fin facilitar el análisis de los mismos.

De acuerdo a los datos obtenidos en la aplicación del instrumento a la comunidad educativa del Liceo Bolivariano Antonio Minguet Letteron, se procedió a la realización de la tabulación de los resultados obtenidos para facilitar el análisis de los mismos, dicha tabulación se presentó en gráficos, los cuales permitieron detallar específicamente las respuestas dadas por la comunidad educativa en general permitiendo así el fácil análisis e interpretación de los mismos.

Cabe destacar que según los autores Palella y Martins (ob.cit). “la discusión de los resultados permite asignar un significado mucho más amplio a los resultados provenientes de la investigación porque al plantear discusiones se establecen relaciones entre aspectos, factores, variables y conocimientos afines al estudio realizado.” (p.182).

Volviendo la mirada a la realización de los gráficos es importante mencionar que fueron creados en base a la cantidad de dimensiones e indicadores que están presentes en el cuadro de paralización de variables, sobre los cuales se elaboraron los ítems necesarios para la recolección de la información relacionada con los objetivos de la presente investigación. A través de este capítulo se pudo evidenciar los resultados de forma estadística y el análisis que permitió dar respuesta a los objetivos planteados en esta investigación.

Tabulación y Análisis de la Encuesta aplicada a los miembros del consejo educativo del Liceo Bolivariano Nacional Antonio Minguet Letteron.

Encabezado: Considera usted que los docentes de esta institución...

ITEM: 1

Cuadro. 1 ¿Tienen interés y dedicación al desempeñar su trabajo?

¿Tienen interés y dedicación al desempeñar su trabajo?	Frecuencia	Porcentaje %
SI	20	33
NO	40	67
TOTAL	60	100

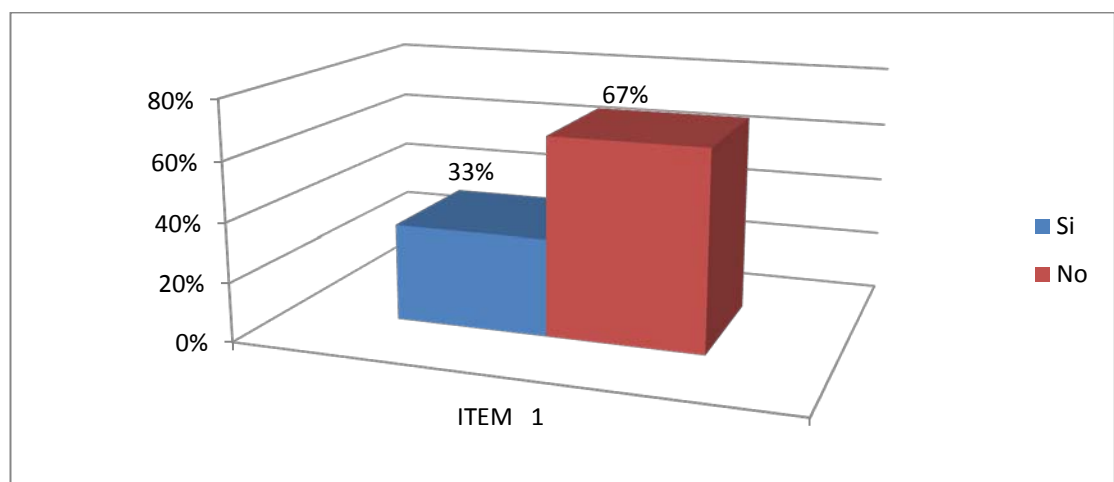


Gráfico. 1 ¿Tienen interés y dedicación al desempeñar su trabajo?

Interpretación:

En relación con estos resultados se observa que el 33 por ciento de los miembros de la comunidad educativa, consideran que los docentes de la institución si tienen interés y dedicación al desempeñar su trabajo, mientras que un 67 por ciento dicen que no.

ITEM: 2

Cuadro. 2 ¿Muestran liderazgo dentro de la institución educativa?

¿Muestran liderazgo dentro de la institución educativa?	Frecuencia	Porcentaje %
SI	18	30
NO	42	70
TOTAL	60	100

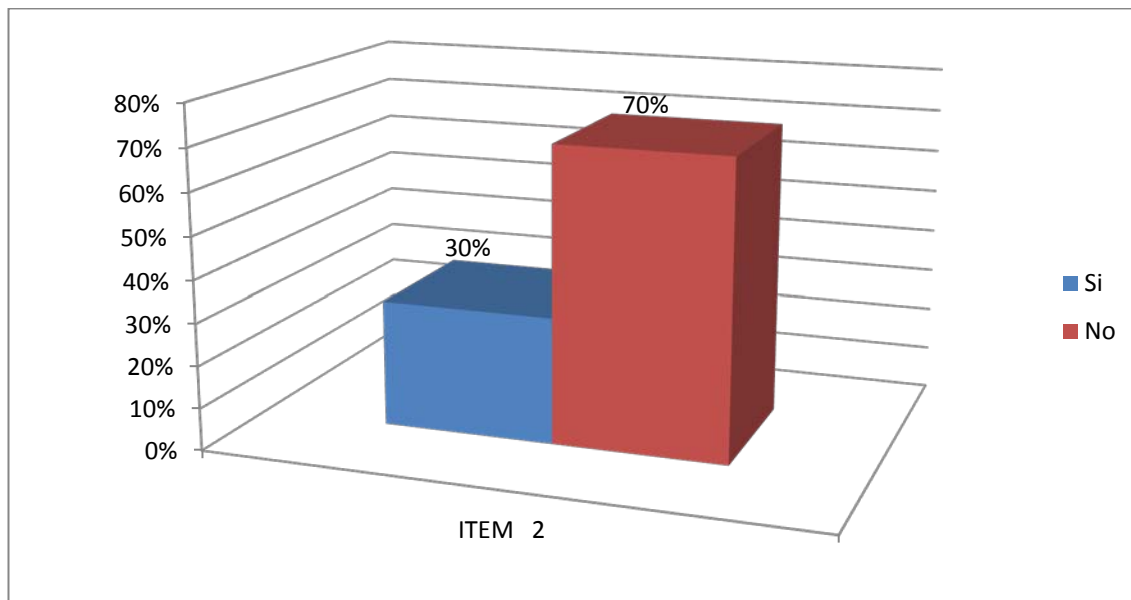


Gráfico. 2 ¿Muestran liderazgo dentro de la institución educativa?

Interpretación:

Según estos resultados se observa que el 30 por ciento de los miembros de la comunidad educativa, si creen que los docentes de la institución muestran liderazgo dentro de la misma, mientras que el 70 por ciento cree que no.

ITEM: 3

Cuadro. 3 ¿Tienen destrezas y suficientes conocimientos sobre la materia que imparten?

¿Tienen destrezas y suficientes conocimientos sobre la materia que imparten?	Frecuencia	Porcentaje %
SI	29	48
NO	31	52
TOTAL	60	100

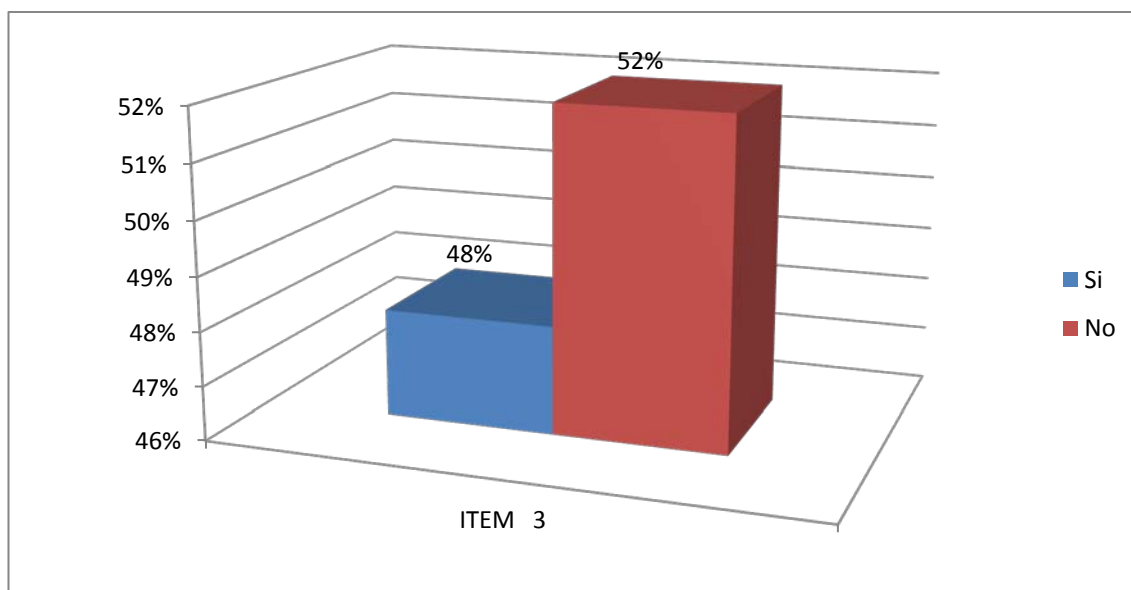


Gráfico. 3 ¿Tienen destrezas y suficientes conocimientos sobre la materia que imparten?

Interpretación:

Según las respuestas a este ítem el 48 por ciento de los miembros de la comunidad educativa, si consideran que los docentes de la institución Tienen destrezas y suficientes conocimientos sobre la materia que imparten, sin embargo un 52 por ciento considera que no.

ITEM: 4

Cuadro. 4 ¿Tienen manejo y control de grupo dentro del aula escolar?

¿Tienen manejo y control de grupo dentro del aula escolar?	Frecuencia	Porcentaje %
SI	10	17
NO	50	83
TOTAL	60	100

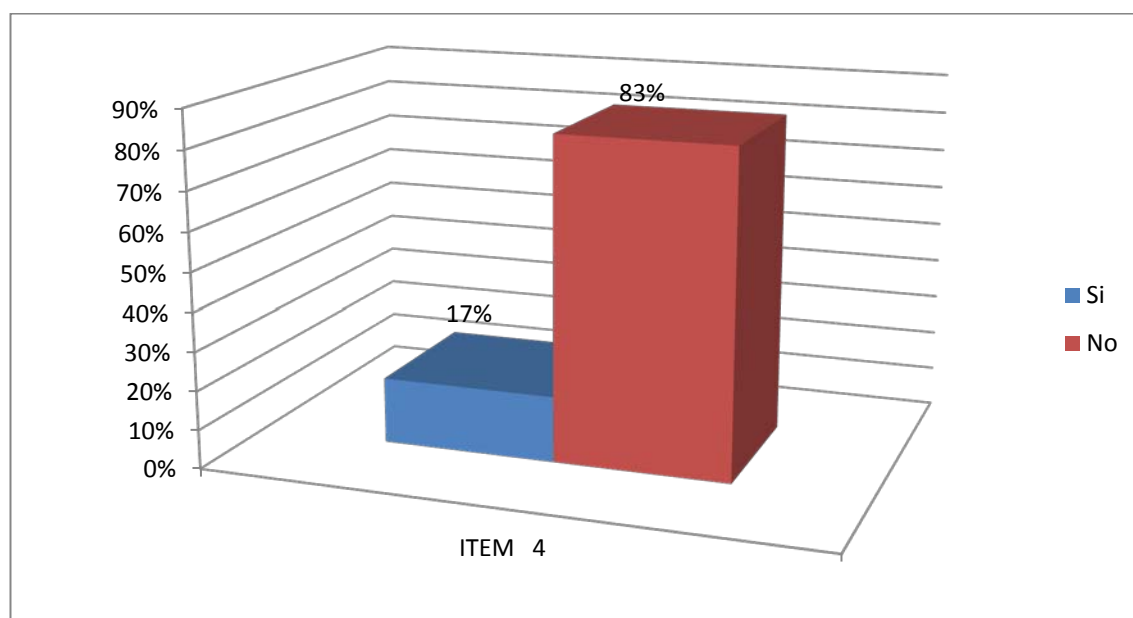


Grafico. 4 ¿Tienen manejo y control de grupo dentro del aula escolar?

Interpretación:

Según las respuestas dadas en este ítem el 17 por ciento de la comunidad educativa dicen que si creen que los docentes de la institución, tienen manejo y control de grupo dentro del aula escolar mientras que un 83 por ciento cree que no.

ITEM: 5

Cuadro. 5 ¿Cumplen de manera responsable y constante sus horarios de trabajo?

¿Cumplen de manera responsable y constante sus horarios de trabajo?	Frecuencia	Porcentaje %
SI	15	25
NO	45	75
TOTAL	60	100

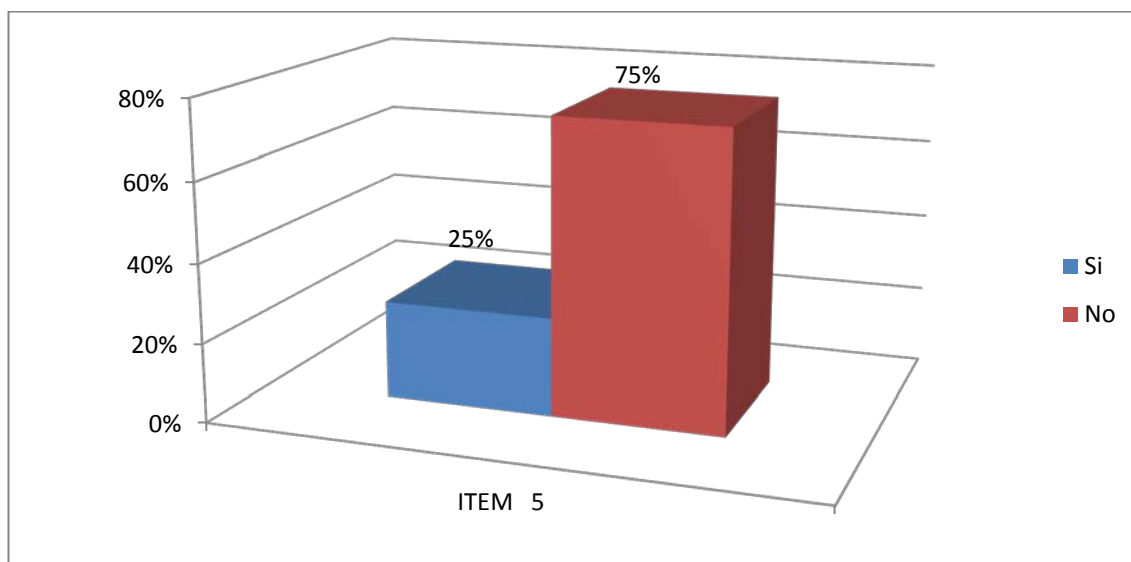


Grafico. 5 ¿Cumplen de manera responsable y constante sus horarios de trabajo?

Interpretación:

Un 25 por ciento de los miembros de la comunidad educativa respondieron que los docentes de la institución, cumplen de manera responsable y constante sus horarios de trabajo sin embargo el 75 por ciento respondió que no.

ITEM: 6

Cuadro Nro.6 ¿Mantienen participación activa y comunicación adecuada en actividades de la institución con docentes, padres, representantes y alumnos?

¿Mantienen participación activa y comunicación adecuada en actividades de la institución con docentes, padres, representantes y alumnos?	Frecuencia	Porcentaje %
SI	28	47
NO	32	53
TOTAL	60	100

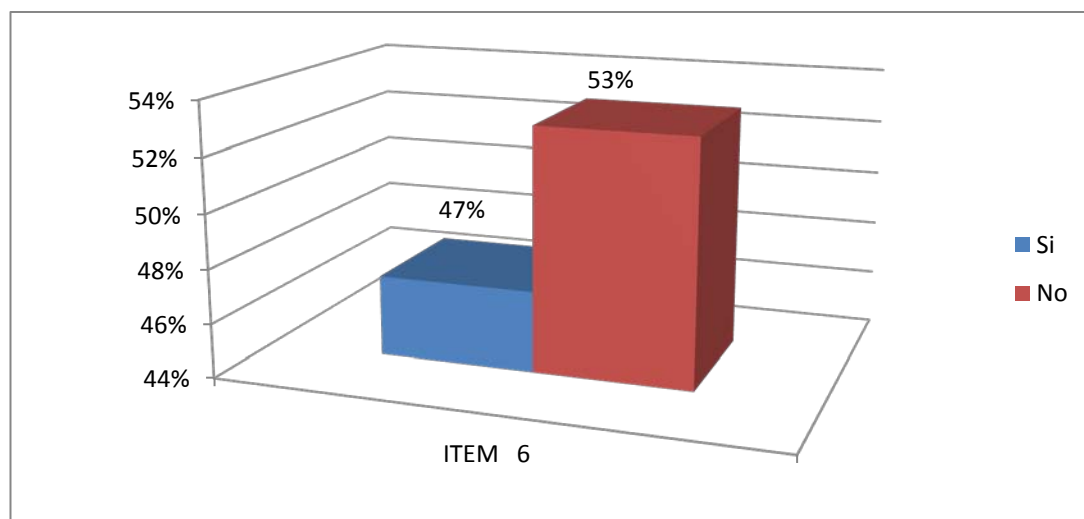


Grafico. 6 ¿Mantienen participación activa y comunicación adecuada en actividades de la institución con docentes, padres, representantes y alumnos?

Interpretación:

En relación con estos resultados se observa que el 47 por ciento de los miembros de la comunidad educativa consideran que los docentes de la institución, mantienen participación activa y comunicación adecuada en actividades de la institución con docentes, padres, representantes y alumnos mientras que un 53 por ciento considera que no.

ITEM: 7

Cuadro.7 ¿Tienen una aptitud de cooperación en la institución educativa?

¿Tienen una aptitud de cooperación en la institución educativa?	Frecuencia	Porcentaje %
SI	27	44
NO	33	55
TOTAL	60	100

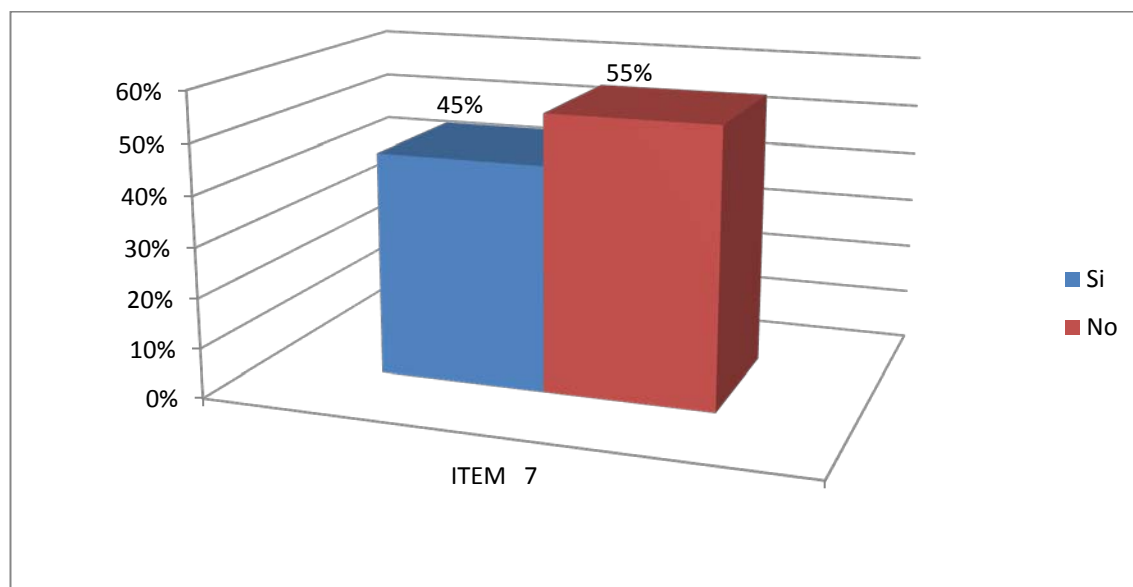


Grafico. 7 ¿Tienen una aptitud de cooperación en la institución educativa?

Interpretación:

Según el 45 por ciento de los miembros de la comunidad educativa consideran que los docentes si mantienen una aptitud de cooperación dentro de la comunidad educativa mientras que el 55 por ciento considera que no.

ITEM: 8

Cuadro. 8 ¿Utilizan una vestimenta adecuada para trabajar dentro de una institución educativa?

¿Utilizan una vestimenta adecuada para trabajar dentro de una institución educativa?	Frecuencia	Porcentaje %
SI	40	67
NO	20	33
TOTAL	60	100

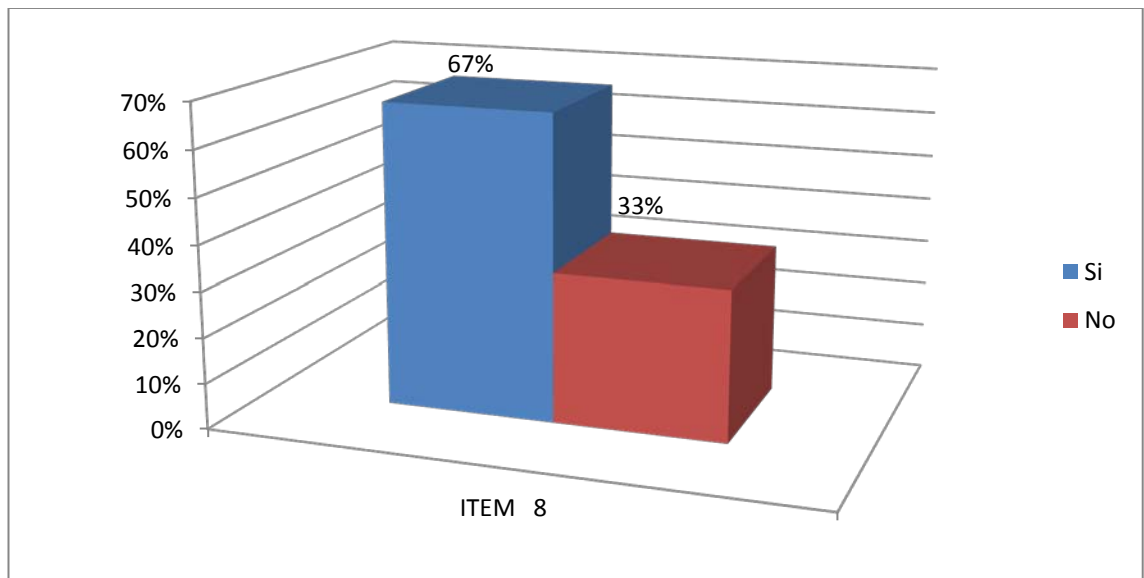


Grafico. 8 ¿Utilizan una vestimenta adecuada para trabajar dentro de una institución educativa?

Interpretación:

Un 67 por ciento de los miembros de la comunidad educativa creen que los docentes si utilizan una vestimenta adecuada dentro de la institución mientras que el 33 por ciento considera que no.

ITEM: 9

Cuadro. 9 ¿Manejan adecuadamente su tiempo tanto dentro como fuera de la institución educativa?

¿Manejan adecuadamente su tiempo tanto dentro como fuera de la institución educativa?	Frecuencia	Porcentaje %
SI	15	25
NO	45	75
TOTAL	60	100

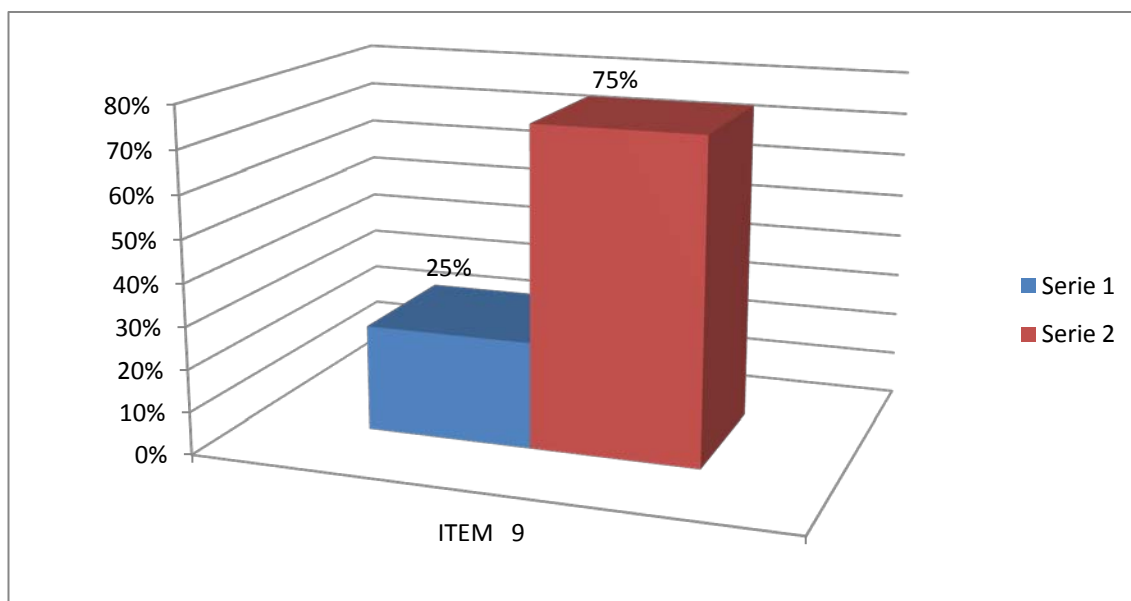


Grafico. 9 ¿Manejan adecuadamente su tiempo tanto dentro como fuera de la institución educativa?

Interpretación:

El 25 por ciento de la comunidad educativa respondió que los docentes de la institución si manejan su tiempo adecuadamente tanto dentro como fuera de la institución, sin embargo el 75 por ciento cree que no.

ITEM: 10

Cuadro. 10 ¿Mantienen una posición positiva ante los problemas o dificultades que se puedan originar en la institución educativa?

¿Mantienen una posición positiva ante los problemas o dificultades que se puedan originar en la institución educativa?	Frecuencia	Porcentaje %
SI	15	25
NO	45	75
TOTAL	60	100

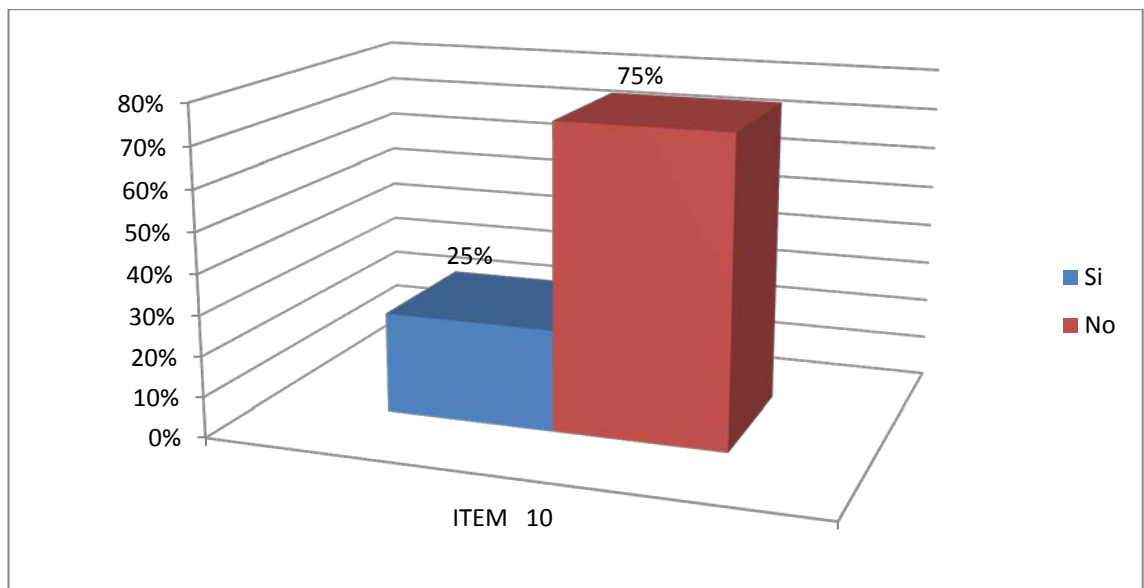


Gráfico. 10 ¿Mantienen una posición positiva ante los problemas o dificultades que se puedan originar en la institución educativa?

Interpretación:

Según el 25 por ciento de la comunidad educativa los docentes si mantienen una posición positiva antes los problema dentro de la institución educativa, mientras el 75 por ciento responde que no.

ITEM: 11

Cuadro Nro.11 ¿Tienen una autoestima favorable?

¿Tienen una autoestima favorable?	Frecuencia	Porcentaje %
SI	28	47
NO	32	53
TOTAL	60	100

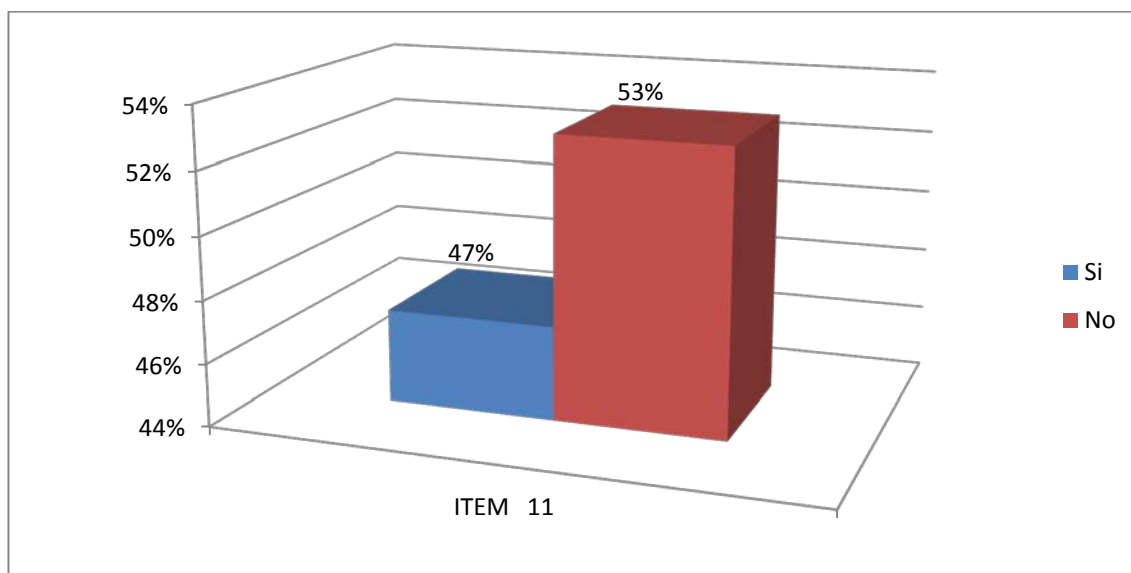


Grafico. 11 ¿Tienen una autoestima favorable?

Interpretación:

El 47 por ciento de la comunidad educativa responde que los docentes muestran una autoestima favorable mientras el 53 por ciento no lo considera así.

ITEM: 12

Cuadro. 12 ¿Poseen la habilidad de solucionar los diversos conflictos que puedan presentarse en la institución educativa?

¿Poseen la habilidad de solucionar los diversos conflictos que puedan presentarse en la institución educativa?	Frecuencia	Porcentaje %
SI	25	42
NO	35	58
TOTAL	60	100

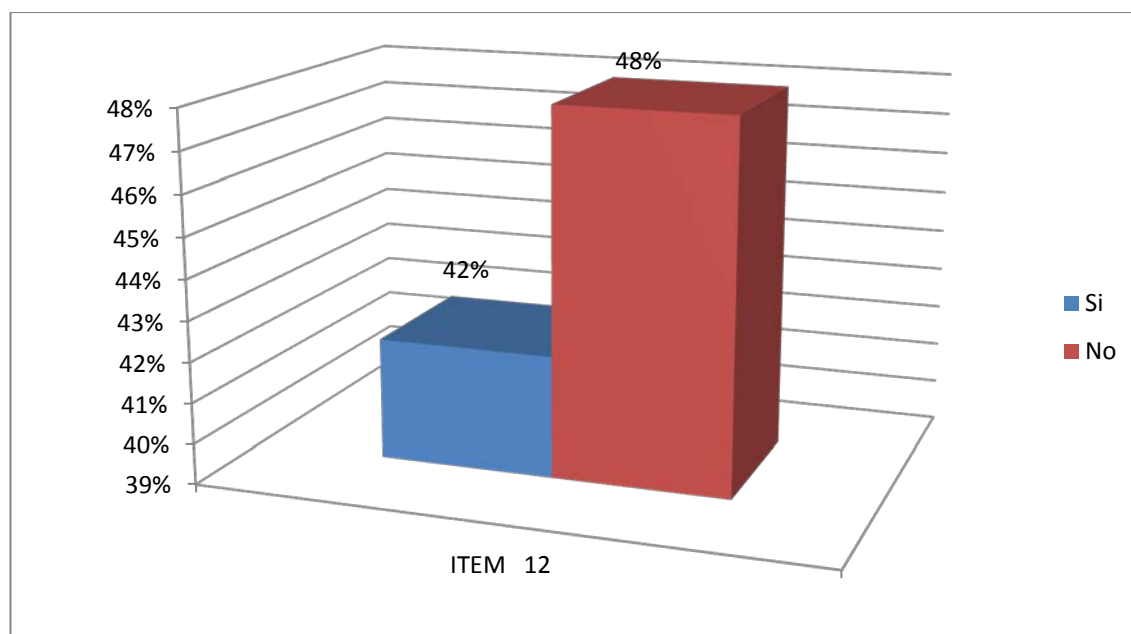


Grafico. 12 ¿Poseen la habilidad de solucionar los diversos conflictos que puedan presentarse en la institución educativa?

Interpretación:

Según el 42 por ciento de los miembros de la comunidad educativa los docentes si poseen la habilidad de solucionar los diversos conflictos en la institución educativa, mientras que el 48 por ciento cree que no.

Discusión de los resultados

Al realizar el análisis de los resultados obtenidos con la realización del instrumento de recolección de datos, es decir el cuestionario realizado a los miembros de la comunidad educativa del Liceo Bolivariano Antonio Minguet Letteron, es evidente que la imagen profesional del docente se inclina es negativo ya que un gran porcentaje de los sujetos sometidos a la realización de dicho instrumento respondieron de manera negativa a los ítems planteados en el mismo.

Es importante tomar en cuenta que en la actualidad la imagen profesional del docente se ve afectada por no tener un salario que cubra sus necesidades básicas además de no contar con muchos beneficios y en muchos casos con un lugar de trabajo que tenga los suficientes implementos ni comodidades para poder desempeñar su trabajo e incluso en muchas ocasiones no tienen un cargo fijo en la institución educativa, aun cuando ya poseen varios años laborando en la misma se manera adecuada y eficaz, esto evidencia que las necesidades básicas de los docentes no están cubiertas además que logran que los docentes no posean la motivación de realizar un buen trabajo.

Se evidencia entonces que al no tener cubiertas las necesidades, los docentes no cumplen con su trabajo de manera eficiente, lo que a su vez propicia la creación de una imagen profesional negativa, si recordamos la teoría de la motivación humana de Abraham Maslow en donde se plantea que los individuos que satisfacen sus necesidades básicas desarrollan necesidades y deseos cada vez más elevados que los anteriores logrando que tengan un autoestima más elevado llevándolos así a la autorrealización, es importante destacar que la misma se representa a través de una pirámide que consta de cinco niveles.

Al relacionar lo antes mencionado con el presente trabajo de investigación es notable el por qué los docentes no poseen una imagen profesional favorable ante los ojos de la comunidad educativa, e inclusive ante sus propios ojos, es importante destacar que los docentes necesitan tener un buen conocimiento sobre

sí mismos para así poder detectar en que aspectos están fallando y lograr modificarlo.

Por otra parte a la luz de la Teoría Humanista de la Personalidad de Rogers (1979) al contrastarla con los resultados obtenidos es evidente que los docentes no al alcanzado la congruencia entre el yo real y el yo ideal lo cual aunque ciertamente es difícil de lograr, pero si se llegase a obtener dicha congruencia los docentes podrían tener una mejor imagen.

Es importante destacar que esta teoría también plantea que las personas nacen con tendencias actualizadoras las cuales necesitan ser expresadas, las personas que logran desarrollar dicha tendencia son capaces de desarrollar una mayor confianza en sí mismo y habilidad para elegir su conducta, lo cual nos lleva a pensar al ver los resultados de la presente investigación que la mayoría de los docentes de la institución educativa Liceo Bolivariano Antonio Minguet Letteron no poseen esta tendencia actualizadora lo cual sin duda tiene una gran relevancia para la imagen profesional de los mismos.

Es importante destacar que existen algunas situaciones que generan que exista la imagen antes mencionada como son no tener una comunicación eficaz con los alumnos y demás integrantes de la comunidad educativa, ser cooperativos y tener una mayor participación en las actividades que se realicen dentro de la institución educativa, además de los diversos conflictos que puedan tener los docentes de manera personal, debido a esto es importante que los docentes tomen conciencia sobre la imagen profesional actual que poseen y que proyectan ante la comunidad educativa en general, para que estos tomen las medidas necesarias e intenten cambiarla de forma positiva.

CONCLUSIÓN Y RECOMENDACIONES

Conclusión

Una vez finalizado el presente trabajo se puede concluir que los resultados de la información obtenida a través de la aplicación del cuestionario a la muestra seleccionada junto con las teorías que sustentan la presente investigación sobre la imagen profesional del docente permitieron deducir lo siguiente:

De los 12 ítems que conformaron el instrumento con relación a la imagen profesional del docente el 37,5 por ciento de las personas que conformaron la muestra escogida respondió de manera afirmativa, mientras que un 62,5 Por ciento se inclinó hacia el no, cabe destacar que dicho instrumento evaluaba las dimensiones profesionales, sociales y personales de los docentes con el fin de determinar de manera eficaz la imagen profesional del docente.

Ahora bien se puede llegar a la conclusión general de que la imagen profesional del docente ante el consejo educativo del Liceo Bolivariano Nacional Antonio Minguet Letteron actualmente es negativa ya que los resultados que se arrojaron mediante la aplicación del cuestionario evidencian que los docentes tienen una imagen poco favorable en dicha institución, la cual ciertamente es una situación que debe ser tomada de manera seria y para la cual se deben analizar las diversas formas en las cuales se podría mejorar logrando un cambio de negativo a positivo.

Recomendaciones

- Proporcionar a los docentes capacitación sobre las diversas técnicas de manejo de grupo y su aplicación eficaz dentro del aula escolar.

- Fomentar la práctica de la responsabilidad y puntualidad en los horarios de trabajo de los docentes.
- Realizar talleres que motiven a los docentes a mejorar su desempeño laboral en la institución educativa lo que ayudara a mejorar su imagen profesional en la institución educativa.
- Sensibilizar a los docentes sobre la importancia de reflejar una buena imagen profesional ante la comunidad educativa, pues son un modelo a seguir por los alumnos.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Constitución de la República Bolivariana de Venezuela. (1999). Gaceta oficial N° 36860. Caracas.

García y Troyano. (2009). El espacio Europeo de la educación Superior y la Figura del Profesor Tutor en la Universidad. [Revista en línea]. Disponible: <http://revistas.um.es/redu/article/view/69991>. [Consulta 2014, Enero 14]

González, N. (2000). Resiliencia. [Documento en línea]. Disponible: <http://clubensayos.com/Ciencia/Resiliencia/30606.html>. [Consulta 2014, Enero 14]

Gonzales, P. (1993). La Figura del Maestro en la Historia del Pensamiento Pedagógico. [Documento en línea]. Disponible: <file:///C:/Users/MAQ-03/Downloads/Dialnet-LaFiguraDelMaestroEnLaHistoriaDelPensamientoPedago-286606.pdf>. [Consulta 2014, Enero 14]

Guillen (2012). Psicología Primer Año del Ciclo Diversificado. Caracas.

Jimenez. (2008). El papel del profesorado en la Actualidad. Su función Docente y Social. [Documento en línea]. Disponible: <http://www.forodeeducacion.com/numero10/020.pdf>. [Consulta 2014, Enero 14]

Kenmer LF y Silva MJP. (2007). La Visibilidad del Enfermero según la Percepción de los Profesionales de la Comunicación. Revista Latino-Am. Enfermagem vol.15 no.2 [Revista en línea]. Disponible: http://www.scielo.br/scielo.php?pid=S010411692007000200002&script=sci_arttext&tlng=es. [Consulta: 2014, Enero 14].

Ley Orgánica de Educación. (2009). Caracas.

Lemus. (1973). Pedagogía Infantil. [Documento en línea]. Disponible: <http://www.clubensayos.com/Acontecimientos-Sociales/Pedagogia-Infantil/1359411.html>. [Consulta: 2014, Enero 14].

Maslow. (1995). El Hombre Autorrealizado. Barcelona.

Maslow. (1991). Motivación y personalidad.. Madrid España.

Matos. (2000). Resiliencia. [Documento en línea]. Disponible: <http://clubensayos.com/Ciencia/Resiliencia/30606.html>. [Consulta 2014, Enero 14]

Ministerio de Educación. (2002). Definición de Institución educativa. [Documento en línea]. Disponible: <http://www.mineduacion.gov.co/cvn/1665/article-82752.html>. [Consulta 2014, Enero 14]

Neisser. (1990). Repositorio. [Documento en línea]. Disponible: http://repositorio.ute.edu.ec/bitstream/123456789/8027/1/40802_1.pdf. [Consulta 2014, Enero 14]

Palella, S y Martins, F. (2006). Metodología de la Investigación Cuantitativa. Venezuela.

Palella, S y Martins, F. (2010). Metodología de la Investigación Cuantitativa. Venezuela.

Rangel. (2008). Visión y acción del docente de la I y II etapa de educación básica sobre el desempeño del rol gerencial en el aula. [Documento en línea]. Disponible: <http://produccion-uc.bc.uc.edu.ve/documentos/trabajos/70001E2B.pdf>. [Consulta 2014, Enero 15]

Reeve. (2003). Motivación y Emoción. Ciudad de México.

Tebar. (2003). El Perfil del Profesor Mediador. [Documento en línea]. Disponible: <http://gredos.usal.es/jspui/handle/10366/56463>. [Consulta 2014, Enero 14]

Unesco. (1999). Educación de Calidad para Todos: Un asunto de Derechos Humanos. [Documento en línea]. Disponible: <http://www.unesco.org.uy/educacion/fileadmin/templates/educacion/archivos/EducaciondeCalidadparaTodos.pdf>. [Consulta 2014, Enero 14]

ANEXO A

Carta de Consentimiento para Desarrollo de la Investigación



UNIVERSIDAD DE CARABOBO
 FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
 ESCUELA DE EDUCACIÓN
 DEPARTAMENTO DE ORIENTACIÓN
 CATEDRA MÉTODOS DE INVESTIGACIÓN EN ORIENTACIÓN



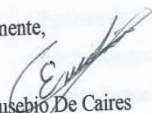
Ciudadano (a):

Me dirijo a usted con la finalidad de solicitar el consentimiento informado para que los (las) bachilleres: Maximiliano del Valle Noriega V., titular de la cédula de identidad N° 19.825.300 y Amalia Joemar Valdeppino A., titular de la cédula de identidad N° 20.513.195, cursantes del décimo semestre de la Licenciatura en Educación, Mención Orientación, desarrollen investigación titulada: Imagen Profesional del Docente ante la Comunidad Educativa.

relacionada con el área de la Orientación, bajo la tutoría de la Profesora: Luisa Rojas.

Sin más que referir, quedo de usted.

Atentamente,


 Prof. Eusebio De Caires
 Coordinador de Investigación del
 Departamento de Orientación.



Yo, Adrián J. Castillo A. titular de la cédula de identidad N° V-12.981.528, en mi condición de Sub-Director Administrativo de la U.E. Antonio Miquel Lettieri doy mi consentimiento para que los (las) bachilleres ya mencionados (as), desarrollen la referida investigación en esta institución.

Consentimiento que se otorga en Tacarigua, a los 12 de Junio días del año 2014.

Firma



ANEXO B

Instrumento de Recolección de datos



UNIVERSIDAD DE CARABOBO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
ESCUELA DE EDUCACIÓN
TRABAJO ESPECIAL DE GRADO



CUESTIONARIO

- ❖ La presente encuesta tiene como fin recaudar datos que serán utilizados con fines académicos.
- ❖ Lea cada una de las interrogantes cuidadosamente.
- ❖ Responda con sinceridad marcando con una “X” la opción elegida.

<i>Nº</i>	Considera usted que los docentes de esta institución...	<i>Si</i>	<i>No</i>
1	¿Tienen interés y dedicación al desempeñar su trabajo?		
2	¿Muestran liderazgo dentro de la institución educativa?		
3	¿Tienen destrezas y suficientes conocimientos sobre la materia que imparten?		
4	¿Tienen manejo y control de grupo dentro del aula escolar?		
5	¿Cumplen de manera responsable y constante sus horarios de trabajo?		
6	¿Mantienen participación activa y comunicación adecuada en actividades de la institución con docentes, padres, representantes y alumnos?		
7	¿Tienen una aptitud de cooperación en la institución educativa?		
8	¿Utilizan una vestimenta adecuada para trabajar dentro de una institución educativa?		
9	¿Manejan adecuadamente su tiempo tanto dentro como fuera de la institución educativa?		
10	¿Mantienen una posición positiva ante los problemas o dificultades que se puedan originar en la institución educativa?		
11	¿Tienen una autoestima favorable?		
12	¿Poseen la habilidad de solucionar los diversos conflictos que puedan presentarse en la institución educativa?		

ANEXO C

Formatos de Validación



UNIVERSIDAD DE CARABOBO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
ESCUELA DE EDUCACIÓN
TRABAJO ESPECIAL DE GRADO



INSTRUMENTO DE VALIDACIÓN DE CUESTIONARIO

ITEMS	Pertinencia			Redacción			Adecuación		
	B	R	D	B	R	D	B	R	D
Considera usted que los docentes de esta institución...									
1. ¿Tienen interés y dedicación al desempeñar su trabajo?	/			/			/		
2. ¿Se muestran líderes dentro de la institución educativa?	/			/			/		
3. ¿Tienen destrezas y suficientes conocimientos sobre la materia que imparten?	/			/			/		
4. ¿Tienen manejo y control de grupo dentro del aula escolar?	/			/			/		
5. ¿Cumplen de manera responsable y constante sus horarios de trabajo?	/			/			/		
6. ¿Mantienen una comunicación adecuada dentro de la institución educativa?	/			/			/		
7. ¿Mantienen un ambiente de armonía entre colegas dentro de la comunidad educativa?	/			/			/		
8. ¿Participan constantemente en las actividades especiales de la institución educativa (Juegos intercurso, vendimias, bazares, entre otros)?	/			/			/		
9. ¿Tienen una aptitud de compañerismo y cooperación en la institución educativa?	/			/			/		
10. ¿Utilizan una vestimenta adecuada para trabajar dentro de una institución educativa?	/			/			/		
11. ¿Manejan adecuadamente su tiempo tanto dentro como fuera de la institución educativa?	/			/			/		
12. ¿Mantienen una posición positiva ante los problemas o dificultades que se puedan originar en la institución educativa?	/			/			/		

13. ¿Tienen una autoestima favorable?

14. ¿Poseen la habilidad de solucionar los diversos conflictos que puedan presentarse en la institución educativa?

<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
-------------------------------------	-------------------------------------	-------------------------------------	-------------------------------------	-------------------------------------	-------------------------------------	-------------------------------------	-------------------------------------

Observaciones y Sugerencias:

[Handwritten scribbles and lines]

Nombres y Apellidos: Juan Ruffino C.I: 9828763 Nivel Académico: Magister

Cargo: Doc. Ordinario F&CT Fecha: 21/05/2016 Hora: 9:30 am Firma: Juan Ruffino

Universidad de Cumbuco



UNIVERSIDAD DE CARABOBO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
ESCUELA DE EDUCACIÓN




TRABAJO ESPECIAL DE GRADO

INSTRUMENTO DE VALIDACIÓN DE CUESTIONARIO

ITEMS	Pertinencia			Redacción			Adecuación		
	B	R	D	B	R	D	B	R	D
Considera usted que los docentes de esta institución...									
1. ¿Tienen interés y dedicación al desempeñar su trabajo?	✓			✓			✓		
2. ¿Se muestran líderes dentro de la institución educativa?	✓				✓		✓		
3. ¿Tienen destrezas y suficientes conocimientos sobre la materia que imparten?	✓			✓			✓		
4. ¿Tienen manejo y control de grupo dentro del aula escolar?	✓			✓			✓		
5. ¿Cumplen de manera responsable y constante sus horarios de trabajo?	✓			✓			✓		
6. ¿Mantienen una comunicación adecuada dentro de la institución educativa?	✓			✓			✓		
7. ¿Mantienen un ambiente de armonía entre colegas dentro de la comunidad educativa?	✓			✓			✓		
8. ¿Participan constantemente en las actividades especiales de la institución educativa (Juegos intercurso, vendimias, bazares, entre otros)?	✓				✓		✓		
9. ¿Tienen una aptitud de compañerismo y cooperación en la institución educativa?	✓			✓			✓		
10. ¿Utilizan una vestimenta adecuada para trabajar dentro de una institución educativa?	✓				✓		✓		
11. ¿Manejan adecuadamente su tiempo tanto dentro como fuera de la institución educativa?	✓			✓			✓		
12. ¿Mantienen una posición positiva ante los problemas o dificultades que se puedan originar en la institución educativa?	✓			✓			✓		

13. ¿Tienen una autoestima favorable?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
14. ¿Poseen la habilidad de solucionar los diversos conflictos que puedan presentarse en la institución educativa?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>

Observaciones y Sugerencias: ① Fomentar trabajos dentro de la institución educativa.
 ② Mantener reuniones de comunicación de acuerdo a las necesidades de la institución en cuanto a padres, docentes, representantes y alumnos.
 ③ Preocuparse al máximo.

Nombres y Apellidos: Edith Becerra **C.I.:** 4716227 **Nivel Académico:** Tercero
Cargo: Docente **Fecha:** 05/12/14 **Hora:** 9 pm. **Firma:** 



UNIVERSIDAD DE CARABOBO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
ESCUELA DE EDUCACIÓN
TRABAJO ESPECIAL DE GRADO



INSTRUMENTO DE VALIDACIÓN DE CUESTIONARIO

ITEMS	Pertinencia			Redacción			Adecuación		
	B	R	D	B	R	D	B	R	D
Considera usted que los docentes de esta institución...	✓			✓			✓		
1. ¿Tienen interés y dedicación al desempeñar su trabajo?	✓			✓			✓		
2. ¿Se muestran líderes dentro de la institución educativa?	✓			✓			✓		
3. ¿Tienen destrezas y suficientes conocimientos sobre la materia que imparten?	✓			✓			✓		
4. ¿Tienen manejo y control de grupo dentro del aula escolar?	✓			✓			✓		
5. ¿Cumplen de manera responsable y constante sus horarios de trabajo?	✓			✓			✓		
6. ¿Mantienen una comunicación adecuada dentro de la institución educativa?	✓			✓			✓		
7. ¿Mantienen un ambiente de armonía entre colegas dentro de la comunidad educativa?	✓			✓			✓		
8. ¿Participan constantemente en las actividades especiales de la institución educativa (Juegos intercurso, vendimias, bazares, entre otros)?	✓			✓			✓		
9. ¿Tienen una aptitud de compañerismo y cooperación en la institución educativa?	✓			✓			✓		
10. ¿Utilizan una vestimenta adecuada para trabajar dentro de una institución educativa?	✓			✓			✓		
11. ¿Manejan adecuadamente su tiempo tanto dentro como fuera de la institución educativa?	✓			✓			✓		
12. ¿Mantienen una posición positiva ante los problemas o dificultades que se puedan originar en la institución educativa?	✓			✓			✓		

13. ¿Tienen una autoestima favorable?

14. ¿Poseen la habilidad de solucionar los diversos conflictos que puedan presentarse en la institución educativa?

Observaciones y Sugerencias:

Nombres y Apellidos: Guerrero y elly C.I: 8.533.043 Nivel Académico: Lic.
 Cargo: Orientadora Fecha: 09.06.14 Hora: _____ Firma: [Firma]

ANEXO D

Acta de Aprobación del Jurado



UNIVERSIDAD DE CARABOBO
 FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
 ESCUELA DE EDUCACIÓN
 DEPARTAMENTO DE ORIENTACIÓN
 CÁTEDRA MÉTODO DE INVESTIGACIÓN EN ORIENTACIÓN
 TRABAJO ESPECIAL DE GRADO



ACTA DE APROBACIÓN

En calidad de jurado designado para la evaluación del Trabajo Especial de Grado titulado: La imagen profesional del docente ante la comunidad educativa

correspondiente a la Línea de Investigación:

Crecimiento personal

presentado por Amelis Valderrama CI 20.513.195 y
Mayerlin Noriega CI 19.525.300

para optar al título de **Licenciado en Educación, Mención Orientación**, estimamos que el mismo reúne los requisitos suficientes para ser considerado como:

Aprobado. Profesor(a) tutor(a): Luisa Rojas C.I.: 4.596.643.



NOMBRE Y APELLIDOS

Grisel Valiente

Alexis Olivero

Emmanuel Segura

34.571.983

12.108.141

FIRMA DEL JURADO

[Firma]

[Firma]

[Firma]

En la Ciudad de Valencia, a los 11 días del mes de Julio del año 2014

ANEXO E

Calculo de Coeficiente de Confiabilidad

Sujetos	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	TOTALES
1	1	1	1	1	1	0	0	1	1	1	0	1	1	1	11
2	1	1	0	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	12
3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	14
4	1	1	1	0	0	1	1	0	0	1	0	1	1	1	9
5	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	14
6	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	14
7	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	14
8	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	13
9	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	14
TRC	9	8	8	8	8	8	8	7	8	9	7	9	9	9	
P	1	0,89	0,89	0,89	0,89	0,89	0,89	0,78	0,89	1	0,78	1	1	1	
Q	0	0,11	0,11	0,11	0,11	0,11	0,11	0,22	0,11	0	0,22	0	0	0	
P*Q	0	0,099	0,099	0,099	0,099	0,099	0,099	0,173	0,099	0	0,17	0	0	0	
S P*Q	1,04														
VT	3,19														
KR-20	0,73														