

**UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA EQUINOCCIAL**

**SISTEMA DE EDUCACIÓN A DISTANCIA  
LICENCIATURA EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN**



**TRABAJO DE INVESTIGACIÓN, PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO  
DE LICENCIADO EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN MENCIÓN  
ADMINISTRACIÓN EDUCATIVA.**

**TEMA:**

**“LA AUTOESTIMA DEL DOCENTE Y SU INFLUENCIA EN LA GESTIÓN  
EDUCATIVA EN EL INSTITUTO TECNOLÓGICO “CONSEJO PROVINCIAL  
DE PICHINCHA” DURANTE EL AÑO LECTIVO 2010-2011”**

**AUTOR: MILTON OSWALDO LINCANGO LINCANGO**

**DIRECTORA: MSC. PATRICIA CAMPANA VARGAS**

**QUITO**

**FEBRERO 2011**

## **CERTIFICACIÓN DE LA TUTORA**

En mi calidad de Tutora del Trabajo de Grado presentado por el señor Milton Oswaldo Lincango Lincango, para optar el Grado Académico de Licenciado en Ciencias de la Educación – Mención ADMINISTRACIÓN EDUCATIVA cuyo título es: “LA AUTOESTIMA DEL DOCENTE Y SU INFLUENCIA EN LA GESTIÓN EDUCATIVA EN EL INSTITUTO TECNOLÓGICO “CONSEJO PROVINCIAL DE PICHINCHA” DURANTE EL AÑO LECTIVO 2010-2011”

Considero que dicho trabajo reúne los requisitos y méritos suficientes para ser sometidos a la presentación pública y evaluación por parte del Jurado examinador que se designe.

En la ciudad de Quito D. M. a los diecisiete días del mes enero de 2012.

MSC. Patricia Campana Vargas  
**TUTORA DE LA CARRERA DE  
CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN**

## **DECLARACIÓN DE AUTORÍA**

Yo, Milton Oswaldo Lincango Lincango, declaro bajo juramento que el trabajo aquí descrito es de mi autoría; que no ha sido previamente presentado por ningún grado o calificación profesional, y que he consultado las referencias bibliográficas que se incluyen en este documento.

Milton O. Lincango L.

## DEDICATORIA

Al Creador.- porque en el transcurso de todos estos años he sentido la presencia de su infinito amor y protección en mi camino, lo cual me ha permitido llegar a cumplir mis metas.

A mi esposa Ximena, porque su apoyo, amor y sacrificio, me ha dado la tranquilidad y el sosiego para culminar con éxito el proyecto emprendido.

A mis hijos Ricardo y William, quienes con su esfuerzo por alcanzar sus primeros pasos, su voluntad innata por aprender en el día a día, han sido la fuente de mi inspiración y motivación y que a la vez me ha permitido ser un aporte en su proceso educativo.

A mis Padres, a quienes les debo mi vida, por el cariño, la comprensión y paciencia; pero sobre todo por el apoyo que me han brindado todo este tiempo.

## AGRADECIMIENTO

Al finalizar esta tesis quiero plasmar mi agradecimiento a todas aquellas personas que con su cooperación desinteresada aportaron en la realización y culminación de cada uno de mis objetivos, pero sobre todo por permitirme contribuir con mi esfuerzo, en la permanente búsqueda por mejorar el proceso educativo.

Pero antes que nada, me permito dar gracias a **Dios**, por estar conmigo en cada paso que doy, por fortalecer mi corazón e iluminar mi mente y por haber puesto en mi camino a aquellas personas que han sido mi soporte y compañía durante todo el periodo de estudio.

Agradecer hoy y siempre a mi familia porque con su apoyo, ánimo y cariño me dan la fortaleza necesaria para seguir adelante.

A mi gran amigo José Raúl Páez, quien ha compartido conmigo todo este tiempo, durante la realización de este anhelo y que hoy vemos transformarse en una realidad.

En general nuevamente quisiera reiterar mi agradecimiento a todas y cada una de las personas que con sus consejos y críticas constructivas supieron enrumbar mi camino y que hoy me sería muy difícil nombrar, porque no quisiera olvidarme de alguna; pero tanto ellas como yo, sabemos que desde lo más profundo de mi corazón solo cabe un sentimiento de agradecimiento por haberme brindado el apoyo, colaboración y ánimo; solo me queda decir ¡Muchas Gracias!

<b>ÍNDICE DE CONTENIDOS</b>	<b>PAG.</b>
CERTIFICADO DE TUTORA _____	i
DECLARATORIA DE AUTORÍA _____	ii
DEDICATORIA _____	iii
AGRADECIMIENTO _____	iv
ÍNDICE DE CONTENIDOS _____	v
ÍNDICE DE TABLAS _____	ix
ÍNDICE DE FIGURAS _____	xi
RESUMEN EJECUTIVO _____	xiii
<b>INTRODUCCIÓN</b> _____	<b>1</b>
<b>CAPÍTULO I EL PROBLEMA DE LA INVESTIGACIÓN</b> _____	<b>3</b>
1.1. Título _____	3
1.2. Planteamiento del problema _____	3
1.3. Formulación del problema _____	4
1.4. Alcance del problema _____	4
1.5. Objetivos _____	4
1.5.1. Objetivo general _____	4
1.5.2. Objetivos específicos _____	5
1.6. Justificación _____	5
<b>CAPÍTULO II MARCO TEÓRICO</b> _____	<b>7</b>
2.1. Antecedentes _____	7
2.2. Autoconocimiento _____	7
2.3. Autoconcepto o autoimagen _____	8
2.3.1. Cognitivo Intelectual _____	8
2.3.2. Emocional afectivo _____	8
2.3.3. Conductual _____	8
2.4. La actitud _____	9
2.4.1. Individuo y sociedad _____	9
2.4.2. Influencia social _____	10
2.5. La autoestima _____	11
2.5.1. Origen de la autoestima _____	12

2.5.2.	Autoeficacia _____	14
2.5.3.	Autodignidad _____	14
2.5.4.	Importancia de la Autoestima _____	15
2.5.5.	¿Cómo ayudar a construir una autoestima positiva? _	17
2.6.	Comportamiento del desestimando _____	20
2.6.1.	Inconsciencia _____	20
2.6.2.	Desconfianza _____	20
2.6.3.	Irresponsabilidad _____	21
2.6.4.	Incoherencia _____	21
2.6.5.	Inexpresividad _____	21
2.6.6.	Irracionalidad _____	22
2.6.7.	Inarmonía _____	22
2.6.8.	Dispersión _____	22
2.6.9.	Dependencia _____	23
2.6.10.	Inconstancia _____	23
2.6.11.	Rigidez _____	23
2.7.	Algunos componentes de baja autoestima _____	24
2.8.	La vida con autoestima _____	25
2.8.1.	Comportamientos del autoestimado _____	26
2.8.2.	Conciencia _____	26
2.8.3.	Confianza _____	26
2.8.4.	Responsabilidad _____	27
2.8.5.	Coherencia _____	27
2.8.6.	Expresividad _____	27
2.8.7.	Racionalidad _____	28
2.8.8.	Armonía _____	28
2.8.9.	Rumbo _____	29
2.8.10.	Autonomía _____	29
2.8.11.	Verdad _____	29
2.8.12.	Productividad _____	30
2.8.13.	Perseverancia _____	30
2.8.14.	Flexibilidad _____	30

2.9.	Algunos comportamiento de alta autoestima _____	31
2.10.	Inteligencia emocional _____	32
2.11.	La Motivación _____	33
2.11.1.	Clasificaciones de la motivación _____	34
2.11.1.1.	Motivación intrínseca _____	35
2.11.1.2.	Motivación extrínseca _____	36
2.11.2.	Desmotivación del docente _____	38
2.12.	Aspecto social del docente _____	39
2.13.	Rol del docente _____	41
2.14.	El desempeño de la formación docente _____	43
2.15.	Gestión en el aula _____	45
2.16.	Liderazgo en el aula _____	48
2.17.	Hipótesis _____	49
2.18.	Variables _____	50
2.18.1.	Variable Independiente _____	50
2.18.2.	Variable Dependiente _____	50
2.19.	Operación de variables _____	52
	<b>CAPÍTULO III LA METODOLOGÍA _____</b>	<b>58</b>
3.1.	Tipos de Investigación _____	58
3.2.	Métodos de Investigación _____	59
3.2.1.	Método estadístico _____	59
3.3.	Población y muestra _____	59
3.4.	Técnicas de recolección de la información _____	61
3.5.	Instrumentos de la investigación _____	62
	<b>CAPÍTULO IV ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE DATOS _____</b>	<b>63</b>
4.1.	Tabulación, Gráficos e Interpretación _____	63
4.2.	Encuesta a los docentes del ITSCPP _____	63
4.3.	Encuesta a las estudiantes del ITSCPP _____	84
	<b>CAPÍTULO V CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES _____</b>	<b>105</b>
5.1.	Conclusiones _____	105
5.2.	Recomendaciones _____	107
	<b>CAPÍTULO VI PROPUESTA _____</b>	<b>109</b>



6.1. Tema _____	109
6.2. Presentación _____	109
6.3. Objetivo general _____	110
6.4. Objetivos específicos _____	110
6.5. Fundamentación teórica _____	111
6.5.1. Concepto de taller _____	111
6.5.2. Utilidad y necesidad del taller educativo _____	113
6.6. El docente con baja autoestima _____	115
6.7. Ayuda a construir un autoestima positiva _____	117
6.8. Talleres en la formación y actualización docente _____	121
6.8.1. Procedimiento _____	122
6.8.1.1. Motivación _____	122
6.8.1.2. La asimilación _____	122
6.8.1.3. La transferencia _____	122
6.8.2. La pedagogía de la pregunta en el taller educativo_	123
6.8.3. Actividades _____	124
6.9. Taller de acción vivencial educativa _____	124
6.10. Lista de contenidos _____	126
6.11. Desarrollo de los contenidos _____	128
Taller 1 Seguridad en mí mismo y autoconfianza _____	128
Taller 2 Recobrar mi identidad _____	140
Taller 3 Sentido de pertenencia _____	155
Taller 4 El propósito de vivir _____	168
Taller 5 Ser competente _____	178
<b>BIBLIOGRAFÍA</b> _____	196
<b>WEBGRAFÍA</b> _____	196
<b>ANEXOS</b>	

## ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 2.1. Operación variables orientada al docente _____	51
Tabla 2.2. Operación variables orientada a estudiantes _____	55
Tabla 3.1. Población y muestra _____	61
Tabla 4.1. Autoimagen _____	63
Tabla 4.2. Rol de organización y liderazgo _____	64
Tabla 4.3. Dar lo mejor _____	65
Tabla 4.4. Intentarlo a pesar de todo _____	66
Tabla 4.5. Seguridad en sí mismo _____	67
Tabla 4.6. Equivocarse es fracaso _____	68
Tabla 4.7. Metas personales _____	69
Tabla 4.8. Motivación _____	70
Tabla 4.9. Capacitación _____	71
Tabla 4.10. Solución a los problemas _____	72
Tabla 4.11. Toma de decisiones _____	73
Tabla 4.12. El rol del docente _____	74
Tabla 4.13. Labor del docente _____	75
Tabla 4.14. Docente agente de cambios _____	76
Tabla 4.15. Capacidad de innovar _____	77
Tabla 4.16. Ambiente de trabajo _____	78
Tabla 4.17. Mejorar el proceso curricular _____	79
Tabla 4.18. Comunicación efectiva _____	80
Tabla 4.19. Estímulo a los estudiantes _____	81
Tabla 4.20. Libre expresión y respeto _____	82
Tabla 4.21. Ambiente de desconfianza _____	83
Tabla 4.22. El docente y su rol de organización _____	84
Tabla 4.23. Comunicación efectiva _____	85
Tabla 4.24. El docente es seguro de sí mismo _____	86
Tabla 4.25. Equivocarse es sinónimo de fracaso _____	87
Tabla 4.26. Se reconoce la labor del docente _____	88
Tabla 4.27. Recursos necesarios _____	89
Tabla 4.28. Capacitación del docente _____	90

Tabla 4.29. Solución a los problemas _____	91
Tabla 4.30. El docente propicia mejoras _____	92
Tabla 4.31. La importancia de la labor del docente _____	93
Tabla 4.32. Docente líder en el aula _____	94
Tabla 4.33. El rol del docente _____	95
Tabla 4.34. Transferencia de la autoestima _____	96
Tabla 4.35. El docente está motivado _____	97
Tabla 4.36. El docente estimula a ser positivos _____	98
Tabla 4.37. Es beneficiosa la capacitación del docente _____	99
Tabla 4.38. El docente estimula el aprendizaje _____	100
Tabla 4.39. El docente mejora el proceso curricular _____	101
Tabla 4.40. Formación en valores _____	102
Tabla 4.41. El docente genera confianza _____	103
Tabla 4.42. Libre expresión de las ideas _____	104
Tabla 6.1. Taller 1 Seguridad en mí mismo y autoconfianza_____	128
Tabla 6.2. Taller 2 Recobrar mi identidad_____	140
Tabla 6.3. Taller 3 El sentido de pertenencia _____	155
Tabla 6.4. Taller 4 El propósito de vivir _____	168
Tabla 6.5. Taller 5 Ser competente _____	178
Tabla 6.6. Evaluación grupal_____	195
Tabla 6.7. Evaluación individual_____	196

## ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico 2.1. Operación variables orientada al docente _____	51
Gráfico 2.2. Operación variables orientada a estudiantes _____	55
Gráfico 4.1. Autoimagen _____	63
Gráfico 4.2. Rol de organización y liderazgo _____	64
Gráfico 4.3. Dar lo mejor _____	65
Gráfico 4.4. Intentarlo a pesar de todo _____	66
Gráfico 4.5. Seguridad en sí mismo _____	67
Gráfico 4.6. Equivocarse es fracaso _____	68
Gráfico 4.7. Metas personales _____	69
Gráfico 4.8. Motivación _____	70
Gráfico 4.9. Capacitación _____	71
Gráfico 4.10. Solución a los problemas _____	72
Gráfico 4.11. Toma de decisiones _____	73
Gráfico 4.12. El rol del docente _____	74
Gráfico 4.13. Labor del docente _____	75
Gráfico 4.14. Docente agente de cambios _____	76
Gráfico 4.15. Capacidad de innovar _____	77
Gráfico 4.16. Ambiente de trabajo _____	78
Gráfico 4.17. Mejorar el proceso curricular _____	79
Gráfico 4.18. Comunicación efectiva _____	80
Gráfico 4.19. Estímulo a los estudiantes _____	81
Gráfico 4.20. Libre expresión y respeto _____	82
Gráfico 4.21. Ambiente de desconfianza _____	83
Gráfico 4.22. El docente y su rol de organización _____	84
Gráfico 4.23. Comunicación efectiva _____	85
Gráfico 4.24. El docente es seguro de sí mismo _____	86
Gráfico 4.25. Equivocarse es sinónimo de fracaso _____	87
Gráfico 4.26. Se reconoce la labor del docente _____	88
Gráfico 4.27. Recursos necesarios _____	89
Gráfico 4.28. Capacitación del docente _____	90
Gráfico 4.29. Solución a los problemas _____	91

Gráfico 4.30. El docente propicia mejoras _____	92
Gráfico 4.31. La importancia de la labor del docente _____	93
Gráfico 4.32. Docente líder en el aula _____	94
Gráfico 4.33. El rol del docente _____	95
Gráfico 4.34. Transferencia de la autoestima _____	96
Gráfico 4.35. El docente está motivado _____	97
Gráfico 4.36. El docente estimula a ser positivos _____	98
Gráfico 4.37. Es beneficiosa la capacitación del docente _____	99
Gráfico 4.38. El docente estimula el aprendizaje _____	100
Gráfico 4.39. El docente mejora el proceso curricular _____	101
Gráfico 4.40. Formación en valores _____	102
Gráfico 4.41. El docente genera confianza _____	103
Gráfico 4.42. Libre expresión de las ideas _____	104

**UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA EQUINOCCIAL  
SISTEMA DE EDUCACIÓN A DISTANCIA  
CARRERA DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN**

**TEMA:**

**“LA AUTOESTIMA DEL DOCENTE Y SU INCIDENCIA EN EL PROCESO ENSEÑANZA-APRENDIZAJE EN EL INSTITUTO TECNOLÓGICO CONSEJO PROVINCIAL DE PICHINCHA DURANTE EL AÑO LECTIVO 2010-2011”**

Autor: Milton O. Lincango

Quito, Febrero - 2012

**RESUMEN EJECUTIVO**

El propósito del presente trabajo es el de analizar y encontrar las posibles soluciones a una problemática que ha venido ganando espacio de una manera silenciosa. La autoestima del docente y su incidencia en el proceso de enseñanza-aprendizaje, para lo cual se eligió tomar como referencia al personal que labora en el Instituto Tecnológico Consejo Provincial de pichincha, dentro del periodo 2010-2011. El porqué de la autoestima, está basada en lo importante que significa para nuestras vidas la manera de cómo nos percibimos y valorarnos. Una persona que ha perdido la confianza en sí mismo ha disminuido sus posibilidades de éxito y por ende tiende a creer que todo lo que hace puede derivar en fracasos, cuanto más si esta persona tiene la enorme responsabilidad de enrumbar el desarrollo académico de cientos de jóvenes, y que paradójicamente se encuentran dentro del proceso de afianzar su autoestima, reconocer sus fortalezas y desechar sus debilidades. De tal manera que una corrección oportuna logre, en el personal docente, retomar ese reconocimiento de actor importante de esta grande y compleja concepción denominada proceso educativo, y comprometa todo su esfuerzo y entrega por proporcionar a sus estudiantes

los conocimientos acordes a los cambios y necesidades que la sociedad ecuatoriana espera.

En esta investigación se utilizó los métodos científico y estadístico con la finalidad de considerar si el personal docente tiene un alta o baja autoestima, mediante la aplicación, análisis e interpretación de una encuesta , cuya finalidad es la de verificar los niveles de autoestima frente al desarrollo como profesionales educativos. De donde se obtuvo que en efecto, existe una pérdida de la autoimagen, reflejado en la falta de identidad, desvalorización de su trabajo, conformismo y renuncia a su compromiso de mentor de nuevos conocimientos.

Por último se propuso la planificación de un curso – taller de educación vivencial, donde se espera que el personal docente pueda recobrar su seguridad, identidad, sentido de pertenecía, trazarse nuevos propósitos, y sentirse nuevamente un ser competente con la firme convicción de profundizar los valores que forjan al hombre y la mujer y por ende a una sociedad más preparada y justa.

## INTRODUCCIÓN

Uno de los retos más importantes que tiene el Administrador Educativo en la actualidad, es la de contribuir en el mejoramiento de la enseñanza, tarea que no podría ser realizada sin el aporte fundamental del docente, por esta razón el primer enfoque del trabajo de investigación es determinar, los factores negativos, como la baja autoestima, que intervienen directamente en la gestión del profesional docente como educador. Muchos docentes han descuidado en el ejercicio de su profesión el mantener y cultivar una alta autoestima y que se han descuidado anclándose en una autoestima baja lo cual los ha afectado seriamente en su ejercicio profesional, en su crecimiento intelectual y desde luego en el de los alumnos con quienes intercambia conocimientos y actúa como facilitador.

Por esa razón el presente trabajo de investigación en su primer capítulo plantea el siguiente problema: ¿La autoestima del personal docente influye en su gestión como educador? Es muy importante dar una atención especial al tema de la autoestima, auto concepto o auto imagen; ya que esta juega un papel primordial en la vida de las personas, en sus éxitos y también en sus fracasos, la satisfacción de uno mismo, incluye dos aspectos básicos: el sentimiento de auto eficiencia y el sentimiento de ser valioso, es decir sentirse competente y a la vez ser un aporte valioso para desarrollo de los demás.

El capítulo dos abarca todo el marco teórico que sustentó nuestra investigación, precisamente derribada de la problemática planteada, empezando por tener en claro cuál es el concepto de la autoimagen, autoconocimiento, como punto de partida para luego enfocarnos en la autoestima, la motivación, el rol y desempeño del docente, su gestión en el aula y liderazgo educativo, para finalizar con la operación de las variables.

En el capítulo tres se hace un enfoque a la metodología y la técnica empleada en la presente investigación para ubicar los hallazgos, en relación al cuadro de la población y la muestra. Para posteriormente en el capítulo cuatro realizar el análisis e interpretación de los resultados



El capítulo cinco habla de las conclusiones a las que se llegó luego finalizar con el análisis e interpretación de los resultados, así como las recomendaciones inherentes al caso, las cuales deben considerar a la educación para el desarrollo humano, mediante la formación integral, el compromiso y la participación activa de autoridades, docentes, educandos, padres de familia y el entorno social.

En el capítulo seis se realiza la propuesta, que describe la planificación de un Taller de acción educativa vivencial, cuyo finalidad es la de elevar el autoestima del personal docente, enfocado hacia su gestión en el aula.

Finalmente se encuentran la bibliografía y los anexos.

## **CAPÍTULO I**

### **EL PROBLEMA DE LA INVESTIGACIÓN**

#### **1.1. TITULO**

#### **1.2. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA**

La autoestima del docente es un tema que no ha sido tratado con la suficiente importancia y menos aun se ha realizado un análisis de su alcance de cara a su propio desarrollo personal, profesional y por ende su influencia dentro del proceso de enseñanza-aprendizaje.

La tarea de enseñar requiere que el docente posea una adecuada formación así como la capacitación pedagógica conveniente, de manera tal que su labor e interacción con los alumnos resulte beneficiosa para ambos lados. Lamentablemente, muchas veces los docentes no poseen, ni aplican adecuadas situaciones motivadoras, lo que influye de sobre manera en los aprendizajes de sus alumnos

Al mencionar que la educación es un proceso constante que cada día se está innovando, uno de los problemas es la falta de autoestima del docente, por que el educando es un agente activo de su auto-aprendizaje y la educación es el fruto de la interacción humana, por lo tanto es importante profundizar en descubrir aspectos del docente como un ser humano vulnerable aspectos como el fomentar los valores que formarán una sociedad más humana.

Dentro de la gestión educativa en el Instituto Tecnológico Consejo Provincial de Pichincha, se plantea la posibilidad de que la baja autoestima, de un número considerable de docentes, no logre estimular en sus estudiantes el esfuerzo creativo, no fomente la confianza, la comunicación, no estimule el positivismo, la libre expresión de las ideas y el respeto por los demás, razón por la que se plantea posibles

soluciones ante los problemas, para de esta manera construir a conseguir nuevos y mejores conocimientos, con esta investigación se busca encontrar alternativas de corrección mediante proyectos concretos que contribuyan al crecimiento personal y profesional; así como motivar y comprometer la participación activa del profesional de la educación en esta ardua, pero satisfactoria entrega por mejorar el sistema educativo con estándares de calidad.

### **1.3. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA**

¿La autoestima del personal docente influye en su gestión como educador?

### **1.4. ALCANCE DEL PROBLEMA**

La investigación se centró en determinar si el docente tiene una alta o baja autoestima en el diario convivir como docente, con el propósito de evidenciar su influencia en la gestión en el aula. Este trabajo investigativo se llevó a efecto en el Instituto Superior Tecnológico Consejo Provincial de Pichincha ubicada al sur de ciudad de Quito, durante el año lectivo 2010 – 2011.

Además, se orientó a satisfacer una necesidad originada en dicho instituto, que cuenta con un gran número de docentes y estudiantes.

### **1.5. OBJETIVOS**

#### **1.5.1. OBJETIVO GENERAL**

Determinar si la alta o baja autoestima del docente, influye en su gestión como educador, a través del análisis cuantitativo y cualitativo de los resultados obtenidos en la investigación, con el propósito de mejorar su labor.

### **1.5.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS**

- Describir el concepto de autoestima mediante fuentes bibliográficas especializadas, para establecer el tipo de motivación que el docente requiere.
- Identificar la autoestima de los docentes mediante el estudio de las relaciones interpersonales con las estudiantes, para establecer el correcto desempeño como educador.
- Determinar el tipo de gestión que realiza el personal docente a partir de su propia opinión.
- Analizar e interpretar los resultados de la investigación a través de procesos estadísticos para confirmar la aceptación o rechazo de la hipótesis.
- Diseñar una propuesta alternativa para elevar la autoestima del docente y de esta manera mejorar la interrelación con las estudiantes y el proceso enseñanza-aprendizaje.

### **1.6. JUSTIFICACION E IMPORTANCIA**

El presente trabajo de investigación, buscó hacer evidente que un docente con baja autoestima no actúa en las mejores condiciones para la formación de sus alumnos, ni para su propio desarrollo profesional. Concretamente, la baja autoestima del docente actúa como fuente generadora de dificultades en relación con su propio desarrollo profesional y la práctica de la enseñanza. Y de un modo especial incide en aquellas actuaciones didácticas potencialmente favorecedoras de la motivación y la creatividad de sus alumnos, así como la propia, lo cual puede cerrar el bucle en el que transcurre su vida profesional cotidiana.

Es fundamental recalcar que este trabajo enfoca su investigación en el papel primordial que cumple el docente, como el líder de un proceso que busca crear un adecuado clima organizacional, a través de un manejo cortés en las relaciones con el talento humano, mantener una comunicación fluida, asertiva y armoniosa con los sujetos que participan en el proceso de enseñanza–aprendizaje, fomentar la participación individual y colectiva en la toma de decisiones dentro, lo cual procura motivar la participación del docente, crear conciencia y sentido de pertenencia para con los objetivos que persigue la institución educativa.

A partir de lo anterior, podemos dimensionar el importante papel que juega el tipo de autoestima profesional que posea el docente, ya sea en relación a su valía personal o, en mayor medida, en el impacto que esto puede tener en sus estudiantes.

Para lo cual se realizó un trabajo de investigación basado en técnica conocida como la encuesta; la misma que estará dirigida a obtener datos de los actores principales del proceso de enseñanza – aprendizaje (docentes y estudiantes), y de esta manera identificar el nivel de autoestima del personal docente, su influencia en el medio educativo y la propuesta de medidas correctivas que se podrían aplicar en el Instituto Tecnológico “Consejo Provincial de Pichincha” a nivel de bachillerato y de esta manera contribuir con el mejoramiento de la educación en uno de los sectores más importante de la ciudad de Quito.

## **CAPÍTULO II**

### **MARCO TEÓRICO**

#### **2.1. ANTECEDENTES**

A partir del tipo de problema se determinó varios temas que se desarrollan a continuación y que permitieron dar el sustento teórico necesario, para el desarrollo de la presente investigación.

#### **2.2. AUTOCONOCIMIENTO**

Es vital para el desarrollo personal, contar con un proceso reflexivo a través del cual las personas adquieren noción sobre sus características. <sup>1</sup>En otras palabras es el conocimiento propio, y supone la madurez de conocer nuestras cualidades para apoyarnos en ellas y también los defectos para corregirlos y superarlos. Cuando el autoconocimiento es bien manejado trae consigo la aceptación " me conozco y me acepto " esa aceptación lleva al respeto que tienes de ti mismo como individuo, es la valoración que haces de ti, es tu autoestima.

Para tener una imagen correcta de nosotros mismos, tenemos que:

- Ser consciente de uno mismo.
- Identificar y reconocer la forma de pensar, sentir y actuar propia.
- Analizar conocer nuestras experiencias personales, para que nos sirvan para el futuro.

---

<sup>1</sup> [www.psicopedagogia.com/definicion/autoconocimiento](http://www.psicopedagogia.com/definicion/autoconocimiento) junio 2010

## **2.3. AUTO CONCEPTO O AUTO IMAGEN**

<sup>2</sup>Es la representación que la persona tiene de sí misma, son las creencias que cada persona tiene sobre sus características: a nivel físico, psicológico, intelectual, social y afectivo. Es decir el concepto que tenemos de nosotros mismos. El auto-concepto tiene tres componentes:

### **2.3.1. COGNITIVO INTELECTUAL.**

Constituye las ideas, opiniones, creencias y percepciones que tenemos de nosotros, está basado en las experiencias pasadas, creencias y convencimiento sobre nuestra persona.

### **2.3.2. EMOCIONAL AFECTIVO**

Es un juicio de valor sobre nuestras características personales, provoca un sentimiento agradable si nos gusta lo que vemos o apreciamos de nosotros o desagradable en el caso de que no sea de nuestro agrado.

### **2.3.3. CONDUCTUAL.**

Es la decisión de actuar, de llevar a la práctica un comportamiento consecuente por ejemplo, si piensas que eres torpe (cognitivo), te sientes mal por ello (afectivo) y por lo tanto haces las cosas mal, y no resuelves las situaciones (conductual).

---

<sup>2</sup> [www.xtec.es/~cciscart/annexos/autoconcepte2.htm](http://www.xtec.es/~cciscart/annexos/autoconcepte2.htm) junio 2010

## **2.4. LA ACTITUD**

<sup>3</sup>Interpretada como la forma de actuar de un ser humano, es decir el comportamiento de un individuo al realizar sus cosas. Motivación social de las personas que predisponen su accionar hacia determinadas metas u objetivos. Definida también por <sup>4</sup>Richard Eiser en su libro Psicología Social de la siguiente forma: la predisposición aprendida a responder de un modo consistente a un objeto social.

En la Psicología Social, las actitudes constituyen valiosos elementos para la predicción de conductas, para el mismo autor, la actitud se refiere a un sentimiento a favor o en contra de un objeto social, el cual puede ser una persona, un hecho social, o cualquier producto de la actividad humana.

Basándose en diversas definiciones de actitudes, <sup>5</sup>Rodríguez Arnoldo en su libro Psicología Social definió la actitud como una organización duradera de creencias y cogniciones en general, dotada de una carga afectiva a favor o en contra de un objeto definido, que predispone a una acción coherente con las cogniciones y afectos relativos a dicho objeto. Las actitudes son consideradas variables intercurrentes, al no ser observables directamente pero sujetas a inferencias observables.

### **2.4.1. INDIVIDUO Y SOCIEDAD.**

Todos nacemos en una sociedad humana organizada, un medio social. En el proceso de crecimiento dentro de este ambiente aprendemos a adoptar los usos y costumbres de otros individuos. El contenido de este proceso varía enormemente según las personas y las circunstancias con las que establecemos contacto.

---

<sup>3</sup> [www.es.wikipedia.org/wiki/Actitud](http://www.es.wikipedia.org/wiki/Actitud) junio de 2010

<sup>4</sup> EISER, Richard. Psicología Social. Madrid 1999

<sup>5</sup> RODRIGUEZ, Arnoldo. Psicología Social. México 1991



Los otros individuos con quienes mantenemos contacto son parte de una sociedad; su cultura, representada en las pautas de vida que aplican, consiste en las prácticas y las instituciones vigentes, transmitidas de generación en generación. En nuestra sociedad el lenguaje, la familia monógama, la propiedad privada representan pautas culturales ilustrativas.

La cultura representa un contexto de experiencia. Para ampliar nuestra comprensión del comportamiento social, admitimos de hecho las otras personas son estímulos sociales ante las cuales reaccionamos, sino también que ellas crean colectivamente otros estímulos, significativos desde el punto de vista social, dotados de valor simbólico como las palabras, preferencias alimentarias, moneda, bandera, etc.

#### **2.4.2. LA INFLUENCIA SOCIAL**

Los seres humanos están necesariamente orientados hacia otros seres humanos dentro de su medio, y la influencia social se manifiesta cada vez que un individuo responde a la presencia real o implícita de otro u otros.

La mayoría de nuestras características incluyendo nuestra personalidad son de un modo u otras influidas por la interacción social.

Las relaciones de influencia que existen entre un grupo y un individuo son: la conformidad, el liderazgo, el prejuicio, la moral colectiva y otros fenómenos propios de los grupos.

La conformidad y el liderazgo: en este caso la fuente o el agente de influencia es aquí un individuo capaz de dirigir y modificar los comportamientos y las actitudes de los otros. El prejuicio es un fenómeno inter-grupal cuyo origen se halla en los efectos de la

identificación de grupo. La moral colectiva es una actitud compartida por el grupo que influye sobre otros resultados individuales.

La influencia social está vinculada también con la relación que existe entre dos o más grupos, que puede definirse en su sentido más restringido de camarillas internas dentro de una fraternidad, o en su sentido más amplio en las relaciones internacionales.

## **2.5. LA AUTOESTIMA**

<sup>6</sup>Se define como la percepción emocional que las personas tienen de sí mismas, también denominada como amor propio, auto apreciación, puede fácilmente llegar a sobrepasar la racionalización y lógica de la persona, razón por la que es importante ser conscientes de las virtudes, pero también de los defectos propios

En palabras sencillas se considera que la autoestima es una función del organismo y un recurso integral y complejo de autoprotección y desarrollo personal.

La autoestima básicamente es un estado mental. Es el sentimiento que puede ser positivo o negativo de nuestro ser, la cual se aprende, cambia y la podemos mejorar y se basa en todos los pensamientos, sentimientos, sensaciones y experiencias que sobre nosotros mismos hemos ido recogiendo, asimilando e interiorizando durante nuestra vida.

En lo más profundo de nuestro ser existe una imagen que nosotros hemos creado, aunque no estemos plenamente conscientes de ello, que refleja la idea de quienes somos como persona, y cuan valiosos somos con respecto a otros. Esta imagen es nuestro punto de

---

<sup>6</sup> [www.psicologia.laguia2000.com/la-depresion/definicion-de-autoestima](http://www.psicologia.laguia2000.com/la-depresion/definicion-de-autoestima) julio 2010

referencia con respecto al mundo que nos rodea, es nuestra base para tomar decisiones, y es nuestra guía para todo lo relacionado con nuestro diario gestionar en la vida.

Todo lo expuesto abarca lo que es la autoestima positiva; pero cuando una persona tiene una baja autoestima puede presentar las siguientes características:

- Desprecia sus dones naturales.
- Otras personas influyen en ella con facilidad.
- Se frustra fácilmente.
- Se siente impotente.
- Actúa a la defensiva.
- Culpa a los demás por sus debilidades.
- Miente frecuentemente.

Por eso la importancia de que la autoestima sea considerada como un requisito indispensable para las relaciones interpersonales y humanas sanas. El amarse así mismo permite que puedas amar y respetar a los demás.

### **2.5.1. ORIGEN DE LA AUTOESTIMA**

<sup>7</sup>La persona no nace con un concepto de lo que ella es, sino que éste se va formando y desarrollando progresivamente. Los seres humanos formamos nuestra visión predominante del mundo alrededor de los cinco años de edad. Nuestra percepción del

---

<sup>7</sup> [www.monografias.com/trabajos16/autoestima-motivacion/autoestima-motivacion.shtml](http://www.monografias.com/trabajos16/autoestima-motivacion/autoestima-motivacion.shtml) agosto 2010

mundo que nos rodea como un lugar seguro o peligroso, y nuestra predisposición a interactuar con él de manera positiva o negativa, es determinada a esta temprana edad.

Este concepto se va formando y está marcado por dos aspectos:

Por el autoconocimiento que tenga la persona de sí, es decir, del conjunto de datos que tiene la persona con respecto de su ser y sobre lo que no se aplica un juicio de valor.

Por los ideales a los que espera llegar, es decir, de cómo a la persona le gustaría o desearía ser. Esto se ve fuertemente influenciado por la cultura en que se está inserto. En el ideal que cada uno tiene de sí mismo se encuentra el modelo que la persona tiene que enfrentar, enjuiciar y evaluar. El ideal de sí mismo le imprime dirección a la vida.

Si ambos aspectos se acercan, la autoestima será cada vez más positiva.

Nuestra autoestima se desarrolla a lo largo de nuestras vidas (mediante la internalización) a medida que formamos esa imagen de nosotros mismos que llevamos en nuestro interior, y lo hacemos a través de nuestras experiencias con otras personas y las actividades que realizamos.

Por eso las experiencias vividas durante la infancia juegan un papel predominante en el establecimiento de nuestra autoestima, y la calidad de estas experiencias influye directamente sobre nuestro nivel de autoestima.

Durante estos primeros años de vida, nuestros éxitos y tropiezos, y como fuimos tratados en cada ocasión como resultado de ellos por los miembros de nuestra familia inmediata, nuestros maestros, nuestros amigos, etc. contribuyeron a la creación de esa imagen de nosotros mismos que llevamos

dentro, y en consecuencia, a establecer nuestro nivel de autoestima. Pues el niño necesita sentirse parte de algo, ya sea su familia, hermanos, amigos. Para él es necesario saber que hay alguien que se preocupa de él, que es necesario e importante para otro. Necesita ser escuchado, tomado en cuenta, participar y dar sus opiniones. El grado de vinculación va a estar en estrecha relación con la calidez, la apertura para aceptarlo y brindarle seguridad, la comprensión e incluso el sentido del humor que manifiesten las personas que lo rodean y que él considera importantes.

Teniendo presente lo antes mencionado, las personas quienes tienen a su cargo el cuidado de los niños, pueden hacer la diferencia al estar conscientes de las consecuencias para los niños, de cada cosa que ellos dicen, hacen o piensan. De esta manera estarán contribuyendo a crear una generación de seres humanos con mayor bienestar general en sus vidas.

### **2.5.2. AUTO EFICACIA**

Un sentido de eficacia personal. Confianza en el funcionamiento de mi mente, en mi capacidad de pensar, en los procesos por los cuales juzgo, elijo, decido; confianza en mi capacidad de comprender los hechos de la realidad que entran en la esfera de mis intereses y necesidades.

Por tanto, predisposición a experimentarse fundamentalmente competente para afrontar los desafíos de la vida; en consecuencia, confianza en la propia mente y en sus procesos.

### **2.5.3. AUTO DIGNIDAD**

Un sentido de mérito personal. Seguridad de mi valor, una actitud afirmativa hacia mi derecho de vivir y ser feliz; comodidad

al expresar apropiadamente mis pensamientos, deseos, necesidades, sentir que la alegría es mi derecho natural.

Por tanto, predisposición a experimentarse como digno de éxito y felicidad; en consecuencia, la percepción de nosotros mismos como personas para quienes el logro, el éxito, el respeto, la amistad y el amor son apropiados. La influencia de los otros en la formación de la autoestima

#### **2.5.4. IMPORTANCIA DE LA AUTOESTIMA**

<sup>8</sup>Este tema tiene una enorme importancia, ya que de la valoración que uno haga de sí mismo dependerá lo que haga en la vida y su participación en ella. Además, condiciona el proceso de desarrollo de las potencialidades humanas y también la inserción de la persona dentro de la sociedad. Desarrollar una actitud positiva hacia nosotros mismos, nunca resultará algo excesivo.

Dentro del ámbito profesional, una autoestima positiva facilita una mejor percepción de la realidad y comunicación interpersonal, ayuda a tolerar mejor el estrés, la incertidumbre y vivir los procesos de cambio.

Las personas que valoro me influyen en mí auto concepto. Si el concepto personal y social son fuertes no nos interesa tanto el Yo Material y Corporal (los adornos). En la actual cultura, hay un culto a la belleza, el yo Corporal esta Hipertrofiado. El yo material es muy importante en la sociedad industrial. ej. El coche es un signo de poder.

La identidad hay que renegociarla en varios momentos de la vida principalmente en la Adolescencia .

---

<sup>8</sup> [www.crecimiento-personal.innatia.com/c-motivacion-personal/a-importancia-de-autoestima.html/](http://www.crecimiento-personal.innatia.com/c-motivacion-personal/a-importancia-de-autoestima.html/)  
agosto 2010

El Auto concepto no se consolida para siempre, se cambia en las diferentes etapas de la vida de una persona.

El auto concepto y la autoestima juegan un importante papel en la vida de las personas. Los éxitos y los fracasos, la satisfacción de uno mismo, el bienestar psíquico y el conjunto de relaciones sociales llevan su sello. La autoestima hace reaccionar buscando la superación de los fracasos; al contrario, el recuerdo de la incompetencia, nos deja al borde del desvalimiento.

Fundamenta la responsabilidad, no crece con la auto descalificación y el desprecio personal. Sólo se compromete quien tiene confianza en sí mismo.

Apoya la creatividad, la persona creativa sólo crece desde la confianza en sí misma, en su originalidad y capacidades, desde la autovaloración, y la vivencia de la propia valía. Los grandes hombres y mujeres han creído siempre en sí mismos, dentro de un gran sentido de la realidad.

Determina la autonomía personal, quien se acepta a sí mismo es capaz de tomar decisiones con autonomía y seguridad. En vez de obedecer, actúa asertiva y autónomamente.

Facilita buenas relaciones sociales, quienes se aceptan a sí mismos hacen que se sientan cómodos quienes se relacionan con ellos.

Tener gente feliz a su alrededor es una cosa apreciada. Siendo feliz podrá encontrar más amigos. Sintiendo mejor consigo mismo y siendo más abierto, establecerá relaciones más estrechas.

Dentro del ámbito profesional, una autoestima positiva facilita una mejor percepción de la realidad y comunicación interpersonal, ayuda a tolerar mejor el estrés, la incertidumbre y vivir los procesos de cambio. Existe relación entre un desempeño laboral deficiente y una autoestima baja.

Conocer nuestro nivel de autoestima es fundamental para establecer en qué situación nos encontramos, y decidir que queremos hacer al respecto. Podemos ayudarnos para conocer nuestro nivel de autoestima tratando de reconocer en nosotros algunos de los detalles que se mencionan a continuación.

#### **2.5.5. ¿CÓMO AYUDAR A CONSTRUIR UNA AUTOESTIMA POSITIVA?**

<sup>9</sup>El proceso externo se refiere a la influencia que ejercen las demás personas sobre un individuo, sobre todo en el aspecto emocional y un factor muy negativo para la autoestima, es el hecho de repetir reiteradamente las características negativas de esa persona.

Es decir, los demás pueden o no ayudar a tener una buena autoestima, en especial las personas con las que se está involucrado afectivamente, alguien a quien se admire o a quien se considere mucho, por el mismo hecho de hacer aportes para que se tenga una evaluación positiva de uno mismo y de sus actos. Esto sin dejar de mencionar que este entorno es también el que ofrece oportunidades adecuadas y precisas para obtener éxitos y, en general, experiencias que permitan hablar bien de uno mismo y con las cuales uno se sienta satisfecho.

Pero toda persona también realiza una construcción interna es decir un proceso de construcción interna de la autoestima

---

<sup>9</sup> [www.motivacionlaboral.galeon.com/autoestima.htm](http://www.motivacionlaboral.galeon.com/autoestima.htm) agosto 2010



basadas en sus propias experiencias. Esta construcción va a ser positiva o negativa según lo sean esas experiencias y el criterio de evaluación que se haga de ellas, es decir, va a estar en estrecha relación con decirse a sí mismo: “yo puedo hacerlo bien”.

Es como un premio hacia sí mismo, que a su vez se convertirá en la energía para hacer otras cosas bien hechas, de una manera acertada.

Una buena autoestima desencadenará en asertividad en las funciones afectivas y sociales, la cual va a permitir que se obtenga como resultado: agrado, satisfacción, gusto y amor por lo propio. A su vez, estas últimas sensaciones generarán una retroalimentación que recaerá nuevamente sobre la construcción de la autoestima positiva que se ha generado, aumentando de esta manera su potencial también positivo. Incluso, y gracias a esto, podrá ser el mismo individuo quien mejore luego sus resultados como desafío propio y para una mayor satisfacción personal.

Sin embargo puede pasar también lo contrario: que el individuo se vea enfrentado a resultados o experiencias desagradables, a errores e insatisfacciones, provocando repercusiones con una carga afectiva negativa, acompañada de autoacusaciones y auto-castigos que le aportan y le provocan una información muchas veces distorsionada y que le conduce a un actuar deficiente, con resultados de las mismas características o incluso peores.

De esta manera se generará un círculo vicioso que, si daña la autoestima, habrá que interrumpir atendiendo determinados aspectos, como incentivar que el individuo valore más el proceso que el resultado y que aprenda de sus errores.

Otro aspecto que favorece el desarrollo de una autoestima positiva, es facilitar alternativas con objetivos más adecuados al nivel de desempeño y capacidades. Para ello será necesario conocer a la persona, para que de esta manera podamos ayudarla a conocerse a sí misma a través del descubrimiento gradual de sus potencialidades, que serán el motor para la superación y para poder emprender nuevos desafíos.

Consejos prácticos para mejorar nuestra autoestima:

El hecho de querernos más y mejor está en nuestras manos, no en las de los demás. Todo reside en la cabeza y nosotros somos quienes debemos intentar cambiar nuestro auto-concepto.

Acéptate tal y como eres, en tus cualidades y defectos. Todos tenemos defectos, nadie es perfecto ni pretende serlo.

Desarrollar el sentido del humor, no dar tanta importancia a cosas que no la tienen, ni a los posibles comentarios de los demás. La gente no está siempre pendiente de lo que hacemos o decimos, todo está en nuestra imaginación.

Préstate más atención, dedícate tiempo a hacer aquello que te haga feliz y te satisfaga.

No temas a las responsabilidades o a tomar decisiones, si algo sale mal aprende de tus errores y ten coraje para volver a intentarlo. Nadie está libre del error en esta vida y a veces hay que ver la cara positiva de los fracasos, piensa que aunque se cierren unas puertas, luego se abrirán otras que pueden ser incluso mejores.

Si una relación personal no acaba de funcionar, no pienses nunca que la culpa es sólo tuya, entre dos personas ambas

partes son responsables de su comportamiento. La verdad al final es que sólo hubo una incompatibilidad de caracteres.

Prémiate por tus logros, aunque estos sean pequeños o poco importantes, así te sentirás mejor.

No idealizar a los demás, No buscar la aprobación de los demás, sobre todo aprender de los errores y practicar nuevos comportamientos.

## **2.6. COMPORTAMIENTOS CARACTERÍSTICOS DEL DESESTIMADO.**

<sup>10</sup>Algunos comportamientos característicos de las personas desestimadas son:

### **2.6.1. INCONSCIENCIA.**

Tiene una idea vaga de quién es y del potencial que posee; funciona automáticamente y depende de las circunstancias, eventualidades y contingencias; desconoce sus verdaderas necesidades y por eso toma la vida con indiferencia o se dedica a hacer mil cosas que no le satisfacen; ignora las motivaciones, creencias, criterios y valores que le hacen funcionar. Reflejan una vida de caos que se desprende del hecho de no conocerse. Parte de ese caos, se observa en conductas autodestructivas de distinta índole. Se distrae con facilidad. Pensar y hablar de eventos pasados o soñar con el futuro, son conductas típicas del ser que vive en baja Autoestima.

### **2.6.2. DESCONFIANZA.**

---

<sup>10</sup> [www.monografias.com/trabajos16/autoestima/autoestima.shtml](http://www.monografias.com/trabajos16/autoestima/autoestima.shtml) septiembre 2010

Una persona con baja autoestima no confía en sí mismo, teme enfrentar las situaciones de la vida y se siente incapaz de abordar exitosamente los retos cotidianos; se percibe incompleto y vacío; carece de control sobre su vida y opta por inhibirse y esperar un mejor momento que casi nunca llega. Tiende a ocultar sus limitaciones tras una “careta”, pues al no aceptarse, teme no ser aceptado. Eso lo lleva a desconfiar de todos y a usar su energía para defenderse de los demás, siempre necesita estar seguro y le es fácil encontrar excusas para no moverse.

### **2.6.3. IRRESPONSABILIDAD.**

Niega o evade sus dificultades, problemas o conflictos. Culpa a los demás por lo que sucede y opta por no ver, oír o entender todo aquello que le conduzca hacia su responsabilidad. Sus expresiones favoritas son: “Si yo tuviera”, “Si me hubieran dado”, “Ojalá algún día”, y otras similares que utiliza como recurso para no tomar decisiones de cambio.

En su irresponsabilidad, el desestimado acude fácilmente a la mentira. Se miente a sí mismo, se auto-engaña y engaña a los demás. No asume el control de sus actos.

### **2.6.4. INCOHERENCIA.**

El desestimado dice una cosa y hace otra. Asegura querer cambiar pero se aferra a sus tradiciones y creencias antiguas aunque no le estén funcionando. Vive en el sueño de un futuro mejor pero hace poco o nada para ayudar a su realización. Critica pero no se autocrítica, habla de amor pero no ama, quiere aprender pero no estudia, se queja pero no actúa en concordancia con lo que dice anhelar. Su espejo no lo refleja.

#### **2.6.5. INEXPRESIVIDAD.**

Por lo general reprime sus sentimientos y éstos se revierten en forma de resentimientos y enfermedad. Carece de maneras y estilos expresivos acordes con el ambiente, porque no se lo enseñaron o porque se negó a aprenderlos.

#### **2.6.6. IRRACIONALIDAD.**

Se niega a pensar. Vive de las creencias aprendidas y nunca las cuestiona. Generaliza y todo lo encierra en estereotipos, repetidos cíclica y sordamente. Pasa la mayor parte de su tiempo haciendo predicciones y pocas veces usa la razón. Asume las cosas sin buscar otras versiones ni ver otros ángulos. Todo lo usa para tener razón aunque se destruya y destruya a otros.

#### **2.6.7. INARMONÍA.**

El desestimado tiende al conflicto y se acostumbra a éste fácilmente. Se torna agresivo e irracional ante la crítica, aunque con frecuencia critique y sea participe de los chismes. En sus relaciones necesita controlar a los demás para que le complazcan, por lo que aprende diversas formas de manipulación. Denigra del prójimo, agrade, acusa y se vale del miedo, la culpa o la mentira para hacer que los demás le presten atención. Cuando no tiene problemas se los inventa porque necesita del conflicto. En estado de paz se siente extraño y requiere de estímulos fuertes generalmente negativos.

#### **2.6.8. DISPERSIÓN.**

Su vida no tiene rumbo; carece de un propósito definido. No planifica, vive al día esperando lo que venga, desde una fe inactiva o una actitud desalentada y apática. Se recuesta en excusas y clichés para respaldar su permanente improvisación.

#### **2.6.9. DEPENDENCIA.**

El desestimado necesita consultar sus decisiones con otros porque no escucha ni confía en sus mensajes interiores, en su intuición, en lo que el cuerpo o su verdad profunda le gritan.

#### **2.6.10. INCONSTANCIA.**

Desde el miedo, una de las emociones típicas del desestimado, las situaciones se perciben deformadas y el futuro puede parecer peligroso o incierto. La falta de confianza en las propias capacidades hace que aquello que se inicia no se concrete. Ya sea aferrándose a excusas o asumiendo su falta de vigor, el desestimado tiene dificultad para iniciar, para continuar y para terminar cualquier cosa. Puede que inicie y avance en ocasiones, pero frente a situaciones que retan su confianza, abandonará el camino y buscará otra senda menos atemorizante.

#### **2.6.11. RIGIDEZ.**

La persona desvalorizada lucha porque el mundo se comporte como ella quiere. Desea que donde hay calor haya frío, que la vejez no exista y que todo sea lindo. Le cuesta comprender que vivimos interactuando en varios contextos con gente diferente a nosotros en muchos aspectos, y que la verdad no está en mí o en ti, sino en un “nosotros” intermedio que requiere a veces “estirarse”. Sufrir porque está lloviendo, negarnos a entender que una relación ha finalizado, empeñarnos en tener razón

aunque destruyamos vínculos importantes, demuestra incapacidad para abandonar posturas rígidas que nos guían por la senda del conflicto permanente. Eso es no quererse, eso es Desestima.

## **2.7. ALGUNOS COMPORTAMIENTOS DE UNA AUTOESTIMA BAJA.**

Además de los ya mencionados, existen otros comportamientos que pueden ser interpretados como síntomas de irrespeto hacia nosotros mismos, y como consecuencia de eso, por los demás. Cabe mencionar que estas señales no deben ser tomadas como algo tajantes o absolutas, algunos de los más comunes son:

- Mentir
- Llegar tarde
- Necesitar destacar
- Irrespetar a las personas
- Preocuparse por el futuro
- Actuar con indiferencia
- Creerse superior
- Descuidar el cuerpo
- Negarse a ver otros puntos de vista
- Negarse a la intimidad emocional
- Vivir aburrido, resentido o asustado
- Desconocer, negar o inhibir los talentos
- Vivir de manera ansiosa y desenfrenada
- Descuidar la imagen u obsesionarse con ella
- Desarrollar enfermedades psicosomáticas
- Seguir la moda y sufrir si no estamos “al día”
- La maternidad y paternidad irresponsables
- Improvisar la vida, pudiendo planificarla
- Descuidar la salud como si no fuera importante

- Negarse a aprender
- Idolatrar a otras personas
- Asumir como estados habituales la tristeza, el miedo, la rabia y la culpa
- Tener y conservar adicciones (Cigarrillo, licor, sexo, etc.)
- Anclarse en lo tradicional, evitar arriesgarse a cosas nuevas
- Negarse a la sexualidad (salvo casos de celibato espiritual)
- Incapacidad para manejar los momentos de soledad
- Quejarse
- Perder el tiempo en acciones que no nos benefician
- Manipular a los demás
- Culparse por el pasado
- Actuar agresivamente
- Autodescalificarse
- Discriminar y burlarse de los demás
- Sentirse atrapado y sin alternativas
- Preocuparse porque otro destaque(Envidia)
- Actuar tímidamente
- Dar compulsivamente para ganar aprobación
- Invadir el espacio de otros sin autorización
- Depender de otros pudiendo ser independientes
- Celar de manera desmedida a amigos o a la pareja
- Compulsión por obtener títulos académicos y dinero
- Irrespetar a las personas
- Incapacidad para expresar los sentimientos y emociones
- Maltratar a los hijos en vez de optar por comunicarnos
- Denigrar de uno mismo y de los demás de manera frecuente
- Sostener relaciones con personas conflictivas que te humillen y maltraten

## **2.8. LA VIDA CON AUTOESTIMA.**



<sup>11</sup>Cuando la vida se vive desde la Autoestima todo es diferente. Las cosas cambian de color, sabor y signo, ya que nos conectamos con nosotros y con el mundo, desde una perspectiva más amplia, integral, equilibrada, consciente y productiva.

### **2.8.1. COMPORTAMIENTOS CARACTERÍSTICOS DE UNA PERSONA CON ALTA AUTOESTIMA**

A continuación detallaremos algunas características que presenta una persona con una Autoestima alta:

#### **2.8.2. CONCIENCIA.**

El autoestimado es la persona que todos podemos ser. Alguien que se ocupa de conocerse y saber cuál es su papel en el mundo. Como característica principal es la consciencia que tiene de sí, de sus capacidades y potencialidades, así como de sus limitaciones, y aunque no la niega se preocupa por mejorarlas. Filtra sus pensamientos enfatizando los positivos, procura estar emocionalmente alegre y entusiasta, y cuando las situaciones le llevan a sentirse rabioso o triste expresa esos estados de la mejor manera posible sin esconderlos neuróticamente.

#### **2.8.3. CONFIANZA.**

Autoestima es también confianza en uno mismo en las fuerzas positivas con las que se cuenta para abordar el día a día. Esta confianza es la guía para el riesgo, para probar nuevos caminos y posibilidades; para ver alternativas en las circunstancias en que la mayoría no ve salida alguna; para usar la inteligencia y seguir adelante aunque no se tengan todas las respuestas. Estas son las características que hace que el ser se exprese en terrenos desconocidos con fe y disposición de éxito. Cuando se

---

<sup>11</sup> [www.monografias.com/trabajos16/autoestima/autoestima.shtml](http://www.monografias.com/trabajos16/autoestima/autoestima.shtml) septiembre 2010

confía en lo que se es, no se necesitan justificaciones ni explicaciones para poder ser aceptado. Cuando surgen las diferencias de opinión, confiar en uno hace que las críticas se acepten y se les utilice para el crecimiento.

#### **2.8.4. RESPONSABILIDAD.**

El que vive desde una Autoestima fortalecida asume responsabilidad por su vida, sus actos y las consecuencias que éstos pueden generar. No busca culpables sino soluciones. Los problemas los convierte en un “cómo”, y en vez de compadecerse por no lograr lo que quiere, el autoestimado se planteará las posibles formas de obtenerlos. Responsabilidad es responder ante alguien, y ese alguien es, él mismo o Dios en caso de que su visión de la vida sea espiritual. Toma como regalo el poder influir en su destino y trabaja en ello. Quien vive en este estado no deja las cosas al azar, sino que promueve los resultados deseados y acepta de la mejor forma posible lo que suceda.

#### **2.8.5. COHERENCIA.**

La Autoestima nos hace vivir de manera coherente y nos impulsa a realizar el esfuerzo necesario para que nuestras palabras y actos tengan un mismo sentido. Aunque el autoestimado guste de hablar, sus actos hablarán por él tanto o más que sus palabras. No quiere traicionarse y se esmera en combatir y vencer sus contradicciones internas.

#### **2.8.6. EXPRESIVIDAD.**

Los que viven confiados en su poder, aman la vida y lo demuestran en cada acto. No temen liberar su poder aunque

puedan valorar la prudencia y respetar las reglas de cada contexto. Mostrar afecto, decir “te quiero”, halagar y tocar físicamente, son comportamientos naturales en quienes se estiman, ya que disfrutan de sí mismos y de su relación con las personas. La forma de vincularse es bastante libre y sin la típica cadena de prejuicios que atan culturalmente al desvalorizado. En esa expresividad, es seguro observar límites, ya que para expresarse no hay que invadir ni anular a nadie. La expresividad del autoestimado es consciente y natural, no inconsciente ni prefabricada.

#### **2.8.7. RACIONALIDAD.**

En el terreno de la Autoestima se acepta lo espontáneo aunque el capricho es indeseable. La vida es vista como una oportunidad lo bastante especial como para no dejarla en manos de la suerte. De esta visión se deriva un respeto por la razón, el conocimiento y la certeza. Quien anda de manos del amor propio, no juega consigo y por eso valora el tiempo como recurso no renovable que es. Quien se respeta busca, sin compulsiones, alcanzar un mínimo control de su existencia y para eso usa su inteligencia y capacidad de discernimiento, confiando en lograr sus objetivos al menor costo. He allí la consciencia de efectividad de la Autoestima.

#### **2.8.8. ARMONÍA.**

Autoestima es sí misma armonía, equilibrio, balance, ritmo y fluidez. Cuando existe valoración personal, también se valora a los demás, lo que favorece relaciones sanas y plenas medidas por la honestidad, la ausencia de conflicto y la aceptación de las diferencias individuales. Por ser la paz interna la máxima conquista de la Autoestima, quienes están por ese camino hacen lo posible por armonizar y aminorar cualquier indicador de

conflicto. Esta armonía interior ahuyenta la ansiedad y hace tolerable la soledad, vista a partir de un estado armónico de vida como un espacio de crecimiento interior, encuentro con uno mismo y regocijo.

#### **2.8.9. RUMBO.**

El respeto hacia nosotros y hacia la oportunidad de vivir engendra una intención de expresar el ser, de trascender, de lograr y de ser útil. Eso se hace más factible al definir un rumbo, un propósito, una línea de objetivos y metas, un plan para ofrendarlo a la existencia y decir “esto es lo que soy y esto es lo que ofrezco”. La vida es un don que se expresa a través de una misión y una vocación; descubrirlo es tarea de cada quien, y es únicamente en ese camino donde hallaremos la plenitud y la alegría de vivir. No hacerlo, equivale a nadar en tierra o arar en mar. El rumbo es indispensable aunque podamos modificarlo, si se llegara a considerar necesario.

#### **2.8.10. AUTONOMÍA.**

La autonomía tiene que ver con la independencia para pensar, decidir y actuar; con moverse en la existencia de acuerdo con las propias creencias, criterios y convicciones, en vez de cómo seguimiento del ritmo de quienes nos rodean. No se puede vivir para complacer expectativas de amigos, parientes o ideologías prestadas, mientras algo dentro de nosotros grita su desacuerdo y pide un cambio de dirección. El autoestimado busca y logra escucharse, conocerse, dirigirse y pelear sus propias batallas confiando en que tarde o temprano las ganará. No se recuesta en la aprobación, sino que mira hacia el interior donde laten sus

auténticas necesidades, sin desdeñar lo que el mundo puede ofrecerle.

#### **2.8.11. VERDAD.**

El autoestimado siente respeto reverencial por la verdad, no la niega sino que la enfrenta y asume con sus consecuencias. Los hechos son los hechos, negarlos es un acto irresponsable que nos quita control sobre nuestra vida. Cuando se evade la verdad, comienza uno a creerse sus propias mentiras. No recuerdo quien fue la persona que dijo “no le temas tanto la verdad como para negarte a conocerla”.

#### **2.8.12. PRODUCTIVIDAD.**

La productividad es un resultado lógico de la Autoestima. Me refiero a una productividad equilibrada en las distintas áreas de la vida humana. No a la productividad meramente económica que suele ser causas de enormes distorsiones en las relaciones y en la salud. Esta productividad equilibrada es consecuencia de reconocer y utilizar los dones y talentos de manera efectiva. Iniciativa, creatividad, perseverancia , capacidad de relacionarse y otros factores asociados con una sana Autoestima posibilitan, al entrar en funcionamiento, la obtención de aquello que deseamos, o l menos de algo bastante cercano.

#### **2.8.13. PERSEVERANCIA.**

Cuando alguien tiene confianza en sí mismo, es capaz de definir objetivos trazar un rumbo, iniciar acciones para lograr esos objetivos y además desarrollar la capacidad para el esfuerzo sostenido, la convicción de que tarde o temprano verá el sueño realizado. La perseverancia es por eso característica clara de la

persona autoestimada, para quien los eventos frustrantes son pruebas superables desde sus conciencia creativa.

#### **2.8.14. FLEXIBILIDAD.**

Es característica de la persona autoestimada aceptar las cosas como son y no como se le hubiese gustado que fueran. Ante la novedad, para no sufrir, es necesario flexibilizar nuestras creencias y adecuar nuestros deseos sin caer, claro está, en la resignación o la inacción. Flexibilidad implica abrirse a lo nuevo, aceptar las diferencias y lograr convivir con ellas; tomarse algunas cosas menos en serio, darse otras oportunidades y aprender a adaptarse. Todas estas son manifestaciones de inteligencia, consciencia y respeto por el bienestar.

#### **2.9. ALGUNOS COMPORTAMIENTOS DE ALTA AUTOESTIMA.**

Los comportamientos que detallaremos muestran una Autoestima alta, sin que deban ser tomados como algo absoluto:

- Aprender
- Agradecer
- Reflexionar
- Planificar
- Procurarse salud
- Producir dinero
- Cuidar el cuerpo
- Vivir el presente
- Valorar el tiempo
- Respetar a los demás
- Disfrutar la soledad
- Abrirse a lo nuevo
- Actuar honestamente
- Cumplir los acuerdos

- Perdonarse y perdonar
- Respetar a los demás
- Vivir con moderación
- Actuar con originalidad
- Aceptarnos como somos
- Aceptar los éxitos ajenos
- Halagar y aceptar Halagos
- Disfrutar del trabajo diario
- Actuar para lograr objetivos
- Respetar el espacio físico y psicológico de los demás
- Vivir con alegría y entusiasmo
- Cuidar la imagen personal
- Dar ejemplos positivos a los hijos
- Confiar en las capacidades propias
- Reconocer y expresar los talentos
- Expresar los sentimientos y emociones
- Abrirse a la intimidad económica y física
- Respetar las diferencias de ideas y actitudes
- Pensar y hablar bien de uno y de los demás
- Relacionarse con personas positivas y armónicas
- Disfrutar de las relaciones con las demás personas

## **2.10. INTELIGENCIA EMOCIONAL**

<sup>12</sup>El concepto de “Inteligencia Emocional” enfatiza el papel preponderante que ejercen las emociones dentro del funcionamiento psicológico de una persona cuando ésta se ve enfrentada a momentos difíciles y tareas importantes: los peligros, las pérdidas dolorosas, la persistencia hacia una meta a pesar de los fracasos, el enfrentar riesgos, los conflictos con un compañero en el trabajo. En todas estas situaciones hay una involucración emocional que puede

---

<sup>12</sup> GOLEMAN, Daniel Inteligencia Emocional, pag 36

resultar en una acción que culmine de modo exitoso o bien interferir negativamente en el desempeño final. Cada emoción ofrece una disposición definida a la acción, de manera que el repertorio emocional de la persona y su forma de operar influirá decisivamente en el éxito o fracaso que obtenga en las tareas que emprenda.

El autor de la inteligencia Emocional Daniel GOLEMAN, determina que las condiciones intelectuales no son la única garantía de éxito en el ámbito profesional del trabajo, sino tan sólo un factor, que unido a las necesidades emocionales cubiertas del personal como equipo, desarrollará el desempeño y los resultados de todo líder y trabajador motivándolo emocionalmente a ser productivo.

Este conjunto de habilidades de carácter socio-emocional es lo que Daniel GOLEMAN definió como Inteligencia Emocional y puede dividirse en:

Inteligencia Intra-personal: Capacidad de formar un modelo realista y preciso de uno mismo, teniendo acceso a los propios sentimientos, y usarlos como guías en la conducta.

Inteligencia Inter-personal: Capacidad de comprender a los demás; qué los motiva, cómo operan, cómo relacionarse adecuadamente. Capacidad de reconocer y reaccionar ante el humor, el temperamento y las emociones de los otros.

## **2.11. LA MOTIVACIÓN**

De acuerdo a la psicología la motivación son aquellas cosas que impulsan a las personas a realizar determinadas acciones y hacer perseverante hasta cumplir con los objetivos trazados e implica necesidades, deseos, tensiones, incomodidades y expectativas.

La motivación también es considerada como el impulso que conduce a una persona a elegir y realizar una acción entre aquellas



alternativas que se presentan en una determinada situación. En efecto, la motivación está relacionada con el impulso, porque éste provee eficacia al esfuerzo colectivo orientado a conseguir los objetivos de la empresa, por ejemplo, y empuja al individuo a la búsqueda continua de mejores situaciones a fin de realizarse profesional y personalmente, integrándolo así en la comunidad donde su acción cobra significado.

### **2.11.1. CLASIFICACIÓN DE LAS MOTIVACIONES**

<sup>13</sup>Muchos autores clasifican la motivación de distintas formas, la motivación puede nacer de una necesidad que se genera de forma espontánea (motivación interna) o bien puede ser inducida de forma externa (motivación externa). La primera, surge sin motivo aparente, es la más intensa y duradera. Por ejemplo, la primera vez que observamos una actividad deportiva y quedamos tan impresionados que sentimos la necesidad de integrarla en nuestras vidas. A partir de ese instante, todo gira alrededor de dicha actividad y poniéndola en práctica sentimos un placer que nos empuja a realizarla, hasta que momentáneamente, queda satisfecha la necesidad de llevarla a cabo. Si, además, obtenemos un resultado apetecible (éxito, reconocimiento, dinero, etc.), ello reforzará, aún más, nuestra conducta de repetir dicha práctica. Pensemos que no todo el que lleva a cabo una actividad lo hace con el ánimo de destacar, ganar o ser el mejor. Es más, si el único objetivo fuera ganar y la continuidad de la acción dependiera del triunfo, posiblemente solo unos pocos seguirían practicando, evidentemente, los ganadores.

---

<sup>13</sup> [www.monografias.com/trabajos11/moti/moti.shtml](http://www.monografias.com/trabajos11/moti/moti.shtml) octubre 2010

Existe otro tipo de motivación interna que no surge de forma espontánea, sino, más bien, es inducida por nosotros mismos. Es aquella que nos autoimponemos por algún motivo y que exige ser mantenida mediante el logro de resultados. Se trata de una motivación vacía que difícilmente se sostiene a menos que se consigan resultados apetecibles. Muchos estudiantes renuncian a cursar una carrera que les gusta porque piensan que una vez convertidos en profesionales no ganarán el dinero que desean y se plantean cursar otra carrera porque confían en alcanzar un elevado nivel de vida. Su motivación responde a una necesidad ajena a los estudios y que se basa en un supuesto imprevisible, por depender del siempre cambiante mercado laboral. No sienten la necesidad de aprender para colmar un deseo de conocimiento, sino que deben estudiar para terminar la carrera y poder ganar dinero. Cuando las largas noches de estudio comienzan a hacerse insoportables, cuando llegan los primeros suspensos, cuando llegan las primeras dudas, es entonces cuando comienzan a recapacitar y posiblemente, a arrepentirse de la decisión adoptada. En otros campos, puede suceder lo mismo. Tomemos el ejemplo de la persona que sufre un accidente y debe iniciar un proceso de recuperación. Se inscribe en un gimnasio y se pone en manos de un profesional que le confecciona un programa de ejercicios. El alumno acude regularmente a realizar el programa, pero no porque sienta la necesidad de entrenarse, sino, porque se autoimpone él deber de hacerlo esperando una pronta recuperación. Una vez completada dicha recuperación, abandona el centro deportivo y sigue con su rutina de vida habitual.

La motivación es positiva. Cuando el deseo constante de superación, guiado siempre por un espíritu positivo.

La motivación es negativa. Cuando es la obligación que hace cumplir a la persona a través de castigos, amenazas, etc. de la familia o de la sociedad.

#### **2.11.1.1. MOTIVACIÓN INTRÍNSECA (MI)**

Es intrínseca, cuando la persona fija su interés por el estudio o trabajo, demostrando siempre superación y personalidad en la consecución de sus fines, sus aspiraciones y sus metas.

Definida por el hecho de realizar una actividad por el placer y la satisfacción que la persona experimenta mientras aprende, explora o trata de entender algo nuevo. Donde intervienen características como la exploración y la curiosidad.

Mi yo hacia la realización: En la medida en la cual los individuos se enfocan más sobre el proceso de logros que sobre resultados, puede pensarse que están motivados al logro. De este modo, realizar cosas puede definirse como el hecho de enrolarse en una actividad, por el placer y la satisfacción experimentada cuando uno intenta realizar o crear algo.

Mi yo en busca de experiencias estimulantes, opera cuando alguien realiza una acción a fin de experimentar sensaciones (ejemplo placer sensorial, experiencias estéticas, diversión y excitación).

#### **2.11.1.2. MOTIVACIÓN EXTRÍNSECA (ME)**

Es extrínseca cuando el alumno sólo trata de aprender no tanto porque le gusta la asignatura o carrera si no por las ventajas que ésta ofrece.

Contraria a la motivación interna, la motivación extrínseca pertenece a una amplia variedad de conductas los cuales son medios para llegar a un fin, y no el fin en sí mismos. Hay tres tipos de motivación extrínseca:

Regulación externa: La conducta es regulada a través de medios externos tales como premios y castigos. Por ejemplo: un estudiante puede decir, “estudio la noche antes del examen porque mis padres me fuerzan a hacerlo”.

Regulación interna: El individuo comienza a interiorizar las razones para cometer sus acciones esta internalización no es verdaderamente autodeterminada, puesto que está limitada a la internalización de pasadas contingencias externas. Por ejemplo: “estudiaré para este examen porque el examen anterior lo reprobé por no estudiar”.

Identificación: Es la medida en que la conducta es juzgada importante para el individuo, especialmente lo que percibe como escogido por él mismo, entonces la internalización de motivos extrínsecos se regula a través de identificación. Por ejemplo: “decidí estudiar anoche porque es algo importante para mí”.

Recompensas extrínsecas generales e individualizadas, las recompensas individualizadas resultan eficaces para atraer a los individuos a formar parte de la organización y mantenerlos en ella.

Son eficaces, también, para motivar a los miembros a realizar sus tareas en los niveles de cantidad y calidad

exigidos e incluso superándolos aunque en ocasiones existen limitaciones estructurales, o de otro tipo, que impiden una adecuación correcta de este tipo de recompensas.

Por otra parte, las recompensas de tipo individualizado resultan difíciles de utilizar para motivar los comportamientos innovadores de los individuos. Recompensas de tipo económico su empleo eficaz requiere al menos los siguientes requisitos:

Deben ser percibidas claramente como lo suficientemente amplias para justificar el esfuerzo extra que requiere la tarea que hay de cumplirse para conseguirlo.

La promoción o el ascenso encuentran una serie de dificultades al no acomodarse los criterios de promoción de los directivos de la organización a las conductas más eficaces para la organización sino atender más bien, a criterios como el conformismo, antigüedad, observancia de las normas etc.

Las recompensas generales son eficaces para mantener a los miembros dentro de la organización; pero no lo son para conseguir una mayor productividad ya que todos los miembros las reciben por igual y no son diferenciadoras.

El uso eficaz de estas recompensas requiere una aplicación uniforme a todos los miembros de la organización de acuerdo con los criterios con los que se han establecido. Cualquier aplicación diferenciadora en función de otros criterios puede provocar resentimiento en una parte de los miembros de la organización.

### **2.11.2. DESMOTIVACIÓN DEL DOCENTE**

<sup>14</sup>La práctica de la docencia incide directamente en la personalidad del profesor, por eso es preciso destacar el carácter ambivalente de esta profesión, dicho de otra manera en su aspecto positivo la docencia es una actividad de relación interpersonal porque trabaja con seres humanos. Cuando esta relación es satisfactoria, la labor de la enseñanza se constituye en una fuente de auto-realización personal, esto es lo que da sentido al trabajo que realiza el profesional.

Sin embargo, no se puede evitar hablar del aspecto negativo, ya que el ejercicio profesional de la educación puede transformar en muy pocos años a un principiante ilusionado en una persona amargada, quien al no tener una idea clara sobre los objetivos a perseguir la convertirá en un fracasado, por la inseguridad al momento de valorar la eficacia de sus acciones. Esta actividad profesional encierra en sí unas dificultades cuya presencia es prácticamente permanente, a las cuales el profesor debe hacer frente de una manera coherente, aceptándolas, buscando soluciones de superación, para conseguir de esta forma, que la educación lleve consigo auto-realización. Con esto no pretendemos dar una visión negativa y problemática de la educación, ni mucho menos negar ni ocultar sus inconvenientes, sino plantear la situación para un mejor conocimiento.

Otros aspectos a ser tomado en cuenta es la insatisfacción por los bajos salarios, la falta de recursos en las escuelas, la no valoración del trabajo y las pocas perspectivas de mejorar sus condiciones por medio de la acumulación de méritos profesionales, crea condiciones para generar en los profesionales de la docencia rasgos de desmotivación y desinterés por la calidad del trabajo que realizan.

---

<sup>14</sup> [www.uco.es/~ed1ladip/revista/genios/N4/ArtB4/Art10.htm](http://www.uco.es/~ed1ladip/revista/genios/N4/ArtB4/Art10.htm) noviembre 2010

## 2.12. ASPECTO SOCIAL DEL DOCENTE

<sup>15</sup>La educación como discurso propone las finalidades éticas como expresiones de valor y aspiraciones de dignificación humana. El maestro es convocado, a través de los tiempos, a gestar en el proceso vital de las personas las condiciones de su sujeción a los fines sociales, mediante un proceso al que se le ha denominado educación o formación, que señala los límites ético-políticos a su propia práctica profesional.

La sociedad valora al maestro desde los mismos parámetros que él suscita y propone como procesos y estructuras de formación de los sujetos y los reconoce como maestro en tanto representa y expresa los valores socialmente reconocidos en el espacio de su propia práctica educativa.

Por su parte el maestro se confronta con una dualidad: la de educar como un acto de conducir a los sujetos a su propio marco de sujeción y la de convocar al mismo sujeto a su afirmación como ser libre y emancipado, esta última convocatoria es pedagógica, trasciende la naturaleza empírica de las conductas y reclama la posición de los espíritus.

La relación entre educación y pedagogía establece la tensión de la práctica profesional del docente. La primera inducirá los procesos de sujeción que permitan el desarrollo personal y grupal de los individuos como actores sociales y la segunda inducirá la conciencia emancipadora que reclama para la condición humana el profundo sentido de la libertad.

La docencia va más allá de la simple transmisión de conocimientos. Es una actividad compleja que requiere para su ejercicio, de la comprensión del fenómeno educativo. El sólo dominio de una

---

<sup>15</sup> [www.monografias.com/trabajo901/interacción-comunicación-exploración-teórica-conceptual](http://www.monografias.com/trabajo901/interacción-comunicación-exploración-teórica-conceptual)

disciplina, no aporta los elementos para el desempeño de la docencia en forma profesional, es necesario hacer énfasis en los aspectos metodológicos y prácticos de su enseñanza, así como en los sociales y psicológicos que van a determinar las características de los grupos en los cuales se va a ejercer su profesión. La docencia como profesión se ubica en un contexto social, institucional, grupal e individual, de ahí que un docente no puede desconocer las relaciones y determinaciones en ninguno de estos niveles, pues no todos los obstáculos a los que se enfrenta el docente en el salón de clases se originan ahí solamente, sino que son reflejo de un problema social más amplio que repercute en la institución y por supuesto en el aula en su interacción.

### **2.13. EL ROL DE DOCENTE**

<sup>16</sup>La escuela como institución y el profesor como agente socializador enfrentan el reto de abrir las puertas del nuevo milenio introduciendo cambios en su organización, en su que hacer y lograr que estos no se operen sólo en el discurso sino en el accionar cotidiano del profesor.

Asistimos a un período de cambio a nivel mundial, en el que para muchos el futuro se presenta incierto: cambian las demandas de la sociedad y de los individuos, la situación internacional es otra, aparecen nuevas reglas de juego y se modifican los roles de las instituciones, los agentes y surgen nuevos actores sociales. Los sistemas educativos no se mantienen inertes, se han iniciados procesos de reformas y transformaciones, derivadas de la concientización del agotamiento de un modelo tradicional que no ha conciliado el crecimiento cuantitativo con niveles satisfactorios de calidad y equidad, ni de satisfacción de las nuevas demandas sociales. El funcionamiento óptimo de los sistemas educativos se

---

<sup>16</sup> [www.psicologia-online.com/articulos/2006/rol\\_profesor.shtml](http://www.psicologia-online.com/articulos/2006/rol_profesor.shtml) noviembre 2010



convierte en una prioridad de los países para garantizar la preparación de ciudadanos para sobrevivir en sociedades complejas.

El Docente en el sistema educativo debe de actuar como agente de cambios con compromisos y retos intrínsecos que le permita esforzarse a plenitud para encontrarse a sí mismo y poder diseñar el camino para enseñar y orientar en educación y que el acto de educar se convierta en una acción vital y superior para la construcción y formación de la vida misma de los hombres con una actitud capaz de insistir en la búsqueda de medios y técnicas que permitan mejorar el proceso curricular y de garantizar su constante mejoramiento personal y profesional.

Este debe cumplir con características muy importantes para desempeñar su papel, siendo este generador de acciones que propicie la innovación y el desarrollo educacional capaz de participar conscientemente y creativamente en la elaboración y ejecución de proyectos pedagógicos.

Un promotor, asesor, facilitador, e investigador que junto al educando y a la comunidad en general propicia cambios en las estructuras educativas planteadas por la educación, basada fundamentalmente en la concepción de un educando con un desarrollo integral. La educación impartida por el docente debe dar conciencia al alumno del papel y del rol que está desempeñando y debe jugar dentro de su grupo social permitiéndole la autoformación de sus valores individuales colectivos sociales y culturales.

Cabe destacar que el educador tiene que estar constantemente motivando a sus alumnos para que de esta manera obtenga mayor capacidad de aprender en su desarrollo integral, socialmente comprometido en el proceso permanentemente de auto-crecimiento conocedor de la realidad educativa, mediador de la acción pedagógica, planificador, evaluador y promotor de relaciones

humanas inspiradas en principios democráticos y de justicia social a través de la práctica educativa responsable, orientados a la búsqueda de la excelencia en los resultados.

El educador creyente debe reflejar su fe en su propia vida, trata de caminar siempre al lado de sus alumnos tomando en cuenta sus intereses y necesidades, dispuesto a atender con especial cariño y dedicación sobre todo cuando estén en serios problemas y dificultades. Que los alumnos sientan que siempre podrán contar con su ayuda y comprensión y que nunca estarán solos.

Es importante resaltar que el docente autentico sabe que su trabajo consiste en ayudar a los alumnos a construir una misión y dentro de esta descubrir su vocación o las semillas de la misma, actúa para que el estudiante pueda conocerse y descubrirse a sí mismo en búsqueda de la verdad de aquellos de los que puedan creer con la mayor honestidad y sinceridad posible, las razones por la cual vale la pena vivir.

## **2.14. EL DESEMPEÑO DE LA FORMACIÓN DOCENTE**

<sup>17</sup>Los progresos alcanzados en la integración del individuo a su ambiente, han puesto de relieve el carácter impersonal que cubre la mayor parte de sus acciones.

El concepto de la Psicología interioriza en la realidad del sujeto con la noción del proceso de socialización. La socialización tiene como significado a la manera en como la persona se integra en un medio social específico; esta integración se produce a medida que el individuo va a prendiendo el conjunto de normas, valores, roles, que le dan base al orden social donde él se desenvuelve.

---

<sup>17</sup> [www.monografias.com/sociología-educación](http://www.monografias.com/sociología-educación) noviembre 2010

En primer lugar se puede hablar de socialización primaria, que se relaciona con la niñez. Esta es una fase de suma importancia porque en ella se construyen los cimientos del desarrollo de la personalidad a través de la identificación e imitación de conductas y roles que el niño capta en su ambiente.

La socialización secundaria comienza cuando el individuo logra captar la universalidad de los roles, normas y valores. Engloba el proceso mediante el cual la persona se abre a un mundo trascendente al plano familiar y que le plantea nuevas exigencias, la familia pierde importancia como agente socializador y otras instituciones empiezan a desempeñar ese papel; las escuelas, las asociaciones civiles, el mundo de trabajo, las actividades deportivas, entre otras.

En este orden de ideas se puede decir que en el docente se resume un proceso de socialización que ha tenido a la escuela como uno de sus agentes más importantes.

Esto significa que la escuela representa, para quienes escogen la enseñanza como un medio de vida, una línea de continuidad porque de educandos devienen los educadores.

Los diferentes roles que debe cumplir el docente a lo largo de su existencia le permiten acrecentar el conocimiento de su medio y de su sociedad; no sólo va a efectuar un trabajo que consiste en impartir conocimientos a la población escolar, sino que puede participar en otras tareas dentro de la escuela como serían por ejemplo, las del tipo administrativo y las vinculadas a la producción de nuevos conocimientos.

De igual manera, están sus relaciones fuera del aula de clases (con la comunidad educativa, como participante de otros eventos no directamente escolares).

Por otra parte los dos polos que forman la relación pedagógica, el educando y el educador, son socializados por una institución como lo es la escuela.

La escuela socializa al docente por ser su medio de trabajo y por demandarles el aprendizaje de ciertas destrezas y la observación de normas y valores determinados. Alumnos y maestros se encuentran inmersos en un proceso de socialización secundaria.

En consonancia con lo anteriormente expuesto, es imprescindible destacar la importancia que reviste una buena formación profesional para todos los que deben ejercer funciones docentes. Las funciones que debe cumplir el educador son variadas y complejas.

El aula de clases es el lugar donde aquel despliega sus conocimientos y habilidades para contribuir a la formación y preparación.

El sistema escolar es un sistema en donde los infantes comienzan un período de aprendizajes formales y no formales y el educador debe estar a la altura de esas circunstancias, y postularse como guía o dirigente de todo lo que acontece en el aula, destacando los siguientes puntos:

El docente debe manejar la dirección del diálogo en el aula: otorgar la palabra a quienes desean expresar sus puntos de vista, mantener el orden y la secuencia adecuada cuando desean intervenir varios alumnos.

Tiene que reglamentar el uso de los recursos del aula, porque a veces ellos no están disponibles al mismo tiempo para todos aquellos que acuden a utilizarlos.

Debe lograr un uso racional del tiempo para la ejecución de todas las tareas programadas, esto es, que las actividades comiencen y

terminen dentro de los lapsos establecidos, en la medida de lo posible.

## **2.15. GESTIÓN EN EL AULA**

<sup>18</sup>El componente de Gestión de Aula, en el Modelo Escolar para la Equidad busca transformar progresivamente las prácticas docentes en el aula escolar, generando ambientes innovadores y eficientes de enseñanza-aprendizaje, a partir del método de aprender haciendo.

La Gestión de Aula se desarrolla a través de las aulas - taller, lugares de encuentro y trabajo donde el conocimiento se adquiere por descubrimiento y asimilación, allí se privilegia el derecho a no saber y a equivocarse, para darle a cada participante la posibilidad de acercarse al conocimiento de manera personal. En ellas, el alumno cambia de rol respecto del aula tradicional, transformándose en sujeto activo y creativo, con criterio para la formación de su propio conocimiento. De igual manera, la principal función del docente será la de servir de facilitador acompañando, coordinando y desencadenando procesos cognitivos, utilizando para ello la experimentación, el diálogo y el debate.

El aprendizaje por descubrimiento basado en las propias experiencias despierta en los niños y jóvenes su curiosidad y sus capacidades para innovar, plantear posibles soluciones a múltiples problemas, y construir conocimientos, al tiempo que favorece la asimilación de los mismos.

En el aula-taller se utiliza la metodología del "compañerismo cognitivo", mediante la cual se rompen las barreras impuestas en los métodos de enseñanza tradicionales entre el profesor y el alumno, y se establecen relaciones horizontales entre todos los participantes. También se generan ambientes de amistad y confianza que estimulan

---

<sup>18</sup> [www.golden5.org/golden5/golden5/programa/es/1GestiondelAula.pdf](http://www.golden5.org/golden5/golden5/programa/es/1GestiondelAula.pdf) noviembre 2010

la libre expresión de las ideas, y una valoración y respeto por los demás.

Con el fin de facilitar la asistencia de los estudiantes de instituciones rurales fue creada el Aula Viajera, estrategia en la cual los estudiantes reciben a los monitores en su institución y allí desarrollan todas las actividades.

El proceso se complementa con el acompañamiento y apoyo directo a los docentes en su trabajo de aula, por parte de un asesor pedagógico y algunos monitores. Como ejemplo se puede sugerir la formación y fortalecimiento de clubes que reúnan de manera voluntaria estudiantes de diferentes grados en torno a un tema de interés.

La tarea docente en el aula es muy compleja. Descansa en cuatro funciones conceptualmente diferentes, pero íntimamente relacionadas: docencia, investigación, difusión y preservación de la cultura.

El docente debe asumir como parte de su perfil, además de las competencias científico-metodológicas (perfil científico-técnico), las competencias que le exige la tarea docente: planificar, ejecutar y evaluar (perfil didáctico). No es sólo un experto conocedor de una disciplina, sino un especialista en el diseño desarrollo, análisis y evaluación de su propia práctica.

En el aula aparece el sistema didáctico en el cual, las distintas componentes no son independientes. Todo ello complejiza la tarea. Para empezar bien con nuestro tema tendremos que conocer primero y más que nada cual es la administración o gestiones que utilizan los maestros en el aula ante sus alumnos.

Para la definición de lo que es gestión en el aula o técnicas son

muchas y variadas, pero todas incluyen acciones realizadas por el docente para establecer el orden y conseguir la atención de sus estudiantes, o provocar su cooperación. Para esto es muy importante que el profesor tenga un programa y que se los de a conocer desde un principio a sus alumnos para que si estos tienen alguna duda pregunten a su maestro o por el contrario el mismo profesor preguntar a sus estudiantes, ya que así empezaría a motivar su participación, porque hay alumnos que por pena no hablan y de eso se trata que el profesor los motive a cooperar e involucrarse en el desarrollo de la clase.

Para que el profesor vaya teniendo cooperación de sus alumnos tiene que aplicar dinámicas en donde sus alumnos participen. El elemento más importante en aula es tener un plan en donde los alumnos puedan participar o les llame la atención el tema o la dinámica que va realizar el profesor.

## **2.16. LIDERAZGO EN EL AULA**

<sup>19</sup>Generalmente los profesores definen la satisfacción que sienten por su profesión en términos de su capacidad para servir a otros y en hacer una diferencia en la vida de sus estudiantes. Conciben el liderazgo como un esfuerzo colaborativo para unirse con otros docentes y promover el desarrollo y crecimiento profesional y el mejoramiento de los servicios educacionales. Hoy en día estos roles ofrecen oportunidades reales para impactar el cambio educativo sin dejar necesariamente el aula. Muchos docentes coinciden que los alumnos requieren estar en ambientes amistosos y de apoyo, lo cual conduce a crear una buena comunicación con los estudiantes. Dado que los alumnos no pueden leer nuestras mentes entonces debemos comunicar efectivamente nuestras claras expectativas, basadas en el

---

<sup>19</sup> <http://psicoeducacion.bligoo.com/content/view/477475/Liderazgo-en-el-aula.html> diciembre 2010

respeto mutuo y la amabilidad. Crear dichos ambientes requiere integrar ciertos ingredientes tales como nuestro entorno, nuestro estilo de liderazgo, nuestros diarios procedimientos y nuestras relaciones con los estudiantes. Todos ellos son necesarios para evitar que el caos sea la regla.

Una de las preocupaciones de los docentes cuando ingresan al aula, especialmente cuando tienen poca experiencia en la profesión, se centra en la inseguridad que experimentan al no saber si tendrán éxito en manejar la clase.

Como líderes educativos, ellos deben guiar, formar, enseñar, motivar, corregir, dirigir y estimular a sus estudiantes, tarea incierta con las nuevas generaciones que ya no muestran el mismo entusiasmo y positiva curiosidad por formar parte de la escuela y su proceso vital de enseñanza-aprendizaje. Crear un ambiente de aula positivo y motivador puede ser la solución a estas preocupaciones, pues el solo hecho de que los profesores deban estar en control no puede significar que se mantengan fríos y distantes. Crear estos ambientes de aula amistosos y motivadores implica:

- Ser proactivos,
- Ser organizados,
- Estar bien preparados,
- Comunicar efectivamente nuestros deseos y expectativas,
- Entender que los estudiantes no pueden leer nuestras mentes,
- Tener un sentido positivo y no hiriente del humor,
- Mantener una buena comunicación con los estudiantes.

Recordar siempre que cuando existe consistencia en la sala de clases la confianza se construye entre todos sus miembros. Cuando existe confianza, lo que sigue es el respeto. Cuando las cosas cambian día a día los estudiantes no saben que esperar y como resultado se comportan nerviosamente, difíciles de controlar y enfadados. Una



buena gestión del aula toma tiempo y esfuerzo y requiere consistencia. Sin consistencia los comportamientos se rompen y el aprendizaje no se produce.

## **2.17. HIPÓTESIS**

La autoestima del personal docente influye en su desempeño como educador

## **2.18. VARIABLES**

### **2.18.1. VARIABLE INDEPENDIENTE**

- La autoestima del docente

La autoestima, entendida como la actitud valorativa y la representación cognitiva que un sujeto o colectivo hace de sí mismo, es uno de los conceptos que, en los últimos tiempos, han penetrado con más fuerza en la comunidad educativa. Se habla a menudo de infravaloración de la actuación docente, de carencia de protagonismo, de pérdida de autoridad, de la construcción y proyección de una imagen negativa y difusa de la profesión.

La autoestima es importante porque es nuestra manera de percibirnos y valorarnos, así como también moldea nuestras vidas, razón por demás suficiente para estar preparados física y emocionalmente para poder cumplir a cabalidad la responsabilidad de enseñar.

### **2.18.2. VARIABLE DEPENDIENTE**

- Desempeño como educador

La forma como se realiza el docente su trabajo, involucra actitudes, saberes y formas de relación, Por ende un alta o baja autoestima inciden directamente en la calidad global de la tarea. En la práctica de la evaluación del educador, se reconoce que su accionar como educador, corresponde al ser, al saber y al hacer reflexivo del educador en la cotidianidad del contexto en el cual se desempeña y no únicamente, al cumplimiento de sus obligaciones como profesional.

Por esa razón los diferentes roles que debe cumplir el docente a lo largo de su existencia le permiten acrecentar el conocimiento de su medio y de su sociedad; no sólo porque va a efectuar un trabajo que consiste en impartir conocimientos a la población escolar, sino que puede participar en otras tareas dentro de la escuela como serían por ejemplo, las del tipo administrativo y las vinculadas a la producción de nuevas enseñanzas.

De igual manera, están sus relaciones fuera del aula de clases, con la comunidad educativa, como participante de otros eventos que no son directamente escolares, pero que tienen similar importancia en el resultado de su gestión como educador.

## 2.19. OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

Mención: Administración Educativa

Tema: LA AUTOESTIMA DEL DOCENTE Y SU INFLUENCIA EN LA GESTIÓN COMO EDUCADOR

**Tabla 2.1** Operación de variables orientada al docente

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ENCUESTA ORIENTADA AL DOCENTE	INSTRUMENTO
<b>AUTOESTIMA DEL DOCENTE</b>  La autoestima es la <b>autovaloración de uno mismo</b> , de la propia personalidad, <b>de las actitudes y de las habilidades</b> , que son los aspectos que constituyen la base de la <b>identidad personal</b> .	Autovaloración	Relación con las personas	Me gusta ser yo mismo(a), y me acepto tal como soy. siempre..... a veces.....nunca.....	TÉCNICA: ENCUESTA  INSTRUMENTO: CUESTIONARIO.
	Autoimagen	Imagen personal	En los eventos sociales de la institución educativa, asume el rol de organización y liderazgo. siempre..... a veces.....nunca.....	
		Metas personales	Para mí los resultados no son imperativos, lo importante es intentarlo y dar lo mejor de mí. siempre..... a veces.....nunca.....	
	Reconocimiento	Capacitación	Si no puedo hacer algo bien, no tiene sentido intentarlo siempre..... a veces.....nunca.....	
			No se siente seguro(a) de haber hecho un buen trabajo en la institución educativa a menos que alguien se lo comente. siempre..... a veces.....nunca.....	
		Conocimientos	Equivocarse es igual a fracasar totalmente siempre..... casi siempre..... a veces..... rara vez..... nunca.....	
		Si realiza un gran trabajo, ¿no lo considera tan bueno si nadie lo reconoce? siempre..... a veces.....nunca.....		

<p><b>GESTIÓN COMO EDUCADOR</b></p> <p>Proceso emprendido por una o más personas para coordinar las actividades laborales de otros individuos. Tiene que ver directamente con el logro de objetivos (o tareas asignadas)</p>	Toma de decisiones	Actitudes	¿Sus metas personales inciden en las actividades institucionales? siempre..... a veces.....nunca.....
		Búsqueda de soluciones	Motiva a sus estudiantes para que de esta manera obtengan mayor capacidad de aprender en su desarrollo integral. siempre..... a veces.....nunca.....
		Liderazgo	Busca soluciones ante los problemas de la institución educativa. siempre..... a veces.....nunca.....
	Importancia	Liderazgo	¿Considera que la capacitación permanente es beneficiosa para el proceso de enseñanza-aprendizaje? siempre..... a veces.....nunca.....
		Organización	Su actitud ante los problemas de la Institución Educativa es: siempre..... a veces.....nunca.....
	Desempeño	Organización	Al ignorar un problema, podemos hacer que desaparezca siempre..... a veces.....nunca.....
		Rol de transformación	¿Sus sugerencias son tomadas en cuenta en la toma de decisiones de su Institución Educativa? siempre..... a veces.....nunca.....
		estimulo	Considera que el docente es un agente de cambios, retos y compromisos, diseñador del camino para enseñar y orientar en educación. siempre..... a veces.....nunca.....
		positivismo	¿Transfiere a sus estudiantes su autoestima? siempre..... a veces.....nunca.....
	Motivación	Considera importante despertar en los estudiantes la curiosidad y la capacidad para innovar, plantear posibles soluciones a los problemas, y construir conocimientos.	

El análisis del concepto desempeño se erige en los últimos tiempos en variable estable para la transformación y el perfeccionamiento sistemático de la Educación.	Desarrollo cognitivo	Innovación	siempre..... a veces.....nunca..... ¿Considera que el rol que desempeña el docente influye en la transformación de la sociedad? siempre..... a veces.....nunca..... ¿Considera que su labor es importante para el desarrollo de la Institución? siempre..... a veces.....nunca.....
		Mejora continua	¿Está dispuesto a complementar las nuevas informaciones con los viejos conocimientos? siempre..... a veces.....nunca..... ¿Se siente satisfecho con el ambiente de trabajo en la institución donde labora? siempre..... a veces.....nunca.....
	Comunicación	Formación en valores ¿Considera importante implementar la formación en valores dentro de la planificación curricular? siempre..... a veces.....nunca..... Estimula a los estudiantes a ser positivos y sentirse parte de la institución. siempre..... a veces.....nunca.....	
	Confianza	Fomentar respeto y confianza Estimula la libre expresión de las ideas y una valoración y respeto por los demás. siempre..... a veces.....nunca..... Genera ambientes de amistad y confianza en clase. siempre..... a veces.....nunca.....	

Fuente: I.T.S. Consejo Provincial de Pichincha  
Elaborado por: Milton O. Lincango

Mención: Administración Educativa

Tema: LA AUTOESTIMA DEL DOCENTE Y SU INFLUENCIA EN LA GESTIÓN COMO EDUCADOR

**Tabla 2.2** Operación de variables orientada a las estudiantes

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ENCUESTA ORIENTADA AL ESTUDIANTE	INSTRUMENTO
<p>AUTOESTIMA DEL DOCENTE</p> <p>La autoestima es la <b>autovaloración de uno mismo</b>, de la propia personalidad, <b>de las actitudes y de las habilidades</b>, que son los aspectos que constituyen la base de la <b>identidad personal</b>.</p>	Autovaloración	Relación con las personas	En los eventos sociales de la institución, los docentes asumen el rol de organización y liderazgo. siempre..... a veces.....nunca.....	<p>TÉCNICA: ENCUESTA</p> <p>INSTRUMENTO: CUESTIONARIO.</p>
	Autoimagen	Imagen personal	El docente comunica efectivamente sus deseos y expectativas siempre..... a veces.....nunca.....	
		Metas personales	Considera que el docente se siente seguro de sí mismo. siempre..... a veces.....nunca.....	
	Reconocimiento	Capacitación	Si el docente se equivoca da muestras de haber fracasado. siempre..... a veces.....nunca.....	
			Si el docente realiza un gran trabajo, es reconocida su labor por las Autoridades de la institución. siempre..... a veces.....nunca.....	
			El docente dispone de los recursos suficientes para realizar su labor. siempre..... a veces.....nunca.....	
	Conocimientos	El docente está capacitado para realizar su función. siempre..... a veces.....nunca.....		
Actitudes				

<b>GESTIÓN COMO EDUCADOR</b>  Proceso emprendido por una o más personas para coordinar las actividades laborales de otros individuos. Tiene que ver directamente con el logro de objetivos (o tareas	Toma de decisiones	Búsqueda de soluciones	El docente busca soluciones ante los problemas de la institución educativa. siempre..... a veces.....nunca.....	
	Importancia	Liderazgo	Los docentes propician mejoras al proceso de enseñanza-aprendizaje. siempre..... a veces.....nunca.....	
			Considera que la labor de los docentes es importante para el desarrollo de la institución. siempre..... a veces.....nunca.....	
			El docente es un líder en el aula. siempre..... a veces.....nunca.....	
	Desempeño	Organización	El rol que desempeña el docente influye en la transformación de la sociedad. siempre..... a veces.....nunca.....	
			Los docentes transfieren a los estudiantes su autoestima. siempre..... a veces.....nunca.....	
	Motivación	Rol de transformación	El docente se siente motivado para realizar su labor. siempre..... a veces.....nunca.....	
		estimulo	El docente estimula a los estudiantes a ser positivos y sentirse parte de la institución. siempre..... a veces.....nunca.....	
		positivismo	Considera que la evaluación y capacitación permanente de los docentes es beneficiosa para mejorar el proceso de enseñanza-aprendizaje. siempre..... a veces.....nunca.....	
	Desarrollo cognitivo	Innovación		

<p>asignadas)</p> <p>El análisis del concepto desempeño se erige en los últimos tiempos en variable estable para la transformación y el perfeccionamiento sistemático de la Educación.</p>	<p>Comunicación</p> <p>Confianza</p>	<p>Mejora continua</p> <p>Fomentar valores</p> <p>Fomentar respeto y confianza</p>	<p>El docente despierta en los estudiantes la curiosidad y la capacidad para innovar, plantear posibles soluciones a los problemas, y construir conocimientos. siempre..... a veces.....nunca.....</p> <p>El docente busca los medios y técnicas que permita mejorar el proceso curricular. siempre..... a veces.....nunca.....</p> <p>Considera importante que el docente fomente la formación en valores. siempre..... a veces.....nunca.....</p> <p>El docente genera ambientes de amistad y confianza en clase. siempre..... a veces.....nunca.....</p> <p>El docente estimula la libre expresión de las ideas y una valoración y respeto por los demás. siempre..... a veces.....nunca.....</p>	
--	--------------------------------------	--	--	--

**Fuente:** I.T.S. Consejo Provincial de Pichincha  
**Elaborado por:** Milton O. Lincango



## CAPÍTULO III

### LA METODOLOGÍA

#### 3.1. TIPOS DE INVESTIGACIÓN

Cuando se va a resolver un problema, es muy conveniente tener un conocimiento detallado de los posibles tipos de investigación que se pueden seguir. Este conocimiento hace posible evitar equivocaciones en la elección del método adecuado para un procedimiento específico.

Conviene anotar que los tipos de investigación difícilmente se presentan solos, generalmente se combinan entre sí y obedecen sistemáticamente a la aplicación de la investigación. Tradicionalmente se presentan tres tipos de investigación.

- Histórica ..... Describe lo que era.
- Descriptiva ..... Interpreta lo que es.
- Experimental ..... Describe lo que será.

Para dar solución al problema planteado sobre la influencia de la autoestima en la gestión del personal docente, se optó por emplear la investigación descriptiva porque trabaja sobre las realidades de los hechos, es decir se adapta perfectamente al tipo de investigación, debido a que se cuenta con la colaboración del personal docente y estudiantes, además de que su característica fundamental es la de presentar una interpretación correcta de los datos obtenidos, en concordancia al método empleado.

Igualmente se utilizaron la investigación bibliográfica que permite obtener información de fuentes secundarias tales como libros, revistas, etc. y la de campo que recurre a fuentes primarias que son las personas.

## 3.2. MÉTODO DE INVESTIGACIÓN

### 3.2.1. MÉTODO ESTADÍSTICO

El método empleado en la investigación fue el estadístico porque utiliza la recolección, análisis e interpretación de datos, y al aplicar la estadística a un problema de índole social, empieza con un proceso de selección de la población a ser estudiada, durante un periodo dado. Pero también puede ser un proceso de observación en varios periodos

Por razones prácticas, en lugar de compilar datos de una población entera, usualmente se estudia un subconjunto seleccionado de la población, llamado muestra. Los datos acerca de la muestra son recogidos de manera observacional o experimental, los mismos que luego son analizados estadísticamente lo cual sigue dos propósitos: descripción e inferencia.

## 3.3. POBLACIÓN Y MUESTRA

La encuesta estuvo dirigida para medir el nivel de autoestima del personal docente del Instituto tecnológico Superior “Consejo Provincial de Pichincha” y fue enfocado en aquellos maestros que tiene bajo su responsabilidad los tres años del bachillerato, es decir aproximadamente 57 docentes.

Mediante la aplicación de la formula que se detalla a continuación se establece el muestreo para el empleo de la encuesta al personal docente del establecimiento educativo:

$$n = \frac{Z^2 * p.q * N}{E^2 (N-1) + (Z^2 * p.q)}$$

n= muestra

$p= 50$   
 $q= 50$   
 $N=$  total de la población (57)  
 $Z=$  nivel de confianza 95 %  
 $E=$  error 6

$$n= \frac{(2^2 * (50*50) * 57)}{(6)^2 (57-1) + (2^2 * (50*50))}$$

$n=$  47 docentes encuestados

Por lo cual se planificó realizar la encuesta a 47 docentes, entre hombres y mujeres.

El mismo establecimiento educativo contaba con un número aproximado de 450 estudiantes en el tercer año de bachillerato, por lo que para obtener la muestra con la que se trabajó, se aplicó la siguiente fórmula:

$$n= \frac{Z^2 * p.q * N}{E^2 (N-1) + (Z^2 * p.q)}$$

$n=$  muestra  
 $p= 50$   
 $q= 50$   
 $N=$  total de la población (450)  
 $Z=$  nivel de confianza 95 %  
 $E=$  error 6

$$n= \frac{(2^2 * (50*50) * 450)}{(6)^2 (450-1) + (2^2 * (50*50))}$$

$n=$  172 estudiantes encuestados

De los resultados obtenidos se planificó realizar la encuesta a 172 estudiantes.

**Tabla No. 3.1** Población y Muestra

<b>PARTICIPANTES</b>	<b>NUMERO</b>	<b>MUESTRA</b>
Docentes	57	47
Estudiantes	450	172

**Fuente:** Instituto Tecnológico Superior Consejo Provincial de Pichincha  
**Elaborado por:** Milton O. Lincango

### **3.4. TÉCNICAS DE RECOLECCIÓN DE LA INFORMACIÓN**

La encuesta es una de las técnicas de investigación social más difundidas, está basa en las declaraciones orales o escritas de una muestra de la población con el objeto de recabar información. Se puede basar en aspectos objetivos hechos, hábitos de conducta, características personales o subjetivos opiniones o actitudes.

Por esta razón la Encuesta fue la técnica más idónea que nos ayudó en la recolección de datos, la cual estuvo dirigida al personal docente como estudiantes del establecimiento, en razón que la información fue receptada directamente de personal involucrado en el proceso de enseñanza-aprendizaje, mediante la aplicación de un formulario o cuestionario.

La encuesta se la elaboró tomando como base la problemática investigada y las personas a las cuales estuvo dirigida. Para su ejecución se estructuró un cuestionario con preguntas que requirieron respuestas abiertas, para obtener información acerca de la autoestima del personal docente y su influencia en su gestión como educador y de esta manera afirmar o desechar dicha hipótesis.

### **3.5. INSTRUMENTOS DE LA INVESTIGACIÓN**

El instrumento de la investigación consiste en el diseño de un cuestionario elaborado para medir las opiniones sobre un hecho puntual, la cual está basada en una serie de preguntas con la finalidad de confirmar o desechar la hipótesis.

Entre las ventajas que tiene el empleo de este instrumento de investigación es:

Impersonal porque el cuestionario no lleve el nombre ni otra identificación de la persona que lo responde, ya que no interesan esos datos.

Es una técnica que se puede aplicar a sectores más amplios del universo, de manera mucho más económica que mediante entrevistas.

Pero también existen varias desventajas o dificultades que deben ser subsanadas antes de aplicar la encuesta:

La falta de sinceridad en las respuestas por el deseo de causar una buena impresión o de disfrazar la realidad

La sospecha de que la información a futuro puede revertirse en contra del encuestado, de alguna manera.

Con la elección de la técnica conocida como encuesta, se ha optado como instrumento de investigación y recolección de datos la elaboración y aplicación de un cuestionario, el mismo que constó de 21 preguntas dirigido tanto para el personal docente, como para las estudiantes del establecimiento, y en las cuales se pudo comprobar luego del análisis respectivo el nivel de autoestima, hasta el tipo de gestión educativa, con la finalidad de determinar cual el nivel de autoestima y cómo influye en la gestión acertada y eficiente del docente en el aula, de acuerdo al siguiente formato que se adjunta en el anexo "A"

## CAPÍTULO IV

### ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

#### 4.1. TABULACIÓN, GÁFICOS E INTERPRETACIÓN

#### 4.2. Encuesta dirigida a los Docentes del Instituto Tecnológico Superior “Consejo Provincial de Pichincha”

##### PREGUNTA No. 1

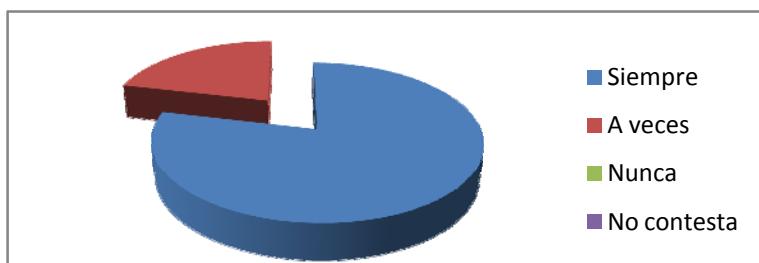
¿Me gusta ser yo mismo(a), y me acepto tal como soy?

Tabla 4.1 Autoimagen

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SIEMPRE	37	79 %
A VECES	10	21%
NUNCA	00	00%
NO CONTESTA	00	00%
<b>TOTAL</b>	<b>47</b>	<b>100%</b>

Fuente: I.T.S. Consejo Provincial de Pichincha  
Elaborado por: Milton O. Lincango

Gráfico 4.1 Autoimagen



Fuente: I.T.S. Consejo Provincial de Pichincha  
Elaborado por: Milton O. Lincango

### ANÁLISIS

De los 47 docentes que componen el 100% de los encuestados, el 79% opinan que siempre le gusta ser el mismo y se acepta como es; mientras que el 21% manifiesta que a veces le gusta ser el mismo y se acepta como es.

### INTERPRETACIÓN

De esto se deduce que la gran mayoría de docentes encuestados se acepta como es, en contraposición una minoría no se acepta como es.

## PREGUNTA No. 2

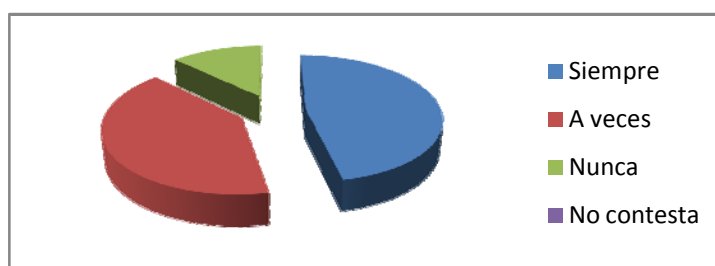
¿En los eventos sociales de la institución educativa, asume el rol de organización y liderazgo?

Tabla 4.2 Rol de organización y liderazgo

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SIEMPRE	22	47 %
A VECES	19	40%
NUNCA	06	13%
NO CONTESTA	00	00%
<b>TOTAL</b>	<b>47</b>	<b>100%</b>

Fuente: I.T.S. Consejo Provincial de Pichincha  
Elaborado por: Milton O. Lincango

Gráfico No. 4.2 Rol de organización y liderazgo



Fuente: I.T.S. Consejo Provincial de Pichincha  
Elaborado por: Milton O. Lincango

## ANÁLISIS

De los 47 docentes que componen el 100% de los encuestados, el 47% opinan que siempre asume el rol de organización y liderazgo, en los eventos sociales, mientras que el 40% responde que a veces y el 13% que nunca.

## INTERPRETACIÓN

De esto se deduce que más de la mitad del personal docente encuestado a veces o nunca asume el rol de liderazgo y organización en las actividades de carácter social y que el resto, menos de la mitad, si asume ese rol.

### PREGUNTA No. 3

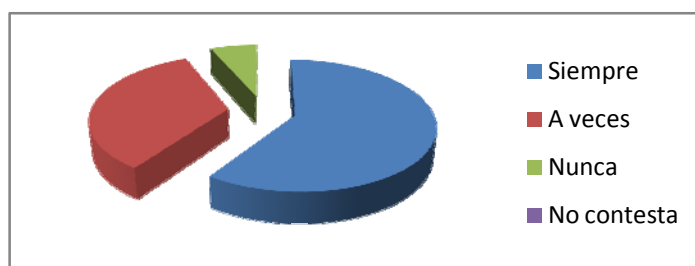
¿Para mí los resultados no son imperativos, lo importante es intentarlo y dar lo mejor de mí?

Tabla 4.3 Dar lo mejor

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SIEMPRE	28	60 %
A VECES	16	34%
NUNCA	03	06%
NO CONTESTA	00	00%
<b>TOTAL</b>	<b>47</b>	<b>100%</b>

Fuente: I.T.S. Consejo Provincial de Pichincha  
Elaborado por: Milton O. Lincango

Gráfico No. 4.3 Dar lo mejor



Fuente: I.T.S. Consejo Provincial de Pichincha  
Elaborado por: Milton O. Lincango

### ANÁLISIS

De los 47 docentes que componen el 100% de los encuestados, el 60% opinan que los resultados no son imperativos y que lo importante es intentarlo y dar lo mejor de sí, mientras que el 34% opina que a veces y el 6% opina que nunca.

### INTERPRETACIÓN

De esto se deduce que una gran parte de los docentes no se deja llevar por los resultados sino que da lo mejor de sí, seguido de un grupo respetable que opina que a veces son importantes los resultados, aunque también existe una minoría que ante todo da preferencia a los resultados.



## PREGUNTA No. 4

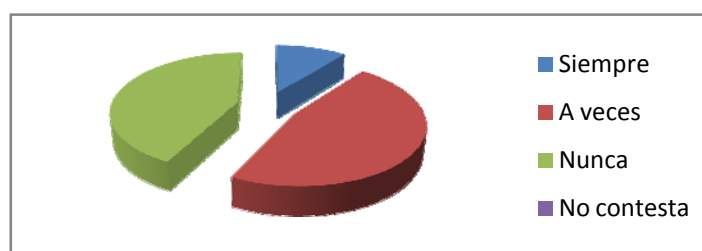
¿Si no puedo hacer algo bien, no tiene sentido intentarlo?

Tabla 4.4 Intentarlo a pesar de todo

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SIEMPRE	05	10 %
A VECES	22	47%
NUNCA	20	43%
NO CONTESTA	00	00%
<b>TOTAL</b>	<b>47</b>	<b>100%</b>

Fuente: I.T.S. Consejo Provincial de Pichincha  
Elaborado por: Milton O. Lincango

Gráfico No. 4.4 Intentarlo a pesar de todo



Fuente: I.T.S. Consejo Provincial de Pichincha  
Elaborado por: Milton O. Lincango

## ANÁLISIS

De los 47 docentes que componen el 100% de los encuestados, existen opiniones similares entre las opciones de a veces o nunca a la pregunta que si no puede hacer algo bien, no tiene sentido intentarlo, mientras un pequeño grupo asume que no intentaría hacer nada si no le salen bien las cosas.

## INTERPRETACIÓN

De esto se deduce que la mitad de los docentes tiene dudas y dice que a veces volvería intentar realizar algo sin importar los fracasos, la otra mitad opina que siempre lo volvería a intentar, mientras que una pequeña minoría muestra temor ante el fracaso.

## PREGUNTA No. 5

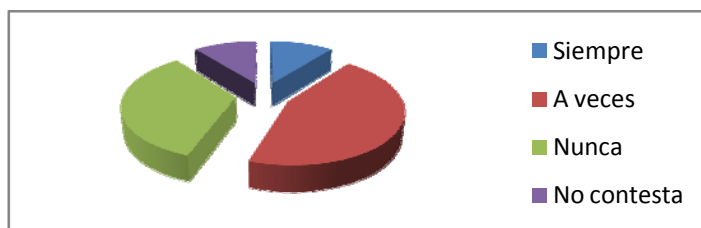
No se siente seguro(a) de haber hecho un buen trabajo en la institución educativa a menos que alguien se lo comente.

Tabla 4.5 Seguridad en sí mismo

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SIEMPRE	05	11 %
A VECES	21	45%
NUNCA	16	34%
NO CONTESTA	05	11%
<b>TOTAL</b>	<b>47</b>	<b>100%</b>

Fuente: I.T.S. Consejo Provincial de Pichincha  
Elaborado por: Milton O. Lincango

Gráfico No. 4.5 Seguridad en sí mismo



Fuente: I.T.S. Consejo Provincial de Pichincha  
Elaborado por: Milton O. Lincango

## ANÁLISIS

De los 47 docentes que componen el 100% de los encuestados, el 45% elijen la opción de a veces a la siguiente sentencia NO se siente seguro de haber hecho un buen trabajo al menos que alguien se lo comente, el 34% opina que nunca, el 11 % opina que siempre y el 11% restante no da su opinión.

## INTERPRETACIÓN

Esta pregunta tiene relación con las dos preguntas anteriores y de igual manera, se puede apreciar que existe un gran temor ante el fracaso, pero adicional se pone de manifiesto la inseguridad existente en el personal docente que no siente que realiza un buen trabajo, al menos que sienta el reconocimiento de las autoridades, compañeros y estudiantes.

## PREGUNTA No. 6

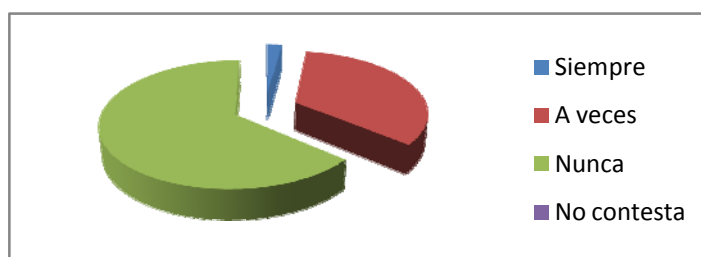
¿Considera que equivocarse es igual a fracasar totalmente?

Tabla 4.6 Equivocarse es fracaso

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SIEMPRE	01	02 %
A VECES	16	34%
NUNCA	30	64%
NO CONTESTA	00	00%
<b>TOTAL</b>	<b>47</b>	<b>100%</b>

Fuente: I.T.S. Consejo Provincial de Pichincha  
Elaborado por: Milton O. Lincango

Gráfico No. 4.6 Equivocarse es fracaso



Fuente: I.T.S. Consejo Provincial de Pichincha  
Elaborado por: Milton O. Lincango

## ANÁLISIS

De los 47 docentes que componen el 100% de los encuestados, el 64 % considera que nunca equivocarse es igual a fracasar, el 34% opina que a veces y el 02% opinan que equivocarse es igual a fracasar totalmente.

## INTERPRETACIÓN

De esto se deduce que gran parte de los docentes considera que equivocarse no es un fracaso, mientras que un grupo considerable opina que a veces y un grupo pequeño juzga que equivocarse es sinónimo de un fracaso total.

## PREGUNTA No. 7

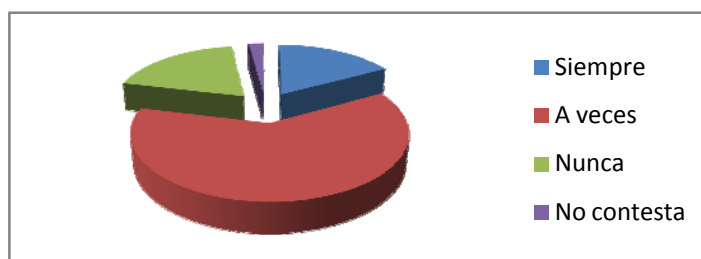
¿Sus metas personales inciden negativamente en las actividades institucionales?

Tabla 4.7 Metas personales

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SIEMPRE	08	17 %
A VECES	29	62%
NUNCA	09	19%
NO CONTESTA	01	02%
<b>TOTAL</b>	<b>47</b>	<b>100%</b>

Fuente: I.T.S. Consejo Provincial de Pichincha  
Elaborado por: Milton O. Lincango

Gráfico No. 4.7 Metas personales



Fuente: I.T.S. Consejo Provincial de Pichincha  
Elaborado por: Milton O. Lincango

## ANÁLISIS

De los 47 docentes que componen el 100% de los encuestados, el 62% de docentes considera que a veces las metas personales inciden en las actividades institucionales, el 19% opina que nunca, el 17 % dice que siempre, mientras que el 2% no da su opinión.

## INTERPRETACIÓN

De esto se deduce que un gran número de docentes considera que a veces las metas personales inciden en las actividades de la institución, seguido de un grupo considerable de docentes, que en un número casi similar, opinan los unos que no hay incidencia y los otros que definitivamente si existe tal incidencia; mientras que una pequeña minoría prefiere no opinar.

## PREGUNTA No. 8

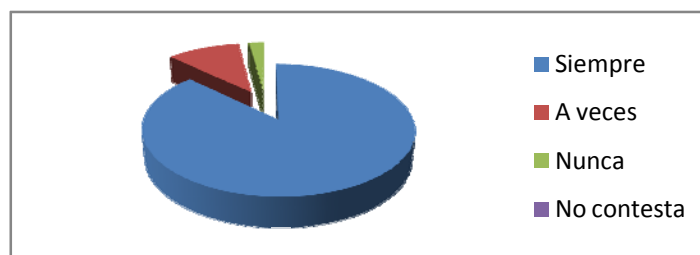
¿Motiva a sus estudiantes para que de esta manera obtengan mayor capacidad de aprender en su desarrollo integral?

Tabla 4.8 Motivación

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SIEMPRE	41	87 %
A VECES	05	11%
NUNCA	01	02%
NO CONTESTA	00	00%
<b>TOTAL</b>	<b>47</b>	<b>100%</b>

Fuente: I.T.S. Consejo Provincial de Pichincha  
Elaborado por: Milton O. Lincango

Gráfico No. 4.8 Motivación



Fuente: I.T.S. Consejo Provincial de Pichincha  
Elaborado por: Milton O. Lincango

## ANÁLISIS

De los 47 docentes que componen el 100% de los encuestados, el 87% opinan que siempre motivan a sus estudiantes, el 11% opina que a veces, y el 02 % opina que nunca.

## INTERPRETACIÓN

De esto se deduce que la gran mayoría de docentes consideran que la motivación es una parte fundamental, para conseguir un mejor rendimiento en sus estudiantes, mientras que un pequeño grupo opina que a veces, seguido de una pequeña minoría que no cree en la motivación.

## PREGUNTA No. 9

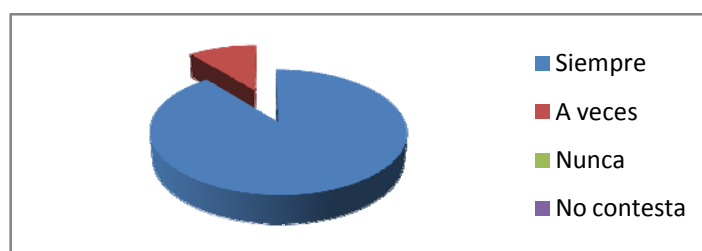
¿Considera que la capacitación permanente es beneficiosa para el proceso de enseñanza-aprendizaje?

Tabla 4.9 Capacitación

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SIEMPRE	42	89 %
A VECES	05	11%
NUNCA	00	00%
NO CONTESTA	00	00%
<b>TOTAL</b>	<b>47</b>	<b>100%</b>

Fuente: I.T.S. Consejo Provincial de Pichincha  
Elaborado por: Milton O. Lincango

Gráfico No. 4.9 Capacitación



Fuente: I.T.S. Consejo Provincial de Pichincha  
Elaborado por: Milton O. Lincango

## ANÁLISIS

De los 47 docentes que componen el 100% de los encuestados, el 89% opinan que siempre la capacitación permanente es beneficiosa, mientras que el 11% opina que a veces.

## INTERPRETACIÓN

De esto se deduce que la gran mayoría de docentes consideran que la capacitación es muy beneficiosa, aunque un pequeño grupo de docentes consideren que a veces es beneficiosa la capacitación.

## PREGUNTA No. 10

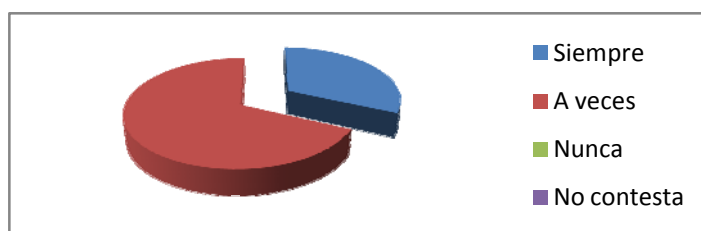
¿Busca soluciones ante los problemas de la institución educativa?

Tabla 4.10 Solución a los problemas

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SIEMPRE	15	32 %
A VECES	32	68%
NUNCA	00	00%
NO CONTESTA	00	00%
<b>TOTAL</b>	<b>47</b>	<b>100%</b>

Fuente: I.T.S. Consejo Provincial de Pichincha  
Elaborado por: Milton O. Lincango

Gráfico No. 4.10 Solución a los problemas



Fuente: I.T.S. Consejo Provincial de Pichincha  
Elaborado por: Milton O. Lincango

## ANÁLISIS

De los 47 docentes que componen el 100% de los encuestados, el 68 % manifiesta que a veces busca soluciones ante los problemas de la institución educativa, mientras que el restante 32 % opina que siempre.

## INTERPRETACIÓN

De esto se deduce que la gran mayoría del personal docente no siempre busca soluciones a los problemas, mientras un grupo considerable de docentes manifiesta que siempre busca aportar con soluciones ante las dificultades.

## PREGUNTA No. 11

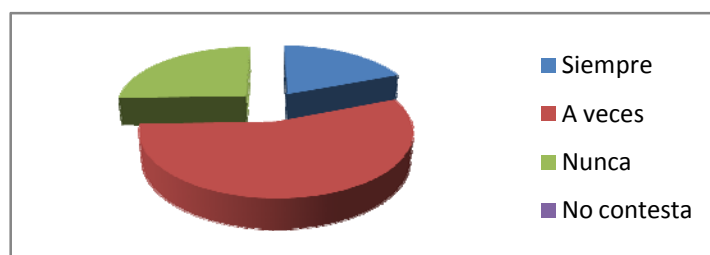
¿Sus sugerencias son tomadas en cuenta en la toma de decisiones de su institución?

Tabla 4.11 Toma de decisiones

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SIEMPRE	09	19 %
A VECES	26	55%
NUNCA	12	26%
NO CONTESTA	00	00%
<b>TOTAL</b>	<b>47</b>	<b>100%</b>

Fuente: I.T.S. Consejo Provincial de Pichincha  
Elaborado por: Milton O. Lincango

Gráfico No. 4.11 Toma de decisiones



Fuente: I.T.S. Consejo Provincial de Pichincha  
Elaborado por: Milton O. Lincango

## ANÁLISIS

De los 47 docentes que componen el 100% de los encuestados, el 55% consideran que a veces sus sugerencias son tomadas en cuenta en la toma de decisiones, el 26% opina que nunca y el restante 19% opina que siempre.

## INTERPRETACIÓN

De esto se deduce que un poco más de la mitad del personal encuestado considera que a veces sus sugerencias son tomadas en cuenta, mientras que el resto de docentes, divididos en dos grupos de casi similar número de individuos, consideran los unos que nunca se escuchan sus sugerencias, en contraposición al otro grupo que manifiesta que siempre son escuchadas sus sugerencias.



## PREGUNTA No. 12

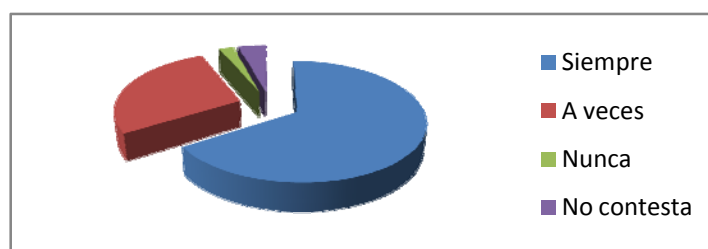
¿Considera que el rol que desempeña el docente influye en la transformación de la sociedad?

Tabla 4.12 El rol del docente

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SIEMPRE	31	66 %
A VECES	13	28%
NUNCA	01	02%
NO CONTESTA	02	04%
<b>TOTAL</b>	<b>47</b>	<b>100%</b>

Fuente: I.T.S. Consejo Provincial de Pichincha  
Elaborado por: Milton O. Lincango

Gráfico No. 4.12 El rol del docente



Fuente: I.T.S. Consejo Provincial de Pichincha  
Elaborado por: Milton O. Lincango

## ANÁLISIS

De los 47 docentes que componen el 100% de los encuestados, el 66% opinan que siempre el rol que desempeña el docente influye en la transformación de la sociedad, el 28% opina que a veces, el 04% no da su opinión y el 02 % opina que nunca.

## INTERPRETACIÓN

De esto se deduce que la mayor parte de los docentes consideran que su gestión influye en la transformación de la sociedad, aunque un grupo considerable opina que a veces, mientras una minoría no da su opinión o no considera que su desempeño transforme la sociedad.

### PREGUNTA No. 13

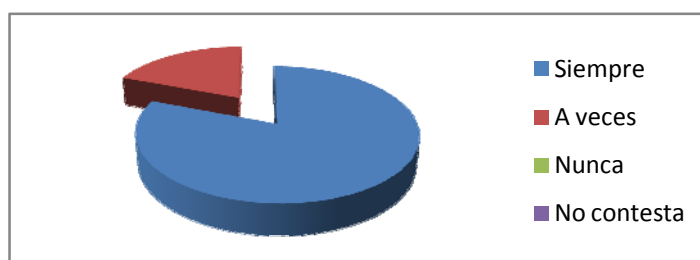
¿Considera que la labor del docente es importante para el desarrollo de la institución?

Tabla 4.13 Labor del docente

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SIEMPRE	38	81 %
A VECES	09	19%
NUNCA	00	00%
NO CONTESTA	02	00%
<b>TOTAL</b>	<b>47</b>	<b>100%</b>

Fuente: I.T.S. Consejo Provincial de Pichincha  
Elaborado por: Milton O. Lincango

Gráfico No. 4.13 Labor del docente



Fuente: I.T.S. Consejo Provincial de Pichincha  
Elaborado por: Milton O. Lincango

### ANÁLISIS

De los 47 docentes que componen el 100% de los encuestados, el 81% opinan que siempre la labor del docente es importante para el desarrollo de la institución, y el 19% opina que a veces.

### INTERPRETACIÓN

De esto se deduce que la mayor parte de los docentes consideran que su labor influye positivamente en el desarrollo de una institución educativa, mientras que el resto un pequeño grupo considera que a veces.

## PREGUNTA No. 14

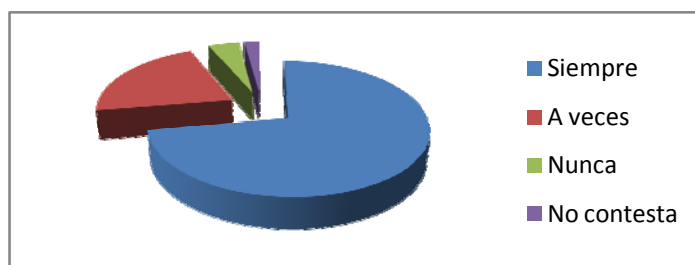
¿Considera que el docente es un agente de cambios, retos y compromisos, diseñador del camino para enseñar y orientar en educación?

Tabla 4.14 Docente agente de cambios

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SIEMPRE	34	72 %
A VECES	10	21%
NUNCA	02	04%
NO CONTESTA	01	02%
<b>TOTAL</b>	<b>47</b>	<b>100%</b>

Fuente: I.T.S. Consejo Provincial de Pichincha  
Elaborado por: Milton O. Lincango

Gráfico No. 4.14 Docente agente de cambios



Fuente: I.T.S. Consejo Provincial de Pichincha  
Elaborado por: Milton O. Lincango

## ANÁLISIS

De los 47 docentes que componen el 100% de los encuestados, el 72% opinan que siempre el docente es un agente de cambios, el 21% opina que a veces, el 04 % opina que nunca y el 02% no da su opinión.

## INTERPRETACIÓN

De esto se deduce que la mayoría de docentes se miran como un agente de cambios, retos, orientador de la educación, seguido de un pequeño grupo que consideran que a veces, mientras una minoría considera que el docente no es un agente de cambios o simplemente no contesta.

## PREGUNTA No. 15

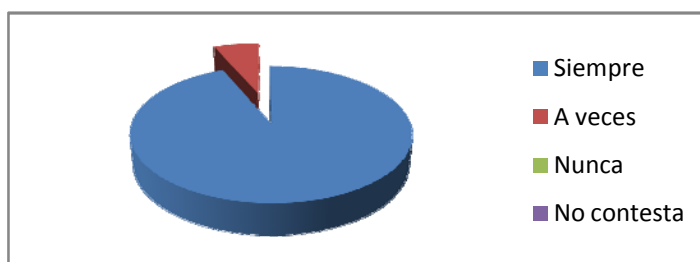
¿Considera importante despertar en los estudiantes la curiosidad y la capacidad para innovar, plantear posibles soluciones a los problemas, y construir conocimientos?

Tabla 4.15 Capacidad de innovar

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SIEMPRE	44	94 %
A VECES	03	06%
NUNCA	00	00%
NO CONTESTA	00	00%
<b>TOTAL</b>	<b>47</b>	<b>100%</b>

Fuente: I.T.S. Consejo Provincial de Pichincha  
Elaborado por: Milton O. Lincango

Gráfico No. 4.15 Capacidad de innovar



Fuente: I.T.S. Consejo Provincial de Pichincha  
Elaborado por: Milton O. Lincango

## ANÁLISIS

De los 47 docentes que componen el 100% de los encuestados, el 94% opinan que siempre es importante despertar en los estudiantes la curiosidad y la capacidad para innovar, y el 06% opina que a veces.

## INTERPRETACIÓN

De esto se deduce que la gran mayoría del personal docente considera que el salón de clases es el lugar donde investiga, experimenta, modela, comparten ideas, se toman decisiones para la solución a los problemas, se asumen retos, compromisos y se reflexiona sobre lo que es necesario y pertinente para aprender.

## PREGUNTA NO. 16

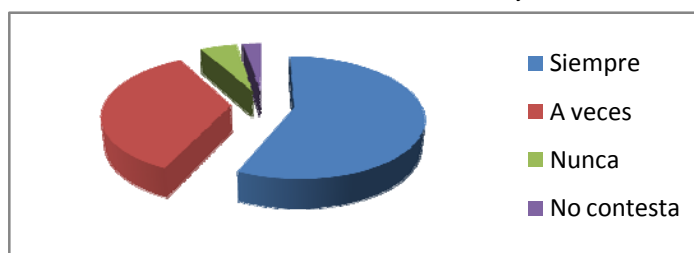
Se siente satisfecho(a) con el ambiente de trabajo en la institución donde labora.

Tabla 4.16 Ambiente de trabajo

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SIEMPRE	31	45 %
A VECES	13	28%
NUNCA	02	04%
NO CONTESTA	01	02%
<b>TOTAL</b>	<b>47</b>	<b>100%</b>

Fuente: I.T.S. Consejo Provincial de Pichincha  
Elaborado por: Milton O. Lincango

Gráfico No. 4.16 Ambiente de trabajo



Fuente: I.T.S. Consejo Provincial de Pichincha  
Elaborado por: Milton O. Lincango

## ANÁLISIS

De los 47 docentes que componen el 100% de los encuestados, el 66% opinan que siempre se siente satisfecho(a) con el ambiente de trabajo en la institución donde labora, el 28% opina que a veces, el 04 % opina que nunca, y el 02% no da su opinión.

## INTERPRETACIÓN

De esto se deduce que un gran número de docentes se encuentran satisfechos con su lugar de trabajo, seguido de un considerable grupo que opina que a veces, mientras una minoría opina que no se siente satisfechos o no contesta.

## PREGUNTA No. 17

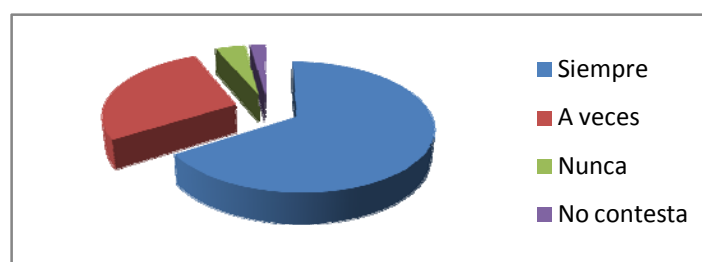
¿Busca los medios y técnicas que permita mejorar el proceso curricular?

Tabla 4.17 Mejorar el proceso curricular

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SIEMPRE	31	66 %
A VECES	13	28%
NUNCA	02	04%
NO CONTESTA	01	02%
<b>TOTAL</b>	<b>47</b>	<b>100%</b>

Fuente: I.T.S. Consejo Provincial de Pichincha  
Elaborado por: Milton O. Lincango

Gráfico No. 4.17 Mejorar el proceso curricular



Fuente: I.T.S. Consejo Provincial de Pichincha  
Elaborado por: Milton O. Lincango

## ANÁLISIS

De los 47 docentes que componen el 100% de los encuestados, el 66% opinan que siempre buscan los medios y técnicas que permita mejorar el proceso curricular, el 28% opina que a veces, el 04 % opina que nunca, y el 02% no da su opinión.

## INTERPRETACIÓN

De esto se deduce que una gran parte de los docentes trabajan por mejorar el proceso de enseñanza – aprendizaje, seguido por un grupo considerable de docentes que responden que a veces, mientras una minoría opina que nunca o simplemente no contesta.

## PREGUNTA No. 18

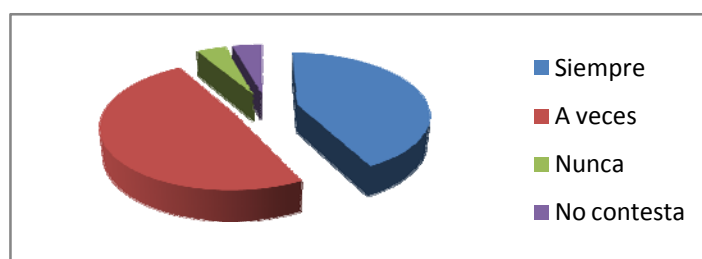
¿Comunica efectivamente sus deseos y expectativas?

Tabla 4.18 Comunicación efectiva

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SIEMPRE	20	43 %
A VECES	23	49%
NUNCA	02	04%
NO CONTESTA	02	04%
<b>TOTAL</b>	<b>47</b>	<b>100%</b>

Fuente: I.T.S. Consejo Provincial de Pichincha  
Elaborado por: Milton O. Lincango

Gráfico No. 4.18 Comunicación efectiva



Fuente: I.T.S. Consejo Provincial de Pichincha  
Elaborado por: Milton O. Lincango

## ANÁLISIS

De los 47 docentes que componen el 100% de los encuestados el 49% opina que a veces comunica efectivamente sus deseos y expectativas, el 43% responde que siempre, el 04% opina que nunca y otro 4% no responde.

## INTERPRETACIÓN

De esto se deduce la mitad del personal docente a veces expresar abiertamente sus deseos y expectativas a sus estudiantes, un grupo compuesto por un número menor a la mitad de docentes considera que siempre tiene una buena comunicación, mientras una pequeña minoría considera que no tiene una buena comunicación o no contesta.

## PREGUNTA No. 19

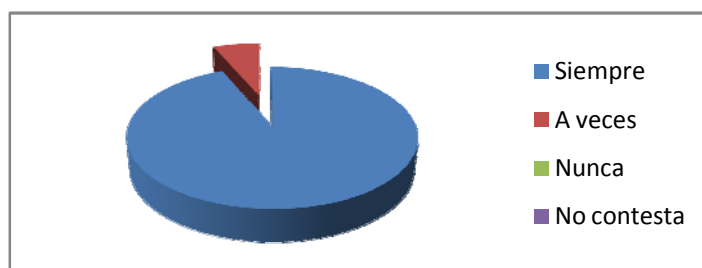
¿Estimula a los estudiantes a ser positivos y sentirse parte de la institución?

Tabla 4.19 Estímulo a los estudiantes

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PROCENTAJE
SIEMPRE	44	94 %
A VECES	03	06%
NUNCA	00	00%
NO CONTESTA	00	00%
<b>TOTAL</b>	<b>47</b>	<b>100%</b>

Fuente: I.T.S. Consejo Provincial de Pichincha  
Elaborado por: Milton O. Lincango

Gráfico No. 4.19 Estímulo a los estudiantes



Fuente: I.T.S. Consejo Provincial de Pichincha  
Elaborado por: Milton O. Lincango

## ANÁLISIS

De los 47 docentes que componen el 100% de los encuestados, el 94% opinan que siempre Estimula a los estudiantes a ser positivos y sentirse parte de la institución, y el 6% opina que a veces.

## INTERPRETACIÓN

De esto se deduce que la mayor parte del personal docente estimula a sus estudiantes a ser positivos, mientras que una minoría opina que a veces los motiva para que sean positivos.



## PREGUNTA No. 20

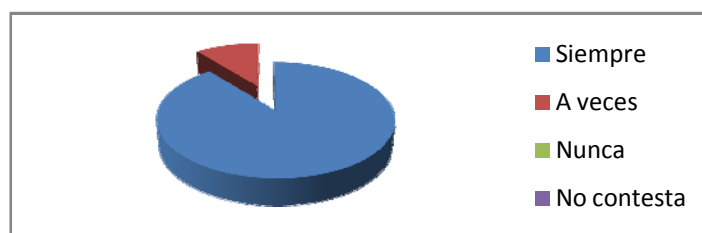
¿Estimula la libre expresión de las ideas, valoración y respeto por los demás?

Tabla 4.20 Libre expresión y respeto

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SIEMPRE	42	86 %
A VECES	05	11%
NUNCA	00	00%
NO CONTESTA	00	00%
<b>TOTAL</b>	<b>47</b>	<b>100%</b>

Fuente: I.T.S. Consejo Provincial de Pichincha  
Elaborado por: Milton O. Lincango

Gráfico No. 4.20 Libre expresión y



Fuente: I.T.S. Consejo Provincial de Pichincha  
Elaborado por: Milton O. Lincango

## ANÁLISIS

De los 47 docentes que componen el 100% de los encuestados, el 86% opinan que siempre estimula la libre expresión de las ideas y valora el respeto por los demás y el 11% opina que a veces.

## INTERPRETACIÓN

De esto se deduce que la mayor parte del personal docente estimula en los estudiantes la libre expresión de las ideas, mientras que un pequeño grupo opina que a veces.

## PREGUNTA No. 21

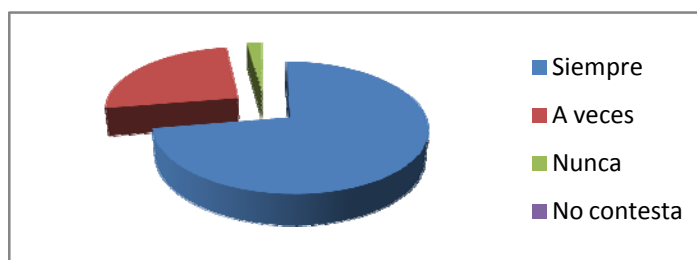
¿Genera ambientes de amistad y confianza en clase?

Tabla 4.21 Ambiente de confianza

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SIEMPRE	34	72 %
A VECES	12	26%
NUNCA	01	02%
NO CONTESTA	00	00%
<b>TOTAL</b>	<b>47</b>	<b>100%</b>

Fuente: I.T.S. Consejo Provincial de Pichincha  
Elaborado por: Milton O. Lincango

Gráfico No. 4.21 Ambiente de confianza



Fuente: I.T.S. Consejo Provincial de Pichincha  
Elaborado por: Milton O. Lincango

## ANÁLISIS

De los 47 docentes que componen el 100% de los encuestados, el 72% opinan que siempre genera ambientes de amistad y confianza en clase, el 26% opina que a veces y el 2 % opina que nunca.

## INTERPRETACIÓN

De esto se deduce que la mayor parte de los docentes generan en el aula un ambiente de amistad y confianza entre todos los actores del proceso de enseñanza - aprendizaje, aunque un número considerable de docentes tiene temor o cree que tanta apertura pueda degenerar en excesos de confianza y falta de respeto.

### 4.3. Encuesta dirigida a las Estudiantes del Instituto Tecnológico Superior “Consejo Provincial de Pichincha”

Pregunta No. 1

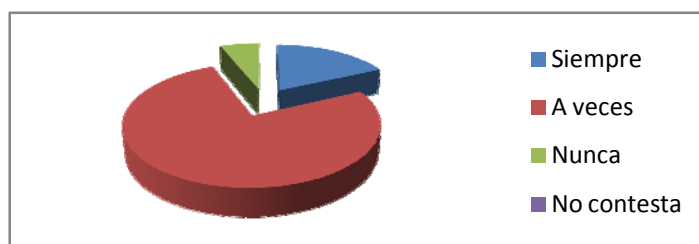
¿En los eventos sociales de la institución, los docentes asumen el rol de organización y liderazgo?

Tabla 4.22 El docente y su rol de organización

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SIEMPRE	31	18 %
A VECES	131	76%
NUNCA	10	06%
NO CONTESTA	00	00%
<b>TOTAL</b>	<b>172</b>	<b>100%</b>

Fuente: I.T.S. Consejo Provincial de Pichincha  
Elaborado por: Milton O. Lincango

Gráfico No. 4.22 El docente y su rol de organización



Fuente: I.T.S. Consejo Provincial de Pichincha  
Elaborado por: Milton O. Lincango

## ANÁLISIS

De las 172 estudiantes que componen el 100% de las encuestadas, el 76% opinan que a veces los docentes asumen el rol de organización y liderazgo, en los eventos sociales. 18% opinan que siempre y el 06 % opina que nunca.

## INTERPRETACIÓN

De esto se deduce que existe un punto de vista diferente en las estudiantes, porque la mayor parte de ellas consideran que no siempre los maestros asumen el rol de liderazgo en los eventos de carácter social, aunque un grupo considerable de ellas manifiestan que siempre y una minoría opina que nunca.

## PREGUNTA No. 2

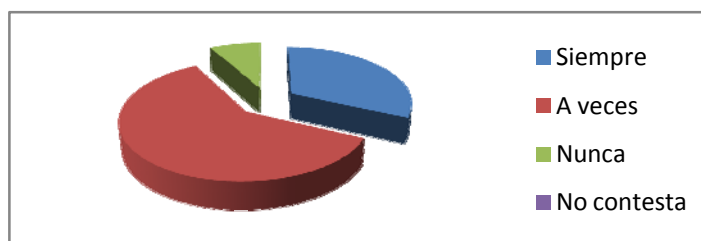
¿El docente comunica efectivamente sus deseos y expectativas?

Tabla 4.23 Comunicación efectiva

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SIEMPRE	55	32 %
A VECES	103	60%
NUNCA	14	08%
NO CONTESTA	00	00%
<b>TOTAL</b>	<b>172</b>	<b>100%</b>

Fuente: I.T.S. Consejo Provincial de Pichincha  
Elaborado por: Milton O. Lincango

Gráfico No. 4.23 Comunicación efectiva



Fuente: I.T.S. Consejo Provincial de Pichincha  
Elaborado por: Milton O. Lincango

## ANÁLISIS

De las 172 estudiantes que componen el 100% de las encuestadas, el 60% opina que a veces los docentes comunican efectivamente sus deseos y expectativas, el 32% opinan que siempre y el 08 % opinan que nunca.

## INTERPRETACIÓN

DE esto se deduce que las estudiantes en un mayor porcentaje consideran que en ocasiones, es el propio docente quienes no comunican sus deseos y expectativas, aunque en contraposición un considerable grupo considera que siempre y una minoría opina que nunca.

### PREGUNTA No. 3

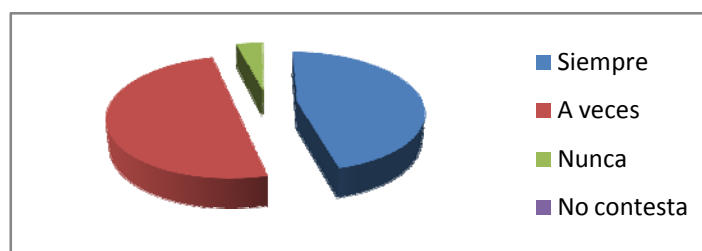
¿Considera que el docente se siente seguro de sí mismo?

Tabla 4.24 El docente es seguro de sí mismo

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SIEMPRE	79	46 %
A VECES	86	50%
NUNCA	07	04%
NO CONTESTA	00	00%
<b>TOTAL</b>	<b>172</b>	<b>100%</b>

Fuente: I.T.S. Consejo Provincial de Pichincha  
Elaborado por: Milton O. Lincango

Gráfico No. 4.23 El docente es seguro de sí mismo



Fuente: I.T.S. Consejo Provincial de Pichincha  
Elaborado por: Milton O. Lincango

### ANÁLISIS

De las 172 estudiantes que componen el 100% de las encuestadas, el 50% opina que a veces los docentes se sienten seguros de sí mismo, el 46% opinan que siempre y solo un 04% opina que nunca.

### INTERPRETACIÓN

De esto se deduce que la mitad de las estudiantes dudan al momento de calificar la seguridad que exhibe el profesional en su desempeño como docente, y opinan que a veces. Un poco menos de la mitad de alumnas encuestadas opinan que el personal docente si se sienten seguros de sí mismos, y solo una minoría lo desapruban.

#### PREGUNTA No. 4

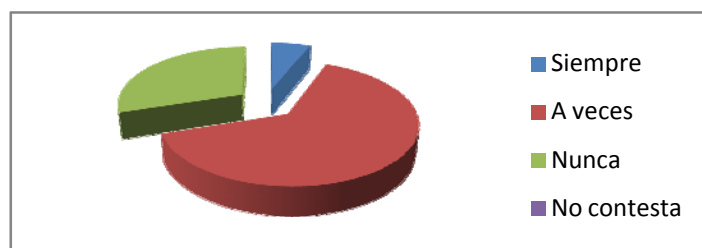
¿Si el docente se equivoca da muestras de haber fracasado?

Tabla 4.25 Equivocarse es sinónimo de fracaso

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SIEMPRE	10	06 %
A VECES	110	64%
NUNCA	52	30%
NO CONTESTA	00	00%
<b>TOTAL</b>	<b>172</b>	<b>100%</b>

Fuente: I.T.S. Consejo Provincial de Pichincha  
Elaborado por: Milton O. Lincango

Gráfico No. 4.25 Equivocarse es sinónimo de fracaso



Fuente: I.T.S. Consejo Provincial de Pichincha  
Elaborado por: Milton O. Lincango

#### ANÁLISIS

De las 172 estudiantes que componen el 100% de las encuestadas, el 64% opina que a veces los docentes cuando se equivocan dan muestras de haber fracasado, el 30 % opinan que nunca y el 03% opinan que siempre.

#### INTERPRETACIÓN

De esto se deduce que mayor parte de las estudiantes consideran que a veces el personal docente da muestras de haber fracasado cuando estos cometen equivocaciones, seguido de un considerable grupo opinan que nunca y solo una minoría opinan que siempre.

## PREGUNTA No. 5

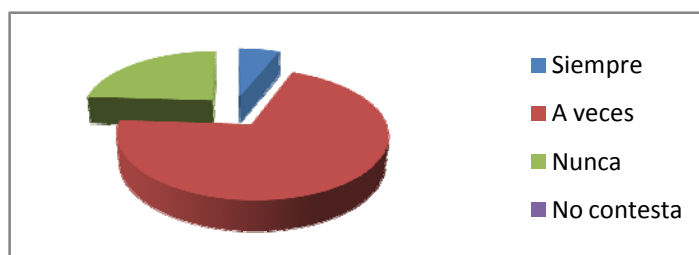
¿Si el docente realiza un gran trabajo, es reconocida su labor por las Autoridades de la institución?

Tabla 4.26 Se reconoce la labor del docente

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SIEMPRE	10	06 %
A VECES	121	70%
NUNCA	41	24%
NO CONTESTA	00	00%
<b>TOTAL</b>	<b>172</b>	<b>100%</b>

Fuente: I.T.S. Consejo Provincial de Pichincha  
Elaborado por: Milton O. Lincango

Gráfico No. 4.26 Se reconoce la labor del docente



Fuente: I.T.S. Consejo Provincial de Pichincha  
Elaborado por: Milton O. Lincango

## ANÁLISIS

De las 172 estudiantes que componen el 100% de las encuestadas, el 70% opina que a veces, el docente al realizar un gran trabajo, es reconocida su labor por las Autoridades de la institución, el 24% elijen la opción de siempre a la pregunta y el 06 % opinan que nunca.

## INTERPRETACIÓN

De esto se deduce que la mayor parte de las estudiantes tienen la percepción de que las Autoridades de la Institución Educativa no siempre reconocen la labor del personal docente, seguido de un grupo considerable de estudiantes que consideran que si son reconocidos, mientras una minoría opinan que su labor no es reconocida.

## PREGUNTA No. 6

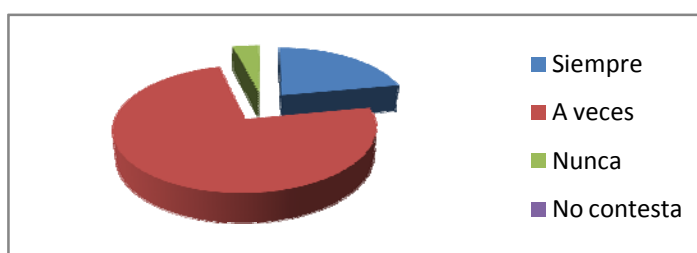
¿El docente dispone de los recursos suficientes para realizar su labor?

Tabla 4.27 Recursos necesarios

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SIEMPRE	38	22 %
A VECES	127	74%
NUNCA	07	04%
NO CONTESTA	00	00%
<b>TOTAL</b>	<b>172</b>	<b>100%</b>

Fuente: I.T.S. Consejo Provincial de Pichincha  
Elaborado por: Milton O. Lincango

Gráfico No. 4.27 Recursos necesarios



Fuente: I.T.S. Consejo Provincial de Pichincha  
Elaborado por: Milton O. Lincango

## ANÁLISIS

De las 172 estudiantes que componen el 100% de las encuestadas, el 74% opinan que a veces el docente dispone de los recursos suficientes para realizar su labor. 22% opinan que siempre y el 04% opinan que nunca.

## INTERPRETACIÓN

De esto se deduce que la gran mayoría de las estudiantes consideran que no siempre el docente cuenta con los materiales o recursos didácticos suficientes para cumplir con eficiencia su función educativa. Seguido de un grupo considerable que manifiestan que si disponen de recursos necesario y una minoría que opinan que no cuentan con los recursos necesarios.



## PREGUNTA No. 7

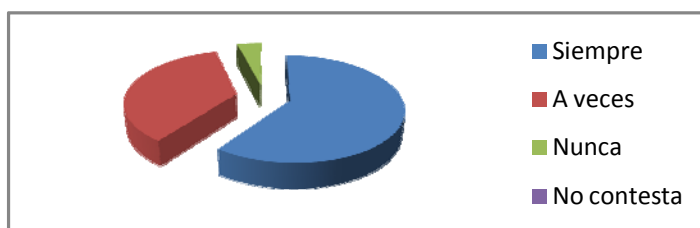
¿El docente está capacitado para realizar su función?

Tabla 4.28 Capacitación del docente

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SIEMPRE	30	60 %
A VECES	18	36%
NUNCA	02	04%
NO CONTESTA	00	00%
<b>TOTAL</b>	<b>172</b>	<b>100%</b>

Fuente: I.T.S. Consejo Provincial de Pichincha  
Elaborado por: Milton O. Lincango

Gráfico No. 4.28 Capacitación del docente



Fuente: I.T.S. Consejo Provincial de Pichincha  
Elaborado por: Milton O. Lincango

## ANÁLISIS

De las 172 estudiantes que componen el 100% de las encuestadas, el 60% opinan que siempre el docente está capacitado para realizar su función, el 36% opinan que a veces y el 04% opinan que nunca.

## INTERPRETACIÓN

De esto se deduce que el mayor número de estudiantes consideran que los docentes se encuentran capacitados para cumplir con sus funciones, pero un grupo considerable estiman que no siempre están bien capacitados, mientras una minoría considera que no están capacitados.

## PREGUNTA No. 8

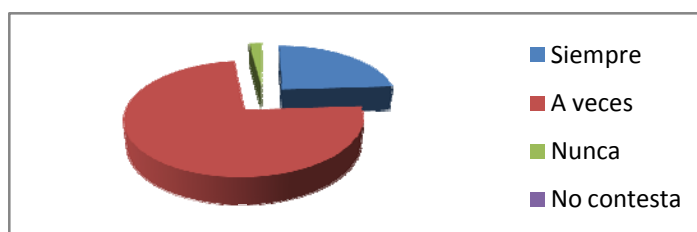
¿El docente busca soluciones ante los problemas de la institución educativa?

Tabla 4.29 Solución a los problemas

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SIEMPRE	42	24%
A VECES	127	74%
NUNCA	03	02%
NO CONTESTA	00	00%
<b>TOTAL</b>	<b>172</b>	<b>100%</b>

Fuente: I.T.S. Consejo Provincial de Pichincha  
Elaborado por: Milton O. Lincango

Gráfico No. 4.29 Solución a los problemas



Fuente: I.T.S. Consejo Provincial de Pichincha  
Elaborado por: Milton O. Lincango

## ANÁLISIS

De las 172 estudiantes que componen el 100% de las encuestadas, el 74% opina que a veces el docente busca soluciones ante los problemas de la institución educativa, el 24% opinan que siempre y el 02 % opinan que nunca.

## INTERPRETACIÓN

De esto se deduce que la mayor parte de las estudiantes consideran que a veces los docentes buscan soluciones ante los problemas, pero un número considerable de estudiantes consideran que siempre, mientras una pequeña minoría considera que nunca buscan solucionar los problemas.

## PREGUNTA No. 9

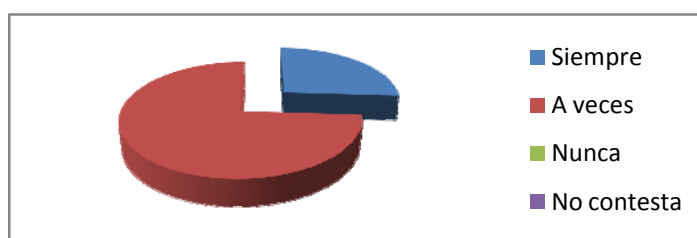
¿Los docentes propician mejoras al proceso de enseñanza-aprendizaje?

Tabla 4.30 El docente propicia mejoras

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SIEMPRE	45	26 %
A VECES	127	74%
NUNCA	00	00%
NO CONTESTA	00	00%
<b>TOTAL</b>	<b>172</b>	<b>100%</b>

Fuente: I.T.S. Consejo Provincial de Pichincha  
Elaborado por: Milton O. Lincango

Gráfico No. 4.30 El docente propicia mejoras



Fuente: I.T.S. Consejo Provincial de Pichincha  
Elaborado por: Milton O. Lincango

## ANÁLISIS

De las 172 estudiantes que componen el 100% de las encuestadas, el 74% opinan que a veces los docentes propician mejoras al proceso de enseñanza-aprendizaje y el 26% opinan que siempre

## INTERPRETACIÓN

De esto se deduce que la gran mayoría de estudiantes consideran que a veces, propician mejoras al proceso de enseñanza-aprendizaje, mientras un grupo considerable manifiestan que siempre el docente busca mejorar el proceso de enseñanza.

## PREGUNTA No. 10

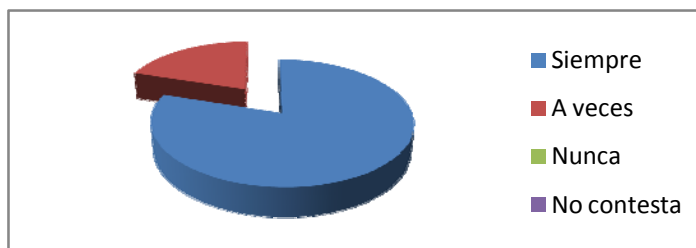
¿Considera que la labor de los docentes es importante para el desarrollo de la institución?

Tabla 4.31 La importancia de la labor del docente

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SIEMPRE	138	80 %
A VECES	34	20%
NUNCA	00	00%
NO CONTESTA	00	00%
<b>TOTAL</b>	<b>172</b>	<b>100%</b>

Fuente: I.T.S. Consejo Provincial de Pichincha  
Elaborado por: Milton O. Lincango

Gráfico No. 4.31 La importancia de la labor del docente



Fuente: I.T.S. Consejo Provincial de Pichincha  
Elaborado por: Milton O. Lincango

## ANÁLISIS

De las 172 estudiantes que componen el 100% de las encuestadas, el 80% opinan que siempre la labor de los docentes es importante para el desarrollo de la institución y el 20% opina que a veces.

## INTERPRETACIÓN

De esto se deduce que la mayor parte de las estudiantes consideran que los docentes cumplen una labor importante para el desarrollo de la institución educativa, y un pequeño grupo opinan que no siempre es así.

## PREGUNTA No. 11

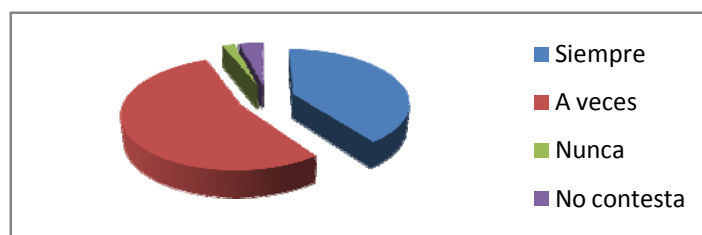
¿El docente es un líder en el aula?

Tabla 4.32 Docente líder en el aula

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SIEMPRE	69	40 %
A VECES	93	54 %
NUNCA	03	02 %
NO CONTESTA	07	04%
<b>TOTAL</b>	<b>172</b>	<b>100%</b>

Fuente: I.T.S. Consejo Provincial de Pichincha  
Elaborado por: Milton O. Lincango

Gráfico No. 4.32 Docente líder en el aula



Fuente: I.T.S. Consejo Provincial de Pichincha  
Elaborado por: Milton O. Lincango

## ANÁLISIS

De las 172 estudiantes que componen el 100% de las encuestadas, el 54% opinan que a veces el docente es un líder en el aula, el 40% opinan que siempre, el 02% opina que nunca y el 02% no dan su opinión.

## INTERPRETACIÓN

De esto se deduce que aproximadamente la mitad de las estudiantes consideran que no siempre el maestro demuestra su liderazgo en el aula, pero un porcentaje casi similar opinan que sí, mientras una pequeña minoría opina que no o simplemente no opina.

## PREGUNTA No. 12

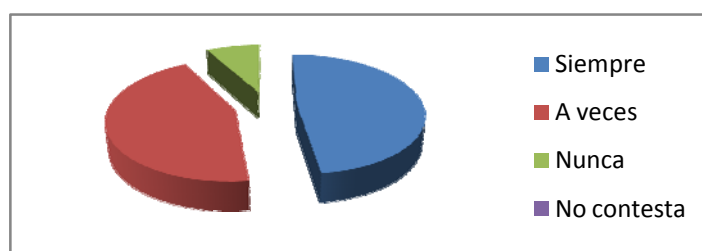
¿El rol que desempeña el docente influye en la transformación de la sociedad?

Tabla 4.33 El rol del docente

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SIEMPRE	82	48 %
A VECES	76	44 %
NUNCA	14	08 %
NO CONTESTA	00	00%
<b>TOTAL</b>	<b>172</b>	<b>100%</b>

Fuente: I.T.S. Consejo Provincial de Pichincha  
Elaborado por: Milton O. Lincango

Gráfico No. 4.33 El rol del docente



Fuente: I.T.S. Consejo Provincial de Pichincha  
Elaborado por: Milton O. Lincango

## ANÁLISIS

De las 172 estudiantes que componen el 100% de las encuestadas, el 48% opinan que siempre el rol que desempeña el docente influye en la transformación de la sociedad, el 44% opinan que a veces y el 08% opinan que nunca.

## INTERPRETACIÓN

De esto se deduce el criterio dividido de las estudiantes que en casi similar porcentaje consideran que a veces el desempeño del maestro influye en la transformación de la sociedad, mientras otro grupo manifiesta que si influye, en contraste con una minoría que opinan que no.

### PREGUNTA No. 13

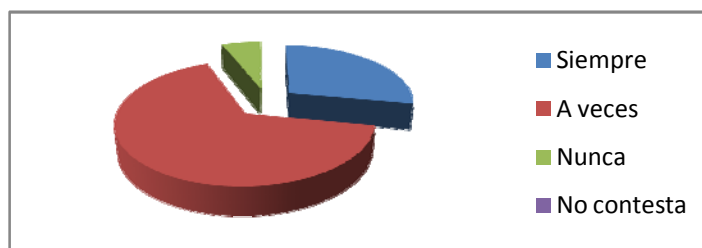
¿Los docentes transfieren a los estudiantes su autoestima?

Tabla 4.34 Transferencia de la autoestima

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SIEMPRE	48	28 %
A VECES	114	66 %
NUNCA	10	06 %
NO CONTESTA	00	00%
<b>TOTAL</b>	<b>172</b>	<b>100%</b>

Fuente: I.T.S. Consejo Provincial de Pichincha  
Elaborado por: Milton O. Lincango

Gráfico No. 4.34 Transferencia de la autoestima



Fuente: I.T.S. Consejo Provincial de Pichincha  
Elaborado por: Milton O. Lincango

### ANÁLISIS

De las 172 estudiantes que componen el 100% de las encuestadas, el 66% opina que a veces los docentes transfieren a los estudiantes su autoestima, el 28% opinan que siempre y el 06% opinan que nunca.

### INTERPRETACIÓN

De esto se deduce que un gran número de las estudiantes consideran que solo a veces el docente transfiere su autoestima, seguido por un número considerable que estiman que si y una minoría que manifiestan que no.

## PREGUNTA No. 14

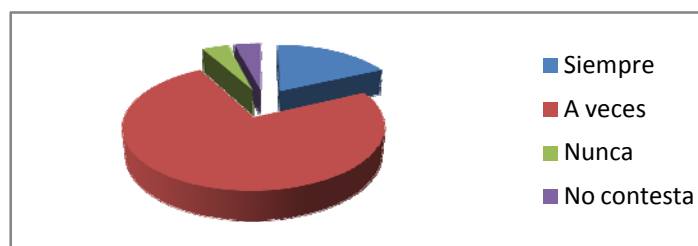
¿El docente se siente motivado para realizar su labor?

Tabla 4.35 El docente está motivado

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SIEMPRE	31	18 %
A VECES	127	74 %
NUNCA	07	04 %
NO CONTESTA	07	04%
<b>TOTAL</b>	<b>172</b>	<b>100%</b>

Fuente: I.T.S. Consejo Provincial de Pichincha  
Elaborado por: Milton O. Lincango

Gráfico No. 4.35 El docente está motivado



Fuente: I.T.S. Consejo Provincial de Pichincha  
Elaborado por: Milton O. Lincango

## ANÁLISIS

De las 172 estudiantes que componen el 100% de las encuestadas, el 74% opina que a veces el docente se siente motivado para realizar su labor, el 18% opinan que siempre, el 04% opina que nunca y el 04 % no da su opinión.

## INTERPRETACIÓN

De esto se deduce que la gran mayoría de estudiantes consideran que no siempre el docente se siente motivado para realizar su labor, seguido por un pequeño grupo que opinan que siempre están motivados y una minoría que manifiesta que el docente no está motivado o no responde.



## PREGUNTA No. 15

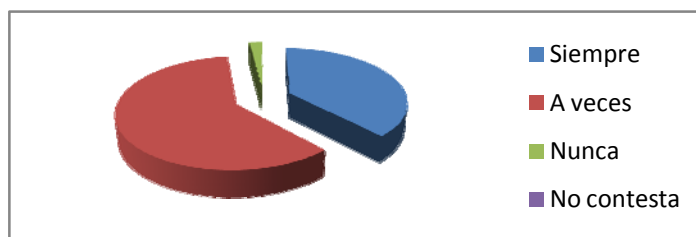
¿El docente estimula a los estudiantes a ser positivos y sentirse parte de la institución?

Tabla 4.36 El docente estimula a ser positivos

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SIEMPRE	66	38 %
A VECES	103	60 %
NUNCA	03	02 %
NO CONTESTA	00	00%
<b>TOTAL</b>	<b>172</b>	<b>100%</b>

Fuente: I.T.S. Consejo Provincial de Pichincha  
Elaborado por: Milton O. Lincango

Gráfico No. 4.36 El docente estimula a ser positivos



Fuente: I.T.S. Consejo Provincial de Pichincha  
Elaborado por: Milton O. Lincango

## ANÁLISIS

De las 172 estudiantes que componen el 100% de las encuestadas, el 60% opina que a veces el docente estimula a los estudiantes a ser positivos y sentirse parte de la institución, el 38% opinan que siempre y el 02% opinan que nunca.

## INTERPRETACIÓN

De esto se deduce que un alto número de estudiantes, consideran que no siempre el maestro puede estimular a sus alumnas a ser positivas y sentirse parte importante de la institución educativa, seguido de un buen número de estudiantes pero en menor porcentaje que opinan que siempre las apoyan y estimulan,, mientras una pequeña minoría opinan no sentir tal apoyo.

## PREGUNTA No. 16

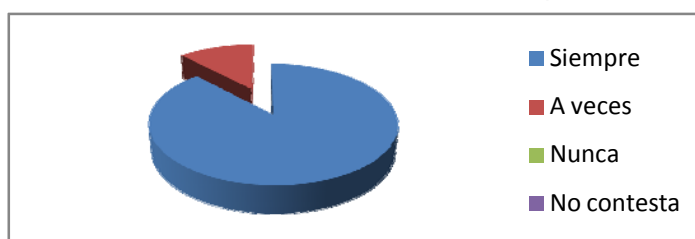
¿Considera que la evaluación y capacitación permanente de los docentes es beneficiosa para mejorar el proceso de enseñanza-aprendizaje?

Tabla 4.37 Es beneficiosa la capacitación del docente

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SIEMPRE	151	88 %
A VECES	21	12 %
NUNCA	00	00 %
NO CONTESTA	00	00%
<b>TOTAL</b>	<b>172</b>	<b>100%</b>

Fuente: I.T.S. Consejo Provincial de Pichincha  
Elaborado por: Milton O. Lincango

Gráfico No. 4.37 Es beneficiosa la capacitación del docente



Fuente: I.T.S. Consejo Provincial de Pichincha  
Elaborado por: Milton O. Lincango

## ANÁLISIS

De las 172 estudiantes que componen el 100% de las encuestadas, el 88% opinan que siempre evaluación y capacitación permanente de los docentes es beneficiosa para mejorar el proceso de enseñanza-aprendizaje, mientras el 12% opina que a veces.

## INTERPRETACIÓN

De esto se deduce que la percepción de las estudiantes en su gran mayoría, es que la capacitación del docente beneficia al proceso de proceso de enseñanza-aprendizaje y únicamente un pequeño grupo opinan que a veces.

## PREGUNTA No. 17

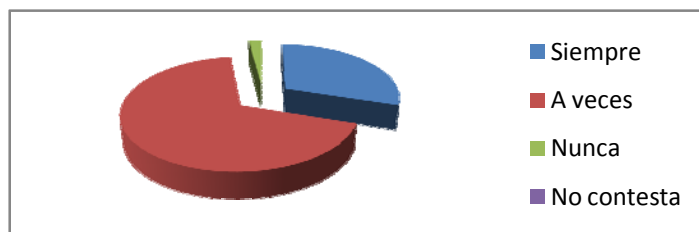
¿El docente despierta en los estudiantes la curiosidad y la capacidad para innovar, plantear posibles soluciones a los problemas, y construir conocimientos?

Tabla 4.38 El docente estimula el aprendizaje

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SIEMPRE	52	30 %
A VECES	117	68 %
NUNCA	03	02 %
NO CONTESTA	00	00%
<b>TOTAL</b>	<b>172</b>	<b>100%</b>

Fuente: I.T.S. Consejo Provincial de Pichincha  
Elaborado por: Milton O. Lincango

Gráfico No. 4.38 El docente estimula el aprendizaje



Fuente: I.T.S. Consejo Provincial de Pichincha  
Elaborado por: Milton O. Lincango

## ANÁLISIS

De las 172 estudiantes que componen el 100% de las encuestadas, el 68% opina que a veces, el docente despierta en los estudiantes la curiosidad y la capacidad para innovar, plantear posibles soluciones a los problemas, y construir conocimientos. 30% opinan que siempre, el 02 % opina que nunca.

## INTERPRETACIÓN

De esto se deduce que una gran cantidad de estudiantes consideran que a veces los docentes estimulan en sus alumnas la curiosidad, la capacidad para innovar y obtener nuevas soluciones, mientras un buen número de estudiantes, pero en menor porcentaje opinan que siempre, mientras una minoría opinan que nunca.

## PREGUNTA No. 18

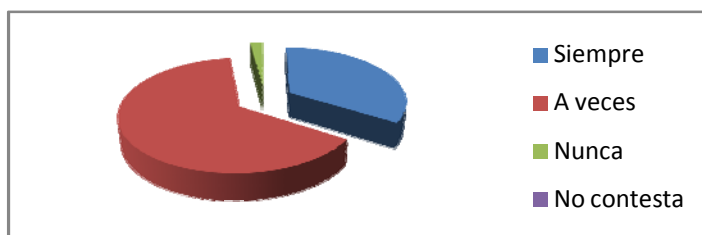
¿El docente busca los medios y técnicas que permita mejorar el proceso curricular?

Tabla 4.39 El docente mejora el proceso curricular

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SIEMPRE	59	34 %
A VECES	110	64 %
NUNCA	03	02 %
NO CONTESTA	00	00%
<b>TOTAL</b>	<b>172</b>	<b>100%</b>

Fuente: I.T.S. Consejo Provincial de Pichincha  
Elaborado por: Milton O. Lincango

Gráfico No. 4.39 El docente mejora el proceso curricular



Fuente: I.T.S. Consejo Provincial de Pichincha  
Elaborado por: Milton O. Lincango

## ANÁLISIS

De las 172 estudiantes que componen el 100% de las encuestadas, el 64% opina que a veces los docentes buscan los medios y técnicas que permita mejorar el proceso curricular. 34% opinan que siempre y el 02% opina que nunca.

## INTERPRETACIÓN

De esto se deduce que la gran mayoría de las estudiante estiman que no siempre el personal docente realiza aportes para mejorar el currículo de la institución, mientras un buen número de estudiantes, pero en menor porcentaje opinan que siempre y una minoría opinan que nunca.

## PREGUNTA No. 19

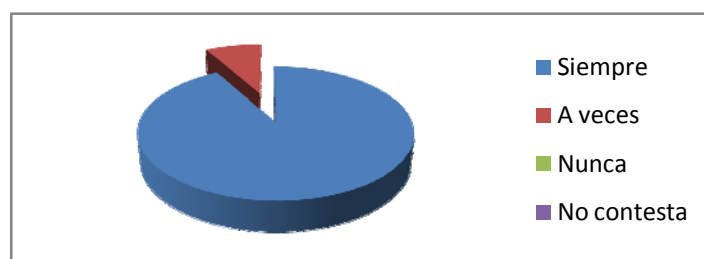
¿Considera importante que el docente fomente la formación en valores?

Tabla 4.40 Formación en valores

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SIEMPRE	158	92 %
A VECES	14	08 %
NUNCA	00	00 %
NO CONTESTA	00	00%
<b>TOTAL</b>	<b>172</b>	<b>100%</b>

Fuente: I.T.S. Consejo Provincial de Pichincha  
Elaborado por: Milton O. Lincango

Gráfico No. 4.40 Formación en valores



Fuente: I.T.S. Consejo Provincial de Pichincha  
Elaborado por: Milton O. Lincango

## ANÁLISIS

De las 172 estudiantes que componen el 100% de las encuestadas, el 92% opinan que siempre es importante que el docente fomente la formación en valores y el 08% opina que a veces.

## INTERPRETACIÓN

De esto se deduce que las estudiantes en su gran mayoría consideran que la formación en valores es una clara exigencia que la sociedad hace al sistema educativo, mientras que una minoría estiman que no siempre es necesario.

## PREGUNTA No. 20

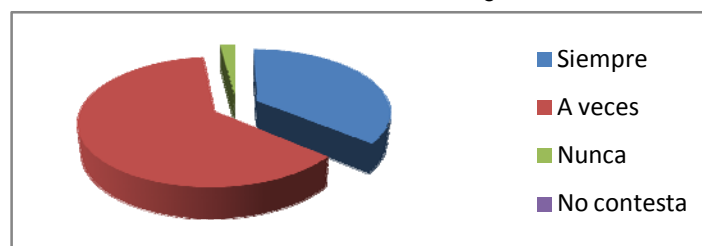
¿El docente genera ambientes de amistad y confianza en clase?

Tabla 4.41 El docente genera confianza

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SIEMPRE	62	36 %
A VECES	107	62 %
NUNCA	03	02 %
NO CONTESTA	00	00%
<b>TOTAL</b>	<b>172</b>	<b>100%</b>

Fuente: I.T.S. Consejo Provincial de Pichincha  
Elaborado por: Milton O. Lincango

Gráfico No. 4.41 El docente genera confianza



Fuente: I.T.S. Consejo Provincial de Pichincha  
Elaborado por: Milton O. Lincango

## ANÁLISIS

De las 172 estudiantes que componen el 100% de las encuestadas, el 62% opina que a veces el docente genera ambientes de amistad y confianza en clase, el 36% estiman que siempre, y el 02% opinan que nunca.

## INTERPRETACIÓN

De esto se deduce que la mayor parte de las estudiantes encuestadas estiman que los maestros aun no han logrado generar del todo ambientes de amistad y confianza en la clase, aunque un buen número de estudiantes, pero en menor porcentaje opinan que siempre y una pequeña minoría opinan que nunca.

## PREGUNTA No. 21

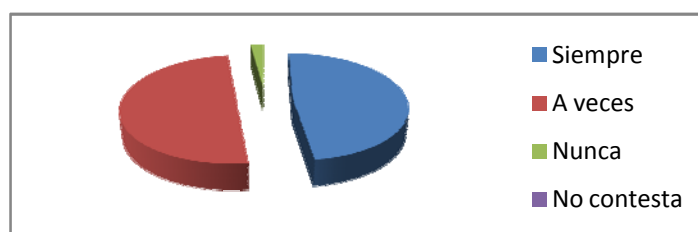
¿El docente estimula la libre expresión de las ideas y una valoración y respeto por los demás?

Tabla 4.42 Libre expresión de las ideas

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SIEMPRE	83	48 %
A VECES	86	50 %
NUNCA	03	02 %
NO CONTESTA	00	00%
<b>TOTAL</b>	<b>172</b>	<b>100%</b>

Fuente: I.T.S. Consejo Provincial de Pichincha  
Elaborado por: Milton O. Lincango

Gráfico No. 4.42 Libre expresión de las ideas



Fuente: I.T.S. Consejo Provincial de Pichincha  
Elaborado por: Milton O. Lincango

## ANÁLISIS

De las 172 estudiantes que componen el 100% de las encuestadas, el 50% opina que a veces, el docente estimula la libre expresión de las ideas y una valoración y respeto por los demás, el 48% opinan que siempre y únicamente el 02% estima que nunca.

## INTERPRETACIÓN

De esto se deduce que existe una leve diferencia de similitud de porcentajes entre las estudiantes que opinan que a veces los docentes estimulan la libre expresión y valoran el respeto a los demás, en contraposición a quienes opinan que el maestro siempre estimula la libre expresión, mientras que una minoría consideran que los docentes nunca fomentan la libre expresión y respeto por los demás.

## CAPÍTULO V

### CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

#### 5.1. CONCLUSIONES

Del análisis de las encuestas realizadas al personal docente, y del proceso de tabulación se determina lo siguiente:

- ✚ Se deduce que existe un mayor porcentaje de docentes que no tiene graves problemas de baja autoestima; porque las respuestas al cuestionario los ubican sobre la media; también es evidente que existe un pequeño grupo, pero considerable de docentes al cual se le puede considerar que tiene baja autoestima, lo cuales es corroborado por la apreciación de las estudiantes quienes también consideran que existe un gran porcentaje de docentes que presentan los síntomas del desestimado.
  
- ✚ La mayor parte de los docentes consideran lo importante de la capacitación, como el recurso necesario para optimizar el proceso de enseñanza – aprendizaje; así como de estímulo que busca mejorar su autoestima.
  
- ✚ El aporte que los docentes hagan sobre los temas importantes del establecimiento educativo o en la toma de decisiones, debe ser respaldado por las autoridades de la institución, porque esto motivará al maestro a ser parte de la solución y acrecentar su sentido de pertenencia.
  
- ✚ El reconocimiento de las estudiantes y la sociedad al personal docente como protagonista en la transformación y constructor de las nuevas generaciones, se constituye en el compromiso del mismo docente por no defraudar la confianza en él depositada.



- ✚ El liderazgo como autoconcepto se encuentra desvalorizado en el docente y es el mismo quien debe comprometerse a fondo profesionalmente para buscar y utilizar todos los mecanismos que le permita alcanzar la meta colectiva e individual de las estudiantes a su cargo.
  
- ✚ El concepto para la formación de la motivación en las estudiantes depende en mayor grado de las relaciones interpersonales con los docentes; razón por lo que es necesario contar con profesionales, seguros de sí mismos que no tengan temor a fomentar la confianza con sus estudiantes y no considerar que pierden su respeto.
  
- ✚ Como consecuencia de su baja autoestima se determina que la gestión educativa del personal docente se ve influenciada, porque se muestran dubitativos en preguntas como considerar al docente como agente de cambios, reto, compromisos, buscar soluciones ante los problemas, aportar con sugerencias, no despierta en las estudiantes la curiosidad y por ende la capacidad para innovar y no buscan los medios para mejorar el proceso curricular.
  
- ✚ La hipótesis señala la influencia de la autoestima en la gestión educativa del docente, lo cual es comprobada en la apreciación del mismo docente y sus estudiantes, porque un docente que demuestra alta autoestima es por decir así, un generador de cambios, aporte fundamental de su institución, líder, motivador, transmisor de su autoestima y valores, y todo esto en un ambiente de amistad y confianza; a diferencia de un docente con baja autoestima quien tal vez cumpla con su función pero no actuará en las mejores condiciones para la formación de sus estudiantes, ni para su propio desarrollo como profesional.

## 5.2. RECOMENDACIONES

- ✚ Del análisis de las conclusiones se recomienda en coordinación con las autoridades del Instituto, hacer un seguimiento a todo el personal docente, para determinar que educador necesita más ayuda, con la finalidad de delimitar el problema, y planificar una serie de talleres con los profesionales de la materia (sicólogos educativos), cuyo propósito sea el de mejorar la autoestima de dicho personal.
  
- ✚ A las autoridades de la institución se les recomienda gestionar con la Dirección Provincial de Educación y autoridades del establecimiento, la capacitación enfocada a mejorar la gestión educativa del personal docente, como parte de un proceso de fortalecimiento de la educación.
  
- ✚ A las autoridades de la institución se les recomienda, captar las sugerencias que emita el personal docente y fomentar la participación en la toma de decisiones, para que el maestro se sienta parte de la institución y aporte con soluciones.
  
- ✚ A las autoridades de la institución y al personal docente se les recomienda, dar prioridad a su formación como líderes innovadores, progresistas, creativos con apertura al cambio, con el fin de que sean el ejemplo de sus estudiantes y de la comunidad educativa.
  
- ✚ Al señor Director del establecimiento se le recomienda seguir con la política que busque mejorar el desempeño del personal docente, mediante un sistema de recompensas y sanciones, para que las

restricciones no alteren el aporte del equipo de docentes con los que cuentan.

- ✚ A las autoridades de la institución se les recomienda planificar periódicamente de un ciclo de charlas o conferencias motivacionales a todo el personal docente, para que cada uno pueda emprender un proyecto de mejora personal, la cual estará destinado ayudar a cada individuo a construir una autoestima positiva.
  
- ✚ Al señor Director de la institución se les recomienda hacer un seguimiento, del personal docente, esta vez con técnicas más puntuales como la observación directa, para evaluar si fueron fructíferas las medidas correctivas empleadas.

## **CAPÍTULO VI**

### **PROPUESTA**

#### **6.1. TEMA**

Talleres de acción educativa vivenciales, para crear un alta autoestima del personal docente del Instituto Superior Tecnológico “Consejo Provincial Pichincha”.

#### **6.2. PRESENTACIÓN**

Del análisis de la investigación propuesta en el presente trabajo, un número considerable de docentes han descuidado en el ejercicio de su profesión el mantener y cultivar una autoestima alta, que favorezca a su gestión como educador.

Partiendo de la premisa de que la autoestima, se conceptúa como la actitud valorativa que un sujeto hace de sí mismo. En la actualidad y de acuerdo a los nuevos modelos pedagógicos adoptados por las instituciones educativas y el proceso de evaluación continua que el Gobierno Central a través del Ministerio de Educación ha emprendido como parte de la mejora al proceso de enseñanza-aprendizaje; entre otros; ha provocado un efecto de desvalorización en la actuación del docente como tal. A esto se suma la carencia de protagonismo, o la pérdida de autoridad, la construcción y proyección de una imagen negativa y difusa de la profesión.

Es evidente que esta insigne profesión atraviesa por innovaciones, cambios y nuevos retos, los cuales en muchos casos no son bien aceptados por el profesorado, quienes en muchos de los casos mantienen esa vieja creencia de lo que se hace no es valorado o que sus

innovaciones no son reconocidas y lo que es peor que sus esfuerzos son menospreciados, por parte de las autoridades ministeriales e institucionales. De todos modos es necesario recalcar, que a menudo es el mismo personal docente, que se conforma con dar cumplimiento a su labor y no se esfuerza por mejorar esa imagen de reconocimiento, profesional y social, instalándose en la cultura de la queja permanente; una vía que desde hace mucho tiempo está muy desgastada y no le ha conducido a ninguna parte, más que al propio cansancio y a la desmotivación individual y colectiva.

Es por esto que en la actualidad se habla mucho de la autoestima del personal docente y su influencia en el desarrollo de su gestión profesional en el aula, problemática que llevo a la investigación, análisis, conclusiones y recomendaciones, y es precisamente que de sus recomendaciones se recoge la necesidad de ofrecer al personal docente un taller el cual les proveerá las herramientas y actividades que cubran las necesidades de seguridad, identidad, pertenencia, propósito y competencia, bases de una excelente autoestima, para facilitar su desempeño intelectual y emocional, para que de esta manera puedan afrontar con propiedad este nuevo reto llamado educación del siglo XXI

### **6.3. OBJETIVO GENERAL**

Fomentar la autoestima del profesional de la docencia, mediante la elaboración de talleres que permitan reconocer sus atributos y potenciarlas en beneficio de su gestión educativa.

### **6.4. OBJETIVOS ESPECIFICOS**

- ✚ Mejorar la comunicación mediante el conocimiento de las facetas de su propia personalidad, para que cada uno de los docentes pueda ejercer de mejor manera su labor.

- ✚ Contribuir de manera eficaz en el cumplimiento del compromiso ético del docente, en la mejora de las relaciones interpersonales con sus estudiantes y entre docentes, así como el control de sus emociones.
- ✚ Mantener en forma sistemática y organizada, la capacitación y actualización permanente del personal docente.

## **6.5. FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA**

### **6.5.1. CONCEPTOS DE TALLER**

<sup>20</sup>Natalio Kisnerman define al taller como “Unidades productivas de conocimiento a partir de una realidad concreta, para ser transferidos a esa realidad, a fin de transformarla, donde los participantes trabajan haciendo converger teoría y práctica.

Es el medio que posibilita el proceso de formación profesional. Como programa es una formulación racional de actividades específicas, graduales y sistemáticas, para cumplir los objetivos de ese proceso de formación del cual es su columna vertebral.

<sup>21</sup>El taller lo concebimos como una realidad integradora, compleja, reflexiva, en que se unen la teoría y la práctica como fuerza motriz del proceso pedagógico, orientado a una comunicación constante con la realidad social y como un equipo de trabajo altamente dialógico formado por docentes y estudiantes, en el cual cada uno es un miembro más del equipo y hace sus aportes específicos

---

<sup>20</sup> KISNERMAN Natalio Los talleres, ambientes de formación profesional.

<sup>21</sup> REYES, Gómez Melba. El Taller en Trabajo Social. En: Kisnerman, N. Op. Cit.

<sup>22</sup>El taller es una nueva forma pedagógica que pretende lograr la integración de teoría y práctica a través de una instancia que llegue al alumno con su futuro campo de acción y lo haga empezar a conocer su realidad objetiva. Es un proceso pedagógico en el cual alumnos y docentes desafían en conjunto problemas específicos.

El taller está concebido como un equipo de trabajo, formado generalmente por un facilitador o coordinador y un grupo de personas en el cual cada uno de los integrantes hace su aporte específico. El coordinador o facilitador dirige a las personas, pero al mismo tiempo adquiere junto a ellos experiencia de las realidades concretas en las cuales se desarrollan los talleres, y su tarea en terreno va más allá de la labor académica en función de las personas, debiendo prestar su aporte profesional en las tareas específicas que se desarrollan.

<sup>23</sup>Un taller pedagógico es una reunión de trabajo donde se unen los participantes en pequeños grupos o equipos para hacer aprendizajes prácticos según los objetivos que se proponen y el tipo de asignatura que los organice. Puede desarrollarse en un local, pero también al aire libre.

No se concibe un taller donde no se realicen actividades prácticas manuales o intelectuales. Pudiéramos decir que el taller tiene como objetivos la demostración prácticas y las leyes las ideas, las teorías, las características y los principios que se estudian, la solución de las tareas con contenido productivo.

Por eso el taller participativo resulta una vía idónea para desarrollar y perfeccionar hábitos, habilidades y capacidades que le permitan al participante operar en el conocimiento y al transformar el objeto, cambiarse a sí mismos

---

<sup>22</sup> DE BARROS, NidiaAylwin y Gissi, Bustos Jorge. Op. Cit.,

<sup>23</sup> MIRABENT Perozo, Gloria. Revista Pedagógica Cubana. Año II Abril – Junio

Desde hace algunos años la práctica ha perfeccionado el concepto de taller extendiéndolo a la educación, y la idea de ser "un lugar donde varias personas trabajan cooperativamente para hacer o reparar algo, lugar donde se aprende haciendo junto con otros" esto dio motivo a la realización de experiencias innovadoras en la búsqueda de métodos activos en la enseñanza.

### **6.5.2. UTILIDAD Y NECESIDAD DEL TALLER EDUCATIVO**

<sup>24</sup>Por otra parte se considera que el taller es una importante alternativa que permite una más cercana inserción en la realidad.

Es en el taller donde los docentes y los alumnos afrontan en conjunto la problemática real, en busca de asimilar de manera integrada los conceptos del aprender a ser, el aprender a aprender y el aprender a hacer, como corresponde a una autentica educación o formación integral.

Saber Hacer: no es otra cosa que Acción fundamentada en el por qué (SABER POR QUE), en la comprensión del mecanismo estructural productivo del objeto de conocimiento.

Mediante el taller los alumnos en un proceso gradual o por aproximaciones, van alcanzando la realidad y descubriendo los problemas que en ella se encuentran a través de la acción - reflexión inmediata o acción diferida.

Un taller pedagógico es una reunión de trabajo donde se unen los participantes en pequeños grupos o equipos para hacer aprendizajes prácticos o aplicados según los objetivos que se proponen y el tipo de materia que los organice.

---

24

[http://acreditacion.unillanos.edu.co/contenidos/dis\\_ambientes\\_metodos\\_pedagogicos/Memoria1/concepto\\_taller.pdf](http://acreditacion.unillanos.edu.co/contenidos/dis_ambientes_metodos_pedagogicos/Memoria1/concepto_taller.pdf), junio 2011



Puede desarrollarse en un local, pero también al aire libre. No se concibe un taller donde no se realicen actividades prácticas, manuales o intelectuales. Pudiéramos decir que el taller tiene como objetivo la demostración práctica de las leyes, los principios, las ideas, las teorías, las características y las relaciones que se estudian, la solución de las tareas con contenido productivo.

Por eso el taller pedagógico resulta una vía idónea para formar, desarrollar y perfeccionar hábitos, habilidades y competencias que le permiten al alumno operar con el conocimiento y el transformar el objeto, cambiarse a sí mismo.

Precisamente esta actitud activa y transformadora que exige el desarrollo científico técnico y la formación (construcción cultural), constituye una de las razones para que los talleres hayan renacido en el quehacer pedagógico cotidiano.

El proceso pedagógico se centra en el desarrollo del alumno y se da como resultado de la vivencia que este tiene de su acción en terreno, formando parte de un equipo de trabajo, y de la implementación teórica de esta acción.

La relación teoría - práctica es la dimensión del taller que intenta superar la antigua separación entre la teoría y la práctica al interaccionar el conocimiento y la acción y así aproximarse al campo de la tecnología y de la acción fundamentada. Estas instancias requieren de la reflexión, del análisis de la acción, de la teoría y de la sistematización"

De otra parte, hay quienes presentan también el taller como una forma de instancia para que el estudiante se ejercite en la operacionalización de las técnicas adquiridas en las clases teóricas y esto puede ser un enfoque cierto, especialmente cuando el taller es

una técnica o estrategia prevista en un desarrollo curricular formal de un programa o una carrera de una institución educativa.

Si bien se ha hecho énfasis en el taller en cuanto rescata la acción y la participación del alumno en situaciones reales y concretas para su aprendizaje. Se debe reconocer finalmente que la fuerza del taller reside en la participación más que en la persuasión.

## **6.6. EL DOCENTE CON BAJA AUTOESTIMA**

<sup>25</sup>Un docente con baja autoestima no actúa en las mejores condiciones para la formación de sus alumnos, ni para su propio desarrollo profesional. Concretamente, la baja autoestima docente parece actuar como fuente generadora de dificultades de aprendizaje del propio profesor, relacionadas con su propio desarrollo profesional y la práctica de la enseñanza. De un modo especial incide en aquellas actuaciones didácticas potencialmente favorecedoras de la motivación y la creatividad de sus alumnos, así como de su propia motivación y creatividad, lo cual puede cerrar el bucle en el que transcurre su vida profesional cotidiana.

Es decir la baja autoestima está relacionada con una distorsión del pensamiento, forma inadecuada de pensar. Las personas con baja autoestima tienen una visión muy distorsionada de lo que es realmente; al mismo tiempo, estas personas mantienen unas exigencias extraordinariamente perfeccionistas sobre lo que deberían ser o lograr. La persona con baja autoestima mantiene un diálogo consigo misma que incluye pensamientos como:

- Sobregeneralización: A partir de un hecho puntual aislado, que sucede en cualquier momento, se tiende por generalizar y hacer de

---

25

[www.redescepalcala.org/inspector/DOCUMENTOS%20Y%20LIBROS/FORMACION/EL%20DOCENTE%20DE%20BAJA%20AUTOESTIMA.pdf](http://www.redescepalcala.org/inspector/DOCUMENTOS%20Y%20LIBROS/FORMACION/EL%20DOCENTE%20DE%20BAJA%20AUTOESTIMA.pdf) /junio 2011

esto una regla universal, para cualquier situación y momento: He fracasado una vez ¡Siempre fracasaré!

- Designación global: Se utilizan términos despectivos para describirse a sí mismo, en vez de describir el error concretando el momento temporal en que sucedió: ¡Que torpe soy!
- Pensamiento polarizado: Pensamiento típico de ir a los extremos. Es blanco o negro. Estas arriba o estas abajo. Estás conmigo o contra mí. Lo hago bien o mal. No se aceptan ni se saben dar valoraciones relativas. O es perfecto o no vale.
- Autoacusación: Se cae en el error de echarse la culpa de todo. Tengo yo la culpa ¡Tendría que haberme dado cuenta!
- Personalización: Suponemos que todo tiene que ver con nosotros y nos comparamos negativamente con todos los demás. ¡Tiene mala cara, qué le habré hecho!
- Lectura del pensamiento: De nuevo la suposición de que no le interesas a nadie, que no les gustas, crees que piensan mal de ti, y en realidad no se tiene pruebas de ello. Como se dijo son solo suposiciones que se fundamentan en cosas no comprobables.
- Falacias de control: Siempre asumes la responsabilidad total con todo y con todos, o por el contrario sientes que no tienes control sobre nada, caer en el papel de víctima desamparada.
- Razonamiento emocional: La soledad influencia nuevamente en nosotros y nos sentimos solos, sin amigos y creemos que este sentimiento refleja la realidad y no tomamos en cuenta los buenos

momentos. Si es que soy un inútil de verdad; porque te dejas inundar por esa idea de que es así realmente

Nunca es tarde para construir una autoestima positiva y sana. En algunos casos, cuando la herida emocional es muy profunda o duradera, es posible que sea necesaria la ayuda de un profesional de la salud mental, como un psicólogo o terapeuta. Estos expertos actúan a modo de guías, ayudando a las personas a quererse a sí mismas y a darse cuenta de lo que las hace únicas y especiales.

La autoestima interviene en casi todo lo que realizamos. Las personas con una autoestima alta rinden más en los estudios y les resulta más fácil hacer amigos. Tienden a tener mejores relaciones con la gente de su edad y con los adultos, son más felices y les cuesta menos enfrentarse a los errores, decepciones y fracasos, y es más probable que perseveren en algo hasta que lo consigan. Sin dejar de mencionar que no pretendemos obviar la posibilidad de que una persona con una autoestima alta, basada en un auto-concepto errado, podría resultar nefasto no solo para sí misma, sino también para el éxito social.

## **6.7. AYUDAR A CONSTRUIR UNA AUTOESTIMA POSITIVA**

Proceso externo de construcción de la autoestima:

<sup>26</sup>El proceso externo está dado fundamentalmente por la influencia que los demás, en general, tienen sobre el aspecto emocional de la persona. Un factor muy negativo para la autoestima, es el hecho de repetir reiteradamente las características negativas de la persona.

Es decir, los demás pueden o no ayudar a tener una buena autoestima – especialmente las personas con las que se está involucrado afectivamente, alguien a quien se admire o a quien se considere mucho–

---

<sup>26</sup> [www.gestiopolis.com/canales/derrhh/articulos/65/cb/autoe.pdf](http://www.gestiopolis.com/canales/derrhh/articulos/65/cb/autoe.pdf) /marzo 2011

haciendo aportes para que se tenga una evaluación positiva de uno mismo y de sus actos. Esto sin dejar de mencionar que este entorno es también el que ofrece oportunidades adecuadas y precisas para obtener éxitos y, en general, experiencias que permitan hablar bien de uno mismo y con las cuales uno se sienta satisfecho.

Proceso interno de construcción de la autoestima:

La persona también realiza una construcción interna según sus propias experiencias. Esta construcción va a ser positiva o negativa según lo sean esas experiencias y el criterio de evaluación que se haga de ellas, es decir, va a estar en estrecha relación con decirse a sí mismo: "yo pude", "lo hice bien".

Es como un premio hacia sí mismo, que a su vez se va a convertir en la energía para hacer otras cosas bien hechas, de una manera acertada.

Una buena autoestima es el motor que desencadenará asertividad en las funciones afectivas y sociales, la cual va a permitir que se obtenga como resultado: agrado, satisfacción, gusto y amor por lo propio. A su vez, estas últimas sensaciones generarán una retroalimentación que recaerá nuevamente sobre la construcción de la autoestima positiva que se ha generado, aumentando de esta manera su potencial también positivo. Incluso, y gracias a esto, podrá ser el mismo individuo quien mejore luego sus resultados como desafío propio y para una mayor satisfacción personal.

Sin embargo puede pasar también lo contrario: que el individuo se vea enfrentado a resultados o experiencias desagradables, a errores e insatisfacciones, provocando repercusiones con una carga afectiva negativa, acompañada de auto-acusaciones y auto-castigos que le aportan y le provocan una información muchas veces distorsionada y que

le conduce a un actuar deficiente, con resultados de las mismas características o incluso peores.

De esta manera se generará un círculo vicioso que, si daña la autoestima, habrá que interrumpir atendiendo determinados aspectos, como incentivar que el individuo valore más el proceso que el resultado y que aprenda de sus errores.

Otro aspecto que favorece el desarrollo de una autoestima positiva, es facilitar alternativas con objetivos más adecuados al nivel de desempeño y capacidades. Para ello será necesario conocer a la persona, para que de esta manera podamos ayudarla a conocerse a sí misma a través del descubrimiento gradual de sus potencialidades, que serán el motor para la superación y para poder emprender nuevos desafíos.

Pero el objeto principal de este capítulo es el de ofrecer un sistema de pautas para una reflexión auto-transformadora del docente de baja autoestima mediante las siguientes pautas:

- Nadie es más que nadie: todos somos existencialmente distintos (como el exterior de las manzanas) y esencialmente idénticos (como el interior de las manzanas).
- Con relación a los demás, somos seres que podemos aprender a colaborar o cooperar desde y para el respeto didáctico y profesional.
- El ser más y mejor no depende mayoritaria ni principalmente de los demás. Podemos y debemos valorarnos por y desde nosotros mismos, y afirmar nuestra dignidad como personas.

- Es importante sentirse importante. Pero lo es aún más aceptarnos dinámica y evolutivamente: ni rechazarnos ni apoltronarnos: podemos ser profesionales en evolución.
- Esa evolución personal y profesional -eje de la formación inicial y continua del profesorado-, está muy relacionada con la madurez personal y social, que hemos conceptualizado como proceso o transcurrir desde el egocentrismo a la conciencia (A. de la Herrán, 2003).
- Es posible y conveniente:
  - Abandonar la actitud de estar predominantemente a la defensiva.
  - Reconocer las propias cualidades positivas y negativas.
  - Reconocer que no se es perfecto, ni falta que hace.
  - Evitar la recurrencia a sentimientos e ideas negativas.
  - Tender a valorar lo positivo o las coincidencias con los demás, más que lo negativo o las discrepancias.
  - Entrenarse en habilidades comunicativas, especialmente en técnicas de asertividad y otras habilidades sociales.
  - Aceptar gradualmente retos y responsabilidades, ampliando con ello la propia zona del próximo desarrollo.

- Influir en otros, desde el respeto a las tomas de decisiones ajenas, en las situaciones en que lo deseemos y creamos conveniente.
- Aprender de otros: practicar la receptividad, la escucha activa y la constatación de que se va aprendiendo y cambiando paulatinamente.
- Ser uno mismo, quitarse la máscara que podemos estar utilizando para representar papeles que en lo más profundo de nosotros mismos no nos satisfacen: no temer a ser cada vez menos rol y más persona, para sí y para los demás.
- Los cambios afectivos son lentos, los logros no son inmediatos. No es sensato querer cosechar a toda costa. Las mejores maderas crecen despacio. Mientras las cosas se cultivan bien, casi siempre lo más urgente es esperar.

## **6.8. LOS TALLERES EN LA FORMACIÓN Y ACTUALIZACIÓN DOCENTE**

Consecuente con la idea acerca del nacimiento del taller como deseo del coordinador y los participantes, en sincronía o sintonía, insisto en la necesidad de haber vivido experiencias de talleres como paso previo a su conducción. No se nace sabiendo coordinar, tampoco se nace con la capacidad de organizar talleres. La educación sistemática, por otra parte, suele dejarnos en el “como si aprendiéramos haciendo”. A menudo surge la pregunta, al leer textos de orientación para estudiantes y docentes, por qué razón sugieren objetivos, actividades y bibliografía de consulta y no se propone, además, que los maestros jueguen, exploren, ensayen y se reúnan en grupo; desarrollen un taller como paso previo al trabajo en el aula.



<sup>27</sup>En los talleres que he coordinado, en general pocos docentes recuerdan sus juegos infantiles, las experiencias gratas relacionadas con el crear, inventar, descubrir o hacer por sí mismos. Pocos han vivido situaciones grupales de verdadera comunicación, cooperación y participación en el proceso de aprendizaje.

La tarea del coordinador con el grupo incluye, además, el humor y la alegría. Es necesario apelar a las experiencias positivas, a aquellas que nos dejaron pensando, que nos llenaron de sentimiento, que nos permitieron vivir el inter juego entre el yo - no yo y el vos - y - yo.

### **6.8.1. PROCEDIMIENTO**

En cualquier acción pedagógica podrían describirse tres instancias.

**6.8.1.1. LA MOTIVACIÓN**, es el momento durante el cual se disparan la movilidad afectiva, la curiosidad y la atención del alumno. La problematización (de conocimientos, prácticas, eventos), la mayéutica (ironía socrática), se consideran buenas estrategias para desplegar el interés y la motivación.

**6.8.1.2. LA ASIMILACIÓN** podemos verla como el momento en el que el alumno trata de aprender y de apropiarse del objeto de estudio, es también el momento de la descentración y el aprendizaje significativo en que el estudiante incorpora de manera sustantiva (lógica—racional)y no arbitraria el nuevo saber a sus estructuras de pensamiento(mentales)

---

<sup>27</sup> [www.dem.fmed.edu.uy/Unidad%20Psicopedagogica/Documentos/Fundamentacion\\_talleres.pdf](http://www.dem.fmed.edu.uy/Unidad%20Psicopedagogica/Documentos/Fundamentacion_talleres.pdf) / junio 2011

**6.8.1.3. LA TRANSFERENCIA** es el momento en el que la reflexión se convierte o culmina en acción transformadora, como expresión última de toda adquisición o valor intelectual

## **6.8.2. LA PEDAGOGIA DE LA PREGUNTA UN ENFOQUE ESENCIAL EN EL TALLER EDUCATIVO**

La gente, docentes y alumnos, se reúnen en el taller para plantearse preguntas acerca de los problemas, prácticas de formación, de sus vidas, de sus comunidades y del conocimiento que esperan resolver.

La pregunta es el eje medular, es el activador del pensamiento y del discurrir sobre los diferentes asuntos que se plantea el grupo como tarea.

La pregunta debe acompañar y de hecho acompaña al ser humano, aún cuando él no se dé cuenta, durante todo el desarrollo de su vida. Vivir, podríamos decir es preguntar, es vivir preguntando. Aprender, conocer, enseñar, es estar preguntando constantemente.

El origen del conocimiento está en la pregunta, o en las preguntas, o en el mismo acto de preguntar.

Con la pregunta en términos de Freire, nace también la curiosidad y con la curiosidad se incentiva la creatividad.

En la educación tradicional, el educador de manera general, ya trae la respuesta sin que se le haya preguntado algo.

Es necesario que el educando al preguntar sobre un hecho, tenga en la respuesta una explicación del hecho y no una descripción

pura de las palabras ligadas al hecho. Es preciso que el educando vaya descubriendo la relación dinámica, fuerte, viva, entre palabra - acción - reflexión.

El autoritarismo inhibe cuando no reprime, la capacidad para preguntar.

Al hombre latinoamericano se le ha "educado" para que "aprenda" y calle, para que no pregunte, para que haga del silencio también una forma cultural

### **6.8.3. ACTIVIDADES**

Luego del análisis de la investigación y en vista de que existe personal docentes con baja autoestima, que no ha sido identificado, se recomienda hacer un seguimiento a todo el personal educativo, mediante el empleo de la técnica de observación directa, con la finalidad de determinar al grupo más vulnerable y enfocarnos en el trabajo de manera más puntual, sin dejar de lado al resto de docentes los cuales a medida de sus posibilidades podrían participar en el curso – taller.

Como parte fundamental de la propuesta se plantea la realización de un taller de acción educativa vivencial, para elevar la autoestima del personal docente del Instituto Superior Tecnológico “Consejo Provincial Pichincha” dirigido al personal docente.

Para efectos de esta propuesta se toma como referencia el contenido del curso - Taller del CIP el mismo que se encuentra publicado en la página web [www.tizaypc.com](http://www.tizaypc.com), porque la misma enfoca su accionar en acontecimientos que a diario se viven en un aula de clase y puede ser adaptada a nuestro medio de la siguiente manera:

## 6.9. TALLER DE ACCIÓN EDUCATIVA VIVENCIAL

Contenidos.- el contenido del taller abarca cinco módulos en los cuales se desarrollarán contenido y actividades de cada uno de los sentidos de la autoestima.

El proceso.- el taller buscar llegar al profesional docente, enfocado en su accionar en el aula con sus estudiantes, por esa razón la metodología adoptada es más práctica que teórica, porque es ahí donde debemos actuar en el fortalecimiento de las inter relaciones docente – estudiante, porque es la institución educativa la que debe ocuparse de la salud ligada a la calidad de vida y a la promoción del bienestar físico, social y mental de los docentes.

Los procesos metacognitivos experienciales, creencias y sentimientos es decir pensar y revivir situaciones de vida diaria como educando, constituye una vía que posibilita profundizar en el análisis y explicación de los problemas relacionados con la autoestima y contribuye a su desarrollo.

El componente cognitivo, constituido por las auto concepto en las que se describen los rasgos con que cada persona se ve a sí mismo; se recuperan saberes previos y se genera un espacio para entender qué hacer y por qué hacerlo.

El componente afectivo, en el que se expresan sentimientos y deseos y se reflexiona sobre las motivaciones.

Y un componente conductual que conlleva el saber cómo hacer algo, en busca de las herramientas que nos ayude a fortalecer los procesos mentales, con el fin de obtener un modelo formal y dinámico de cómo funciona la mente y la percepción humana.

Su enfoque es, netamente práctico, orientado a cambios a corto plazo, a partir de la creación de espacios de aprendizajes reales y significativos, destinados a producir cambios interiores que puedan reflejarse en nuevas conductas.

Al finalizar cada taller hace hincapié en el compromiso que asume el docente, para que a partir del reconocimiento de sus limitaciones y debilidades, pueda aceptarse tal y como es, con la finalidad de reconstruir su identidad y potenciar sus habilidades, las mismas que serán puestas en práctica en diario vivir de su gestión educativa.

## **6.10. LISTA DE CONTENIDOS**

### **TALLER 1**

#### **SEGURIDAD EN MÍ MISMO Y LA AUTOCONFIANZA**

- ✚ Aceptarme tal y como soy.
- ✚ Aprender de los errores.
- ✚ conocerme a mí mismo, con mis limitaciones y cualidades
- ✚ potenciar mis virtudes
- ✚ Reconocer nuestras habilidades en todos los niveles.

### **TALLER 2**

#### **RECOBRAR MI IDENTIDAD**

- ✚ ¿Qué es la autoestima?
- ✚ La autoestima alta
- ✚ La autoestima baja
- ✚ Importancia de la autoestima

- ✚ Importancia de la autoestima en la educación
- ✚ ¿Cómo sanar la autoestima?
- ✚ Construir una imagen positiva de uno mismo.

### TALLER 3

#### EL SENTIDO DE PERTENENCIA

- ✚ Acentuar lo positivo de nosotros
- ✚ La convivencia en un grupo social.
- ✚ Fomentar el sentido de pertenencia y unidad.
- ✚ El mundo de las emociones

### TALLER 4

#### EL PROPÓSITO DE VIVIR

- ✚ Descubrir nuestro propósito.
- ✚ Desarrollar nuestra confianza y habilidades.
- ✚ Estimular los valores.
- ✚ Trazando metas
- ✚ Aprender a cosechar lo que sembramos.

### TALLER 5

#### SER COMPETENTE

- ✚ Toma acertada de decisiones.
- ✚ El saber hacer y el saber ser.
- ✚ Ser competente
- ✚ Ser un ganador.
- ✚ Celebrar los éxitos.

## 6.11. DESARROLLO DE LOS CONTENIDOS

### TALLER 1 TEMA: SEGURIDAD EN MÍ MISMO Y LA AUTOCONFIANZA.

#### OBJETIVO DEL TALLER

Reconocer nuestras limitaciones, pero también nuestras fortalezas, a través de un viaje al interior de cada uno, para aprender de los errores y fortalecer nuestras virtudes y habilidades.

Duración: 1 día

Carga Horaria: 2 horas

Total: 2 horas

Dirigido a: Docentes I.T.S. Consejo Provincial de Pichincha

Capacitador Milton O. Lincango

Tabla 6.1 Seguridad en sí mismo y autoconfianza

CONTENIDOS	ACTIVIDADES
1. Aceptarme tal y como soy	<ul style="list-style-type: none"><li>• Dinámica: ¿Quién soy?</li><li>• Teoría sobre los principios del autoconocimiento.</li><li>• Proyección de un video de Tony Meléndez</li><li>• Se dividirá a los participantes en grupos de seis, para que realicen varias actividades.</li></ul>
2. Aprender de los errores.	
3. Conocerme a mí mismo, con mis limitaciones y cualidades.	
4. potenciar mis virtudes.	
5. Reconocer nuestras habilidades	

en todos los niveles.	
<b>TÉCNICAS</b>	<b>RECURSOS</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Trabajos en grupo</li> <li>• Exposición</li> <li>• preguntas</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Proyector</li> <li>• Computadora</li> <li>• Material didáctico (texto)</li> <li>• Videos</li> <li>• Hojas de papel bond</li> <li>• Esferográficos, marcadores de colores</li> <li>• Tijeras</li> <li>• Pegamento</li> <li>• Pliegos de cartulina</li> <li>• Revistas.</li> </ul>

Fuente: Universidad Tecnológica Equinoccial  
 Elaborado por: Milton O. Lincango

## DESARROLLO DEL TALLER No. 1

### TEMA: SEGURIDAD EN MÍ MISMO Y LA AUTOCONFIANZA



#### **DINAMICA** ¿Quién soy?

Ponga el nombre de las personas que asistieron al taller en la espalda de cada participante, sin que le corresponda al mismo y de manera que ellos no puedan



verlo. Pida a los participantes que se paseen por el salón, haciéndose preguntas entre ellos sobre la identidad de su persona. Las preguntas sólo pueden ser respondidas con “sí” o “no”. El juego continúa hasta que todos hayan descubierto quiénes son.

## **OBJETIVO DE LA DINÁMICA**

Identificar a un personaje, por medio de preguntas y respuesta sencillas, lo cual nos ayudara a reconocernos o reconocer a los demás.

## **EXPOSICIÓN DE CONTENIDOS**

### **ACEPTARME TAL Y COMO SOY**

Para iniciar es importante reconocer algunos tipos de complejos:

Complejos de Edipo y Electra: El complejo de Edipo se produce cuando el hombre compara a todas las mujeres con su madre y busca sólo parejas que se parezcan a ella. Este mismo comportamiento en las mujeres, pero con respecto a su padre, se llama complejo de Electra.

Complejo de Peter Pan. Se trata de personas que no quieren enfrentar responsabilidades y se niegan a crecer.

Complejo de Blanca nieves. Siempre necesitan llamar la atención y ser aprobados, aunque en el fondo son muy sensibles a las críticas y tienen serios problemas de autoestima.

Complejo de patito feo. Lo sufren las personas que no están contentas con su aspecto físico y que suelen compararse continuamente con los demás, pensando que todos son mejores que ellos.

1. ¿Qué se puede hacer para superarlos?

Reconocer que eres valioso. Antes que nada debes aprender a quererte a ti mismo tal y como eres. Trata de ver los aspectos positivos de tu personalidad y todas las virtudes y cualidades que tengas. Empieza haciendo una lista y apréndela de memoria.

No busques la aprobación de los demás. Actúa de acuerdo a tus valores y tu forma de ver la vida. No tienes que gustarle a todo el mundo ni sentirte mal porque piensas o eres diferente al resto.

No te subestimes ante los demás. Resalta siempre lo mejor de ti, teniendo en mente que nosotros transmitimos todo lo que pensamos y sentimos sobre nosotros mismos.

No vivas de apariencias. Acéptate primero tal y como eres y luego proyecta tu verdadero yo al mundo, sin tener en cuenta lo que piensen los demás. Una vez que logres esto, no necesitarás vivir de apariencias.

## **APRENDER DE LOS ERRORES**

Muchas veces, solo a través de nuestros errores, tenemos la oportunidad de reflexionar y aprender algo nuevo. Solo después, de revisar las consecuencias de una acción que acabamos de realizar, es cuando podemos reconocer el error que hemos cometido. Es esta la razón por la cual nos resulta tan difícil prevenir algunos errores, porque solo podemos reconocerlos, una vez que los hemos cometido.

Desarrollar la capacidad de reconocer y aceptar nuestras equivocaciones, amplia nuestra visión de la realidad, nos impulsa a asumir nuestra responsabilidad y nos enseña además, a reconocer la presencia de otros a los que afectamos con las consecuencias de nuestras equivocaciones.

Cuántas veces hemos escuchado decir que: “Cometer errores es de humanos”, pero lo más importante, es que los reconozcamos a tiempo y asumamos el

compromiso de corregirlos. Algunos padres por ejemplo temen reconocer un error frente a sus hijos por miedo a perder su autoridad o el respeto por parte de ellos, cuando en realidad hacerlo, sería una señal de madurez, humildad y amor.

No es sencillo aceptar nuestras equivocaciones. A veces, nos da pena que otros descubran que hemos cometido un error. Otras, quedamos paralizados por el miedo de volvernos a equivocar, o también puede suceder que en vez de asumir nuestra responsabilidad y reparar nuestros errores, busquemos culpar a alguien. En realidad, saber que tenemos derecho a equivocarnos y estar dispuestos a aprender de nuestras equivocaciones, nos da la libertad de ser auténticos, tomar decisiones más acertadas y el permiso para realizar actividades nuevas con más seguridad y confianza.

Muchas veces, lo que no mata te hace más fuerte, tal cual dice esa antigua frase. El tema es que debemos aprender de aquellas cosas que no hemos hecho bien. Pero tampoco tener una negación absoluta hacia aquello que nos ha dañado.

Los errores deben hacernos aprender. Debemos tener en cuenta aquello que hemos hecho mal y sacar las enseñanzas positivas, pero también las negativas, para no volverlas a repetir, pero sin dejar que estas últimas nos marque o no nos permita confiar nuevamente. ¿A caso un carpintero pierde la fe en resto de sus clavos cuando uno se dobla?

Esa toma de decisiones suele ser muy radical y reduccionista a la vez. Sintetizar todo en un mismo problema. Pero la cuestión es mucho más amplia y complicada que esto. El tema es saber qué es lo que nos ha hecho mal o cuál es el error que hemos cometido, pero sin dejar de ver las otras cosas positivas que puedan llegar a rodear a ese asunto problemático o las otras alternativas.

Esta frase de Alexander Pope sintetiza de muy buena manera esto que aquí está expresado. Léanla con detenimiento y saquen sus propias conclusiones:

"Debemos tener cuidado de extraer de una experiencia solamente la sabiduría

que contiene, y detenernos; no seamos como el gato que se sienta sobre la estufa caliente. Nunca volverá a sentarse sobre una estufa caliente y eso está bien; pero tampoco volverá a sentarse sobre una fría."

## **CONOCERME A MÍ MISMO CON MIS LIMITACIONES Y CUALIDADES**

Conocerme a mí mismo, me lleva a reflexiones tanto en mi interior como en mi exterior. Descubrir que todo es amor, me alegra la vida y me alegra el alma. Nunca me imaginé que la vida sea más hermosa que como la pintan y que solo haya que mirarla con inocencia y Amor. También he comprendido que la conciencia es el camino a una vida de sentimientos, de vivir cada momento con la esencia, esto nos lleva a ser más reales, donde nuestros secretos más ocultos dejan de ser una carga y se desploman como si nunca hubiesen existidos. Conocerme a mí mismo, me llevó a descubrir a alguien que realmente no conozco, a descubrir a una persona llena de amor camuflado bajo la ira, los rencores y los celos. Conocerme a mí mismo, me permitió darme cuenta que un crecimiento interno es personal, pero que a medida que uno lo hace, esparce semillas esperando que un agricultor desorientado de su rumbo lo tome, para que este coseche frutas de amor que seguirán expandiéndose por todo el universo y esto me demuestra que un crecimiento personal lleva a la unión, pero no a una unión frágil, sino que a la unión más poderosa en toda la eternidad, la cuerda tejida con el sentimiento más profundo y real que existe, con el sentimiento del Amor.

Para alcanzar el éxito, debemos estar motivados y conocernos a nosotros mismos por que cuando nos conocemos a nosotros mismos podemos conocer lo que mueve a las demás personas, para hacer un ejemplo en la Biblia Juan 1:21-23 Y le preguntaron a Jesús: ¿Qué pues? ¿Eres tú Elías? Dijo: No soy. ¿Eres tú el profeta? Y respondió: No. Pero nuevamente le dijeron: ¿Pues quién eres? para que demos respuesta a los que nos enviaron. ¿Qué dices de ti mismo? y Dijo: "Yo soy la voz de uno que clama en el desierto". Jesús conocía su pasado y estaba seguro para donde iba, eso da a demostrar que él se conocía al dedillo a sí mismo, el tenía seguridad para donde quería ir.

Entonces para conocernos a nosotros mismos lo primero que debemos hacer es conocer, reflexionar, en nuestro pasado hacernos algunas preguntas como ¿Cuáles han sido nuestras victorias? ¿Qué factores coadyuvaron al éxito? ¿Qué sensaciones nos produjo el mismo? ¿En qué nos sentimos decepcionados? ¿Qué haríamos hoy de otra manera? ¿Sabría usted explicar en buen orden las lecciones de su vida, tanto las favorables como las desfavorables?

No solo sería conocer estas cosas si no también preguntarnos ¿Qué hemos aprendido de este caso? ¿Hubiéramos podido hacerlo mejor? ¿Qué haremos igual la próxima vez y qué haremos de otra manera? De este modo se produce una acumulación de conocimientos:

La experiencia de un año, repasada diez veces, puede valer por diez años de experiencias. Cuando nos hacemos estas preguntas es para poder mejorar nuestras vidas, y alcanzar un crecimiento Espiritual, Emocional y Material.

Otro motivo importante de Conocer a ti mismo es descubrir las expectativas que se van formando de los demás, la cual puede estar plagada de autoevaluaciones, que a la larga limitan nuestras apreciaciones acerca de ellos.

En muchos casos vemos lo que esperamos ver de los demás, por nuestras expectativas que nos formamos de las personas, tomando nuevamente como en el ejemplo de la Biblia en Mateo capítulo 7 versículo del 3 al 5 Jesús dijo: “¿Y por qué miras la paja que está en el ojo de tu hermano, y no echas de ver la viga que está en tu propio ojo?” o “¿cómo dirás a tu hermano: Déjame sacar la paja de tu ojo, y he aquí la viga en el ojo tuyo? ¡Hipócrita! Saca primero la viga de tu propio ojo, y entonces verás bien para sacar la paja del ojo de tu hermano.

Muchas veces no estamos alcanzando nuestros objetivos por que nos creamos expectativas de las personas que están a nuestro alrededor queremos que las otras personas sean perfectas pero no miramos nuestra imperfección.

## POTENCIAR MIS VIRTUDES

Para vivir y ser mejor, es necesario esforzarse por adquirir y mejorar nuestras virtudes. La virtud es una disposición habitual y firme para hacer bien una serie de acciones relacionadas. A continuación nombro algunas:

La prudencia.- Es tener criterio para pedir consejo, juzgar rectamente y decidir. El prudente puede ver en lo invisible.

La justicia.- Es dar a cada uno lo que le corresponde, ser un amigo leal, honrado. Tratar a la gente como quieres que te traten a ti. Que pobre idea tienen de la justicia los que piensan que se refiere a la equidad de bienes materiales.

La Fortaleza.- La tiene quien persevera en lo que debe hacer, el que no se dobla cuando vienen los problemas. Fuertes para cumplir las responsabilidades pero también para exigir las responsabilidades, el jefe que exige un buen trabajo, el que debe educar bien a sus hijos. Altamente recomendable este corto video tomado del internet en la dirección que se indica debajo, de Tony Meléndez, alguien que sigue firme pese a sus problemas y limitaciones.

[www.directorstudio.net/rafa/TonyMelendezwmv.WMV](http://www.directorstudio.net/rafa/TonyMelendezwmv.WMV)

La Alegría.- Dicen que las personas más felices no siempre tienen lo mejor de todo, solo saben sacar lo mejor de lo que encuentran en su camino, y tienen razón. Yo soy de los que creen que el secreto de la felicidad no es hacer lo que uno quiere sino querer lo que uno hace, sin importarle el resto. Y es que muchos de nosotros ponemos más interés en hacer creer a los demás que somos felices que en tratar de serlo. Lo curioso es que para la verdadera felicidad no se necesita una vida cómoda sino un corazón enamorado. Cuando a uno le preguntan ¿Qué es ser feliz?, se equivoca al conjugar el verbo, porque menciona siempre tener, tener salud, tener dinero, tener comodidades, y la verdadera felicidad está más en dar que en tener, la felicidad la da la tranquilidad de conciencia. De allí la importancia en formarla como se debe.

La Templanza.- Modera la atracción de los placeres, domina la voluntad sobre el instinto. Que mal camino es hacer todo lo que al cuerpo le gusta, darle todo lo que pide, se acostumbra y eso hace que con el tiempo ya no tengamos fuerza para decir que no, cuando son cosas deshonestas.

La perseverancia.- No consiste en no caer sino en levantarse siempre. Las cosas hay que terminarlas. Siempre es mejor el final que el principio.

El aprovechamiento del tiempo.- Vivimos como millonarios del tiempo, no sabemos cuidarlo ni aprovecharlo, hay que saber administrarlo. Leí que si el tiempo fuera solamente oro podrías perderlo quizá, pero el tiempo es vida y no sabemos cuánto nos queda.

La sobriedad.- Dominio de los bienes creados. No ostentación. La gente se basa en lo que tiene y no en lo que es. La sobriedad está en cómo empleamos el dinero.

## **RECONOCER NUESTRAS HABILIDADES EN TODOS LOS NIVELES.**

En estos tiempos, en que el mundo cambia cada día, cuando las necesidades del mercado laboral se diversifican cada vez más, es importante poder reconocer las habilidades que hemos acumulado a lo largo de nuestra vida.

Las compañías, al buscar cubrir un puesto de trabajo, buscan dos cosas principales: que la persona posea las habilidades necesarias y que la persona encaje en la compañía.

Las habilidades sirven para realizar el trabajo que se le pide mientras que encajar en la compañía dependerá de algo más subjetivo como pueden ser sus valores, sus gustos, su ideología, su forma de trabajo que deben servir o ser lo que la compañía necesita.

## **LAS HABILIDADES**

Existen dos tipos de habilidades, las técnicas y las personales. Las habilidades técnicas son aquellas necesarias para realizar ciertas tareas, estas incluyen su capacidad de trabajar con herramientas como computadoras, máquinas, números, cuentas, idiomas, procesos legales, administrativos o económicos. Las habilidades técnicas también incluyen especializaciones como programación de computadoras, uso eficaz de sistemas de cuentas, conocimiento general de la industria en la que se maneja.

Las habilidades personales, también llamadas blandas, se reflejan en la personalidad. Aquí se incluyen la eficiencia para realizar con precisión el trabajo que le fue asignado, la dependencia o independencia con la que realiza sus tareas, el profesionalismo, la camaradería y hasta el trato con sus colegas y subalternos.

Cada trabajo que realizado en su vida le ha aportado puntos en cada una de estas habilidades, eso no es algo que una compañía o institución pueda quitarle. Esto es mucho más valioso que un listado de los puestos que ha ocupado, más que un impresionante currículum, esto es a lo que se lo conoce como el fruto de la experiencia.

## **ACTIVIDADES COMPLEMENTARIAS**

Luego de la escuchar la parte teórica y observar la proyección del video de Tony Meléndez, cada grupo se reunirá para comentar su impresión de lo que más le ha impactado, de igual manera en una hoja escribirá los puntos más importantes, lo cual le servirá como guía para el siguiente trabajo en grupo.

## **TRABAJOS EN GRUPOS**

Se dividirán en grupos de seis personas cada uno. Cada grupo elegirá un representante y un secretario, quien en una hoja de papel escribirá cuales son



las limitaciones o defectos que más les afectan, uno por cada participante; luego en conjunto emitan alternativas o posibles soluciones a cada limitación, al finalizar el representante del grupo expondrá al resto, cuáles son sus limitaciones y las maneras de como transformarlas en fortalezas. Para en un acto simbólico desechar los defectos.

Posterior cada grupo se encargará de escribir en una cartulina, sobre sus cualidades más importantes, las adornarán y emitirán un compromiso por asumir ese reto cada día.

Por último cada grupo realizará un listado de sus habilidades y virtudes. Si le resulta más práctico puede darse un puntaje en cada campo nombrado. De esta forma podrán saber cuáles son sus habilidades y así podrán tener una idea más precisa de qué es lo mejor que puede ofrecerle a un potencial empleador y cuáles son sus posibilidades en determinado puesto. No es algo sencillo de hacer porque es difícil reconocer las habilidades en uno mismo. Lo primero que deberá hacer es un listado de las cosas que le gusta hacer. Cada una de ellas, aunque no sean trabajos formales, aportan algo a su paquete de habilidades. Sean hobbies, actividades extracurriculares, deportes, alguna experiencia importante en su vida o algún gusto que se da por semana.

## **CONCLUSIÓN**

Este taller busca mostrar ese lado que a veces no queremos mirar, acerca de nosotros mismos, de cuáles son nuestras limitaciones, a aprender a convivir con ellas y aceptarlas, pero también a nutrirnos de ellas para no volver a cometer los errores del pasado, aprendiendo a potenciar nuestras virtudes y habilidades.

## **COMPROMISO**

Al finalizar el taller el facilitador motivará a cada asistente a reconocer nuestras limitaciones, despojarnos de ellas para dar paso a nuestras virtudes y

habilidades y que siempre permanezcan lindas, adornadas de nuestro diario vivir y dejar de lado la idea de que los errores son negativos, y reconocer que lo importante es no cometer los mismos errores.

## **EVALUACIÓN**

Al finalizar el taller se realizará la evaluación que consta de dos partes la primera que realizan los asistentes al todo el grupo en base a varios parámetros y la otra de forma individual por el facilitador. Al final del taller se encuentran los formatos.

## TALLER 2

### TEMA: RECOBRAR MI IDENTIDAD

#### OBJETIVO DEL TALLER

Identificar el tipo de autoestima, mediante la comprensión del concepto para aprender a auto-valorarse y a partir de aquello construir una imagen positiva de sí mismo.

Duración: 1 día

Carga Horaria: 2 horas

Total: 2 horas

Dirigido a: Docentes I.T.S. Consejo Provincial de Pichincha

Capacitador Milton O. Lincango

Tabla 6.2 Recobrar mi identidad

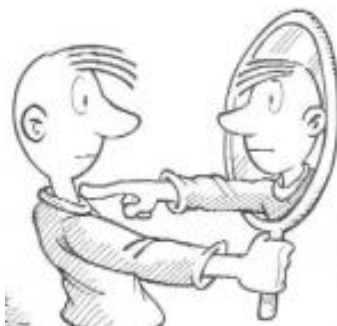
CONTENIDOS	ACTIVIDADES
1. ¿Qué es la autoestima?	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Dinámica: Tres verdades y una mentira.</li> <li>• Proyección de un video de tema autoestima.</li> <li>• Teoría sobre los principios de la autoestima.</li> <li>• Se dividirá a los participantes en grupos de tres, para que realicen varias actividades.</li> </ul>
2. La autoestima alta.	
3. La autoestima baja.	
4. Importancia de la autoestima.	
5. Importancia de la autoestima en la educación	
6. Como sanar la autoestima.	

7. Construir una imagen positiva de uno mismo	
<b>TÉCNICAS</b>	<b>RECURSOS</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Trabajos en grupo</li> <li>• Exposición</li> <li>• Preguntas</li> <li>• debates</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Proyector</li> <li>• Computadora</li> <li>• Material didáctico (texto)</li> <li>• Videos</li> <li>• Hojas de papel bond</li> <li>• Esferográficos, marcadores de colores</li> <li>• Pizarra</li> <li>• Tiza líquida</li> <li>• Pliegos de cartulina</li> </ul>

Fuente: Universidad Tecnológica Equinoccial  
 Elaborado por: Milton O. Lincango

## DESARROLLO DEL TALLER No. 2

### TEMA: RECOBRAR MI IDENTIDAD



## **DINÁMICA:** Tres verdades y una mentira

Todos escriben sus nombres y tres cosas verdaderas y una falsa acerca de sí mismos en una hoja grande de papel. Por ejemplo, "A Alfonso le gusta cantar, le encanta el fútbol, tiene cinco esposas y le encanta la ópera". Luego los participantes circulan con sus hojas de papel. Se unen en parejas, enseñan sus papeles a cada uno y tratan de adivinar cuál información es mentira.

## **OBJETIVO DE LA DINÁMICA**

Saber cuánto conocemos de nosotros mismos y de nuestros prójimos, mediante la revelación de una mentira.

## **EXPOSICIÓN DE CONTENIDOS**

### **¿QUÉ ES LA AUTOESTIMA?**

Para empezar daremos una serie de definiciones de la autoestima:

- La capacidad que tiene la persona de valorarse, amarse, apreciarse y aceptarse a sí mismo.
- El conjunto de las actitudes del individuo hacia mismo.
- Es la percepción evaluativa de uno mismo.
- Conozco una sola definición de la felicidad: ser un buen amigo de sí mismo.
- Es el amor que cada persona tiene de sí mismo.

La autoestima está relacionada con muchas formas de conducta. Las personas con una autoestima elevada suelen reportar menos emociones agresivas, negativas y menos depresión que las personas con una autoestima baja.

Si nuestra tendencia es a sobrevalorar las dificultades o defectos sin valorar las propias capacidades o posibilidades, la suma global (la percepción de uno

mismo) hace que nos sintamos insatisfechos. Si esta forma de pensar está generalizada, nuestras actuaciones van a estar marcadas por los frecuentes esquivos o actuaremos con temor y hay más posibilidades que los fallos se repitan en el futuro.

También podemos tener un pensamiento distorsionado en el sentido contrario, si lo que tenemos es un sentimiento exagerado de autoestima, nos puede crear problemas, lo cual ocasionará que no podamos resolver los problemas de forma adecuada, porque no miramos la realidad.

De todos modos es importante cultivar una autoestima positiva sin que esto llegue a bordear el extremismo.

### **LA AUTOESTIMA ALTA.**

A continuación detallaré algunos comportamientos que se espera de una persona con un alto autoestima:

- Abierto por aprender
- Agradecimiento
- Procurarse salud
- Producir dinero
- Cuidar el cuerpo
- Vivir el presente
- Valorar el tiempo
- Respetar a los demás
- Disfrutar la soledad
- Abrirse a lo nuevo
- Actuar honestamente
- Cumplir los acuerdos
- Perdonarse y perdonar
- Respetar a los demás
- Vivir con moderación

- Actuar con originalidad
- Aceptarnos como somos
- Aceptar los éxitos ajenos
- Halagar y aceptar Halagos
- Disfrutar del trabajo diario
- Actuar para lograr objetivos
- Vivir con alegría y entusiasmo
- Cuidar la imagen personal
- Dar ejemplos positivos a los hijos
- Confiar en las capacidades propias
- Reconocer y expresar los talentos
- Expresar los sentimientos y emociones
- Abrirse a la intimidad económica y física
- Respetar las diferencias de ideas y actitudes
- Pensar y hablar bien de uno y de los demás
- Relacionarse con personas positivas y armónicas
- Disfrutar de las relaciones con las demás personas

Cuando tienes una autoestima alta, te sientes bien contigo mismo; sientes que estás al mando de tu vida y eres flexible e ingenioso; disfrutas con los desafíos que la vida te presenta; siempre estás preparado para abordar la vida de frente; te sientes poderoso y creativo y sabes como " hacer que sucedan cosas " en tu vida.

### **LA AUTOESTIMA BAJA.**

Características de las personas con Baja autoestima

- Llegar tarde
- Irrespetar a las personas
- Preocuparse por el futuro
- Actuar con indiferencia
- Creerse superior

- Descuidar el cuerpo
- Negarse a ver otros puntos de vista
- Vivir aburrido, resentido o asustado
- Desconocer, negar o inhibir los talentos
- Vivir de manera ansiosa y desenfrenada
- Descuidar la imagen u obsesionarse con ella
- Desarrollar enfermedades psicosomáticas
- Seguir la moda y sufrir si no estamos “al día”
- La maternidad y paternidad irresponsables
- Improvisar la vida, pudiendo planificarla
- Descuidar la salud como si no fuera importante
- Negarse a aprender
- Idolatrar a otras personas
- Tener y conservar cualquier adicción (Cigarrillo, licor, comida, sexo, etc.)
- Anclarse en lo tradicional como excusa para evitar arriesgarse a cosas nuevas
- Incapacidad para manejar los momentos de soledad
- Quejarse
- Perder el tiempo en acciones que no nos benefician
- Manipular a los demás
- Actuar agresivamente
- Discriminar y burlarse de los demás
- Sentirse atrapado y sin alternativas
- Preocuparse porque otro destaque(Envidia)
- Actuar tímidamente

Algunos de los aspectos mencionados son incorporados a la familia por medio del "modelo" que la sociedad nos presenta, modelo que es asimilado por todos los grupos sociales. Pero la personalidad de cada individuo no sólo se forma a través de la familia, sino también mediante las relaciones externas que establece paulatinamente y lo que cree que los demás piensan de él así como, sin duda,



mediante las ideas que elabora acerca de sí mismo durante dicho proceso de relaciones progresivas.

## **IMPORTANCIA DE LA AUTOESTIMA**

Este tema tiene una enorme importancia, ya que de la valoración que uno haga de sí mismo dependerá lo que haga en la vida y su participación en ella. Además, condiciona el proceso de desarrollo de las potencialidades humanas y también la inserción de la persona dentro de la sociedad.

Dentro del ámbito profesional, una autoestima positiva facilita una mejor percepción de la realidad y comunicación interpersonal, ayuda a tolerar mejor el estrés, la incertidumbre y vivir los procesos de cambio.

Tomar conciencia de la trascendencia de la autoestima es un presupuesto determinante de la eficacia y de la perfección que deseamos alcanzar en su formación. La causa de que en los objetivos, programaciones y actividades escolares se descuida la educación de la autoestima estriba en la ignorancia o inadvertencia respecto al influjo decisivo que tiene en todo el proceso de maduración personal.

La autoestima alcanza varios aspectos, como a continuación destacamos.

En el aprendizaje.- La autoestima influye en el rendimiento académico, ya que bajas calificaciones, comentarios de los padres profesores y compañeros graban un auto-concepto nocivo que lo aplasta como una losa pesada, para evitar estos resultados es necesario una intervención pedagógica acertada.

Superar las dificultades personales.- Cuando un alumno o cualquier persona goza de autoestima es capaz de enfrentar los fracasos y los problemas que les sobre vengan. Dispone dentro de sí la fuerza necesaria para reaccionar buscando la superación de los obstáculos. En buena medida es inaccesible al desaliento prolongado y muchas veces consigue unas respuestas mejores, que la llevan a un progreso en su madurez y competencia personal.

La educación debe dar a la persona las bases necesarias para entrar a la vida social y poder auto-realizarse, tiene que capacitarle para responder a los incesantes tropiezos, choques y hasta latigazos que le esperan.

Apoya la creatividad.- Una persona creativa únicamente puede surgir desde una fe en sí mismo, en su originalidad, sus capacidades.

Fundamenta la responsabilidad.- Entre los objetos principales de la educación, quizás, se sitúe en primero o segundo lugar la formación de alumnos autónomos, autosuficiente, seguros de sí mismos, capaces de tener decisiones, que se acepten a sí mismo, que se sientan a gusto consigo mismo, que encuentren su propia identidad en la crisis de independencia de la adolescencia, que sepan auto-orientarse en esto se necesita desarrollar previamente una autoestima positiva.

Será a partir de esta certeza cuando la persona elige las metas que quiere conseguir, decide que actividades y conductas son efectivas para él y asume la responsabilidad de conducir a sí mismo, sin dependencia de otros ni de apoyos del medio.

Determina la autonomía personal.- El respeto y aprecio hacia uno mismo es la plataforma adecuada para relacionarse con el resto de las personas.

Posibilita una relación social saludable.- Desde el sentimiento de las cualidades propias la persona se proyecta hacia su futuro, se auto-impone unas aspiraciones y unas expectativas de realización, se siente capaz de escoger unas metas superiores, le nace la esperanza de la meta para buscar unos bienes difíciles. Y puede conjugar la desesperanza y transmitir convicción del porvenir a cuanto las rodean. Anticipa el futuro personal, vivir intensamente el presente, reinterpretar el pasado es la triple dimensión que nos acerca a la plenitud humana.

Constituye el núcleo de la personalidad.- Es muy importante la participación de los padres en la concepción de la imagen personal del niño, ya que nosotros

nacemos con un sentido de valor propio, esto lo aprendemos en el núcleo familiar; los mensajes que ellos le comunican respecto a su valor como persona. Durante los primeros años el niño aprende la autovaloración en la familia.

Es importante no confundir el amor a uno mismo con la petulancia. Quien tiene una alta autoestima no necesita pregonarlo, simplemente lo vive, tampoco debe confundirse la autoestima, con la aprobación que los demás tienen de uno mismo; cada individuo es un ser único y diferente.

### **IMPORTANCIA DE LA AUTOESTIMA EN LA EDUCACIÓN**

La importancia que tiene la autoestima en la educación es porque tiene que ver con el rendimiento escolar, con la motivación, con el desarrollo de la personalidad, con las relaciones sociales y con el contacto afectivo del niño consigo mismo. Cada vez que se establece una relación, se está transmitiendo aprobación o desaprobación y en esa misma medida, se van devolviendo o entregando características personales que pasan a integrar la autoimagen de esa persona.

De este modo, la interacción con el profesor va teniendo repercusiones en el sentimiento de confianza de si mismo que desarrolla el niño, es decir, se siente que lo hacen bien o mal.

Si el niño tiene una autoestima alta se comportara en forma agradable, será cooperador, responsable, rendirá mejor y facilitara el trabajo escolar. Por lo tanto el profesor positivamente será estimulante y entregara retroalimentación positiva; lo que hará que el niño se comporte mejor, y así sucesivamente generándose un círculo virtuoso.

Si su autoestima es baja se pondrá agresivo irritable, poco cooperador, poco responsable. Con esta situación es altamente probable que el profesor tienda a asumir una postura más crítica y de rechazo frente al niño, quien a su vez, se pondrá más negativo y desafiante, creándose así un círculo vicioso.

Por otro lado, se ha encontrado una relación entre la autoestima de los profesores y la autoestima de los niños. Los profesores con una buena autoestima son más reforzadores, dan más seguridad a los niños, están más satisfechos con su rendimiento escolar, desarrollan un clima emocional más positivo y sus alumnos se aprecian más contentos en la sala de clases.

Los profesores con baja autoestima tienden a tener miedo de perder autoridad, por lo tanto usan una disciplina mucho más represiva y sus alumnos son menos creativos, no saben trabajar solos, son más tensos e irritables y dependen del control que el adulto ejerce sobre ellos.

### **COMO SANAR EL AUTOESTIMA**

Para comenzar a ejercitarse en el olvido y el abandono de aquello negativo que nos inculcaron, y sanar a ese niño que quedó escondido y herido en el interior de nosotros, podemos ir reemplazando las viejas ideas por otras nuevas. Repetirnos estas afirmaciones con frecuencia es una buena manera de comunicarnos con nosotros mismos, de ayudarnos a adquirir seguridad y tener presentes nuestros derechos, virtudes y también mis debilidades:

Consejos prácticos para mejorar nuestra autoestima:

- El hecho de querernos más y mejor está en nuestras manos, no en las de los demás. Todo reside en la cabeza y nosotros somos quienes debemos intentar cambiar nuestro auto-concepto.
- Acéptate tal y como eres, en tus cualidades y defectos. Todos tenemos defectos, nadie es perfecto ni pretende serlo.
- Desarrolla el sentido del humor, no des tanta importancia a cosas que no la tienen, ni a los posibles comentarios de los demás. Seguramente en la mayoría de ocasiones nos hacemos montañas innecesariamente, la gente no está siempre pendiente de lo que hacemos o decimos, todo está en nuestra imaginación.

- Préstate más atención, dedícate tiempo a hacer aquello que te haga feliz y te satisfaga.
- No temas a las responsabilidades o a tomar decisiones, si algo sale mal aprende de tus errores y ten coraje para volver a intentarlo. Nadie está libre del error en esta vida y a veces hay que ver la cara positiva de los fracasos, piensa que aunque se cierren unas puertas, luego se abrirán otras que pueden ser incluso mejores.
- Si una relación personal no acaba de funcionar, no pienses nunca que la culpa es sólo tuya, entre dos personas ambas partes son responsables de su comportamiento. La verdad al final es que sólo hubo una incompatibilidad de caracteres.
- Prémiate por tus logros, aunque estos sean pequeños o poco importantes, así te sentirás mejor.
- Simplifica tu vida y dirígete hacia objetivos realmente valiosos para ti, dedicándote a ellos intensamente, sin miedo.
- No idealizar a los demás.
- No buscar la aprobación de los demás.
- Aprender de los errores. Practicar nuevos comportamientos.
- Darse permisos. Disfrutar del presente.

### ¿Cómo vencer la baja autoestima?

Eloísa Chavarría de [yogagestalt.com](http://yogagestalt.com) comparte cuatro pasos para aumentar tu autoestima. Estas 4 alternativas te permitirán descubrir cómo vencer la baja autoestima que te impide sobreponerte y superar tu inseguridad personal, para alcanzar todo lo que te propongas.

#### 1. Autoconciencia

Alguna vez te has preguntado: ¿porqué soy como soy?, ¿porqué siempre obtengo los mismos resultados?, ¿porqué hay un sentimiento de miedo constante en mí?, ¿Porque me enfermo?; todo esto y más tiene su respuesta en el llamado “Niño herido” es precisamente en la niñez donde se originó todo esto y luego lo has ido reforzando una y otra vez.

## 2. Liberación emocional

Andamos cargando una serie de sentimientos que nos atorran, nos detienen; es como si trajéramos un saco lleno de piedras atado a la espalda que nos impide erguirnos e ir libres y seguras por lo que queremos.

Pero ¿qué hacer? primero hay que conocer cuáles son esos sentimientos, de dónde vienen y luego aprender a liberarlos, de lo contrario su energía nos enferma y detiene.

## 3. Arraigo

El poder fortalecer las partes de tu cuerpo que te sostienen: piernas y pies a través de ejercicios inteligentes especialmente diseñados para esto.

## 4. Respeto de tus necesidades

En la medida en la que conozcas lo que necesitas para estar bien y satisfecho y tengas la fuerza para ir por ello automáticamente tu autoestima crecerá ya que encontrarás, a través de esto, un camino para tu bienestar y satisfacción.

## **CONSTRUIR UNA IMAGEN POSITIVA DE UNO MISMO**

Somos presos de nuestras emociones, por ellas somos capaces de prometer la luna y las estrellas o de generar un conflicto de proporciones gigantescas. Es difícil, muy difícil lograr tenerlas bajo control en todo momento, pero el lograrlo nos permitirá que la gente tenga de nosotros una imagen confiable y positiva, de una persona segura con la cual se puede contar y recurrir en momentos apremiantes.

Estos tres consejos pueden ser la base para que puedas fortalecer o crear una imagen de un líder eficaz.

### 1. No critiques ni condenes

¿Recuerdas cuando fue la última vez que reaccionaste con una amplia sonrisa en el rostro, total disposición y una actitud proactiva ante una crítica directa? Tal vez no lo recuerdes, porque es muy probable que nunca lo hayas hecho. Los seres humanos respondemos a la defensiva cuando recibimos una crítica o condena porque a nadie le gusta que le digan lo que tiene que hacer. Simple vanidad.

Si te ves en la necesidad de corregir el comportamiento de alguien recuerda que la mejor forma de enseñar es el ejemplo, ahora si es inevitable que lo hagas, puedes empezar haciendo ver una cualidad sobresaliente o algo en lo que esa persona es realmente buena, incitándola a que invierta las mismas energías en su nueva de la misma forma en que lo hace con aquello que le caracteriza positivamente.

### 2. Lo cortés no quita lo valiente

Una cosa es ser de aquellos que dice las cosas de frente, y otra ser una persona grosera e hiriente. La verdad es una sola, pero hay formas de transmitirla. Antes de “decirle la verdad a alguien” detente y piensa si lo haces para que esa persona se beneficie, o lo haces por simple vanidad para darte una falsa importancia a ti mismo. Elige muy bien el momento y las palabras, de esto depende que ganes un aliado o un enemigo.

### 3. No te quejes públicamente

Puede ser que en algún momento te hayas sentido herido, maltratado, traicionado o víctima de una injusticia. Si te has sentido así, habla directamente con la persona implicada y aclara diplomáticamente el asunto, evita hacer comentarios con terceros y por sobre todo jamás publiques tus comentarios en redes sociales, aunque tu fin sea simplemente el desahogarte, pero nada logras con eso, simplemente

generaras un velo de desconfianza sobre las personas que lean tus comentarios.

Conoce tu “botón rojo” trabaja en ti mismo y en conocer cuáles son los detonantes que te llevan a tomar actitudes erradas, te será más fácil estando en calma identificar tus equivocaciones, de manera que la próxima vez que sucedan, serás consciente de que estas a punto de entrar en tu zona caótica y podrás empezar a manejar objetivamente y tomar control de la situación.

### **ACTIVIDADES COMPLEMENTARIAS**

Luego de que se hayan tratado los temas del taller y la proyección del video sobre la autoestima, los asistentes sacarán sus propias conclusiones lo cual les servirá para el siguiente trabajo en grupos.

### **TRABAJOS EN GRUPOS**

El instructor les dice a los participantes que recuerden una ocasión reciente, en la que cometieron una falta grave o un error irreparable, o en que se sintieron incapaces para enfrentar alguna dificultad ya sea con la familia, el jefe, un amigo, etc., o que tomaron alguna decisión importante que no tuvo éxito. Revivir la sensación y los sentimientos de ese momento aunque resulte doloroso. Así es como se siente un individuo con la autoestima baja. Para luego hacer una reflexión ¿Qué tan seguido se sienten así?

El instructor les dice a los participantes que recuerden alguna ocasión, reciente, en la que se sentían con muchos ánimos, importante, valioso, capaz. Tal vez fue cuando lo ascendieron o le aumentaron el sueldo, recibieron cumplidos o se resolvió un problema de difícil solución, o quizá se tomó una decisión importante que tuvo éxito, etc. Tratar de volver a ese momento y revivir la sensación y los sentimientos que se tuvieron. Así es cómo se siente un individuo con la autoestima alta ¿Qué tan seguido se siente así?



El instructor les indica que formen grupos de tres personas. Se intercambian comentarios en tríos.

En plenario, se discutirán las respuestas obtenidas por los grupos.

El cuadro de la hoja siguiente puede ayudar al instructor en su exposición de las características de los sentimientos en la autoestima alta y baja:

## **CONCLUSIÓN**

El taller busca identificar las características de la autoestima alta o baja, hacer una autoevaluación del grado de nuestra autoestima y encontrar los medios para mejorarla.

## **COMPROMISO**

Los asistentes asumen el compromiso de auto-superación, apreciarse mucho más; darse el valor que le corresponde y no dejarse llevar por las limitaciones.

## **EVALUACIÓN**

Al finalizar el taller se realizará la evaluación que consta de dos partes la primera que realizan los asistentes al todo el grupo en base a varios parámetros y la otra de forma individual por el facilitador. Al final del taller se encuentran los formatos.

## TALLER 3

### TEMA: EL SENTIDO DE PERTENENCIA

#### OBJETIVO DEL TALLER

Promover en cada persona la sensibilidad humana, el crecimiento espiritual y la confianza, mediante el trabajo grupal, para fomentar la seguridad colectiva e individual.

Duración: 1 día

Carga Horaria: 2 horas

Total: 2 horas

Dirigido a: Docentes I.T.S. Consejo Provincial de Pichincha

Capacitador: Milton O. Lincango

Tabla 6.3 El sentido de pertenencia

CONTENIDOS	ACTIVIDADES
1. Acentuar lo positivo de nosotros 2. la convivencia en un grupo social 3. fomentar el sentido de pertenencia y unidad 4. El mundo de las emociones	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Dinámica: Me voy de viaje</li> <li>• Teoría sobre los principios el positivismo y la convivencia grupal.</li> <li>• Proyección de un video de tema la convivencia en sociedad.</li> <li>• Se dividirá a los participantes en parejas para realizar varias actividades.</li> </ul>

TÉCNICAS	RECURSOS
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Trabajos en grupo</li> <li>• Exposición</li> <li>• Preguntas</li> <li>• Ejercicios prácticos</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Proyector</li> <li>• Computadora</li> <li>• Material didáctico (texto)</li> <li>• Videos</li> <li>• Hojas de papel bond</li> <li>• Esferográficos, marcadores de colores</li> <li>• Pizarra</li> <li>• Tiza líquida</li> <li>• Pliegos de cartulina</li> </ul>

Fuente: Universidad Tecnológica Equinoccial  
 Elaborado por: Milton O. Lincango

### DESARROLLO DEL TALLER 3

#### TEMA: EL SENTIDO DE PERTENENCIA



**DINÁMICA:** Me voy de viaje

Todos se sientan en un círculo. Empiece diciendo “Me voy de viaje y me llevo un abrazo” y abraza a la persona a su derecha. Entonces esa persona tiene que decir “Me voy de viaje y me llevo un abrazo y una palmada en la espalda” y le da a la persona a su derecha un abrazo y una palmada en la espalda. Cada

persona repite lo que se ha dicho y añade una nueva acción a la lista. Continúe alrededor del círculo hasta que todos hayan tenido un turno.

## **OBJETIVO DE LA DINÁMICA**

Fomentar el sentido de pertenencia y afecto mediante una dinámica que estimula la expresión corporal.

## **EXPOSICIÓN DE CONTENIDOS**

### **ACENTUAR LO POSITIVO DE NOSOTROS**

Confianza en uno mismo, convicción, no importa el nombre que le demos, nosotros por lo general notamos inmediatamente a la persona que la posee. La falta de Confianza en uno mismo es una emoción negativa que exagera la limitación de nuestras capacidades. La falta de Confianza en uno mismo es desarrollada por diferentes emociones como son la culpa, la ira, el perfeccionismo, el miedo al cambio y a cometer errores, la depresión, etc.

La persona que tiene confianza en sí misma, es la persona que entra a un lugar e inmediatamente todos la miran. Es la persona que se expresa con convicción hablando en público. Muchas personas creen que las personas que tienen confianza en sí mismas han nacido así, pero esto no es verdad. La confianza en uno mismo se puede desarrollar. Simplemente debe aprender a cambiar sus creencias. Por supuesto el desarrollo de la confianza en uno mismo no sucede de un día para otro.

Comience de a poco. Dígase que es lo suficientemente bueno, dejemos de pensar de una vez por todas que hemos nacido como unos fracasados y deje de denigrarse y compararse con los demás. A continuación le daré algunas ideas para desarrollar la confianza en uno mismo”.

- Vuélvase su mejor amigo

- Trátese a usted mismo con paciencia y amor. La actitud que usted tiene hacia usted mismo es fundamental.
- Cambie su diálogo interno negativo. Muchas veces lo que nos decimos a nosotros mismo no nos ayuda. Cuando cuenta de que tiene un pensamiento negativo, inmediatamente cámbielo por uno positivo. Si está haciendo algo y le sale mal y usted dice: “Soy un estúpido”, cambie esto inmediatamente y dígame a usted mismo: “No lo he hecho bien, pero seguiré tratando porque sé que puedo lograrlo”.
- Acentúe lo positivo. Acentúe sus cualidades positivas. Todas las mañanas trate de recordar lo que ha hecho bien el día anterior. Cuando se va a dormir, escriba todo lo positivo de su día, usted se sorprenderá. Muchos de nosotros hemos crecido acentuando lo negativo constantemente y esto se ha vuelto un mal hábito. Cambie este hábito.
- Tome riesgos. La seguridad en sí mismo depende de los riesgos que usted toma. Si usted no logra algo recuerde que usted en la vida está aprendiendo y creciendo. Vea los errores como lecciones. Nunca diga que es un fracasado porque siente que ha fallado o cometido un error.

## **LA CONVIVENCIA EN UN GRUPO SOCIAL**

Aunque resulte paradójico, formar parte de un grupo social extenso es lo que nos hace únicos y es lo que, evolutivamente, propicia las diferencias y singularidades individuales.

Cuando un niño nace entra al mundo como un organismo animal que actúa impulsado por sus propios instintos. Pero poco a poco mediante el intercambio con el mundo social, va aprendiendo a comportarse como un ser humano. A través de la convivencia va adquiriendo valores, normas, lenguaje, costumbres y cultura de su grupo social. A este proceso de aprendizaje se le llama socialización.

Una persona se forma mediante la cantidad y calidad de las relaciones sociales que haya tenido en su medio y es probable que obtenga un mejor desarrollo cuando establece relaciones amistosas, coopera y colabora con los grupos y personas en que convive.

Generalmente los fracasos en las relaciones humanas constituyen la razón principal de la pérdida de la salud mental, es por eso que es tan importante aprender a convivir en armonía con el mundo y con la sociedad que nos rodea. Es de ahí de donde debemos aprender el amor a nosotros, que incluye al yo y a los otros.

La esencia del hombre es el resultado del conjunto de relaciones sociales concretas que se han mantenido a lo largo de la vida. El tipo de trato que tengamos con las personas y que ellas tengan con nosotros determina nuestro modo de ser, nuestra personalidad.

Si estas relaciones han sido favorables porque han satisfecho nuestras necesidades básicas, tales como aceptación, afecto, respeto, auto-estima, etc. Y se han proporcionado las condiciones adecuadas al desarrollo, entonces la personalidad crecerá y se estará en disposición de asimilar los valores y las normas de la sociedad. Si la sociedad le dice SI a un individuo, éste en reciprocidad, responderá con un SI. A este proceso básico de formación de la personalidad se le llama Socialización.

Pero si al contrario, se han vivido relaciones negativas, entonces se desarrollará anormalmente y como consecuencia el sujeto responderá con un resentido NO. Esta actitud se manifiesta por una conducta antisocial, porque no se ha desarrollado normalmente el proceso de socialización.

La regla de oro en las relaciones humanas: "Hacer a los demás lo que queremos que nos hagan y no hacer a otros lo que no deseamos que nos hicieran".

Este principio que constituye un legado fundamental que heredamos de culturas y religiones milenarias y que, de una u otra forma está presente, a través de la historia, en caso todos los sistemas éticos como norma principal que debería regular las relaciones entre las personas.

Esta regla se basa en la idea y convicción humanista del amor al ser humano, sin distinción de raza, sexo, edad, credo o condición social, simplemente por el hecho de ser persona. La palabra dignidad viene de la raíz (dig) que significa luz, así que su culto constituiría, en sentido metafórico, un acto de honra y reverencia a ese destello luminoso del valor de lo humano que irradia todo hombre. El reconocimiento y apreciación de la dignidad del valor humano en cada persona implica relacionarnos con ella como un ser valioso.

El primer nivel de esta regla de oro es el que da reciprocidad o correspondencia, que es el más frecuente y que cumple ese principio pero limitándose a corresponder: dar lo suficiente para quedar bien con los demás, esperando que los otros le respondan del mismo modo.

Este tipo de relación humana corresponde a las necesidades de sentir amor como algo que falta y se obtiene pagando con un amor equivalente. Amor con amor se paga. En el otro extremo de la regla de oro esta el nivel superior de la magnanimidad en que se ama gratis, sin medida, sin esperar reciprocidad o recompensa. Es el amor trascendente en el que el yo se desborda y proyecta sobre los otros y los inunda con simpatía, empatía, cooperación amistosa y creatividad.

Mientras que el amor convencional es un pacto de mediocre calidad que implica un mínimo de mutua aceptación y de convivencia civilizada, en cambio en la magnanimidad, como la virtud o valor más alto del ser humano o amor grande trasciende y es de máxima calidad.

Tengamos presente que no obstante, ambos niveles (justicia y magnanimidad) se propenden al mismo principio del buen y el mejor trato. En uno u otro caso, la

regla de oro representa el principio y la norma que rige la entrada del hombre en la era de la civilización moral.

## **FOMENTAR EL SENTIDO DE PERTENENCIA Y UNIDAD**

El sentido de pertenencia significa arraigo a algo que se considera importante, como las personas, cosas, grupos, organizaciones o instituciones, que contribuye a alejar o atenuar la soledad, que hoy afecta a los grandes conglomerados humanos, promoviendo insensibilidad, egoísmo, desconfianza, y un sentimiento progresivo de inseguridad y desamparo.

El priorizar el logro de cosas materiales frente al amor y la sensibilidad humana, al crecimiento espiritual y el compartir las muchas bendiciones recibidas de Dios, violenta el sentido de pertenencia al hogar, al sitio de trabajo, al lugar que nos vio nacer, a la escuela o universidad donde nos formamos, al grupo de amigos y a la comunidad en general, aislándonos de las cosas que nos generaban ese importante elemento vivencial, que nos producía seguridad y nos hacía sentirnos como parte de algo importante.

Si no tenemos arraigo por sentir que no pertenecemos a nada ni a ninguna parte todo se hace ajeno y, progresivamente, se pierde el interés en lo que no nos afecta directamente; y eso es contrario al sentimiento cristiano del amor y la caridad que debemos a nuestros semejantes, cual reflejó Jesús en su admonición: *“Ama a tu prójimo como a ti mismo”*.

Quienes aspiramos a una vida feliz tenemos que luchar por conservar nuestro sentido de pertenencia, que nos ayuda a mantener la cohesión humana, iniciando nuestro trabajo en ese sentido en la familia, haciéndola más unida, comunicativa y participativa, sobre la base del amor, la consideración, la aceptación, la buena comunicación y el respeto. No basta traer al mundo, alimentar y educar los hijos; se requiere amarlos y enseñarles a amar; sembrarles en su alma el sentimiento de solidaridad humana y la obligación de



asistencia a los semejantes, en los momentos de desventura, dolor o adversidad. Esa es una manera de desarrollarles el sentido de pertenencia a su grupo familiar y su comunidad, que con el devenir del tiempo progresará y fructificará en sus propios hogares.

No es suficiente hacer pareja; se requiere hacer conjunción de intereses, sentimientos, sueños, solidaridad, confianza y lealtad con esa otra persona que nos escogió dentro del conglomerado social para hacernos objeto de su amor, dedicación y compañeros de siempre. Ello afianza un sano sentido de pertenencia a esa persona, haciéndonos ser mejores para no afectarla, frente a el sentimiento recíproco de que también ella nos pertenece, en el camino de hacernos una vida feliz.

No vale la pena trabajar o estudiar como una obligación para subsistir o prever el futuro; sería desperdiciar la oportunidad de vivir extraordinarias y edificantes experiencias que nos da el disfrutar de lo que realizamos. Se requiere amar lo que hacemos, porque además de ser una bendición, es un privilegio tener una labor que ejecutar o estudiar, cuando millones de personas no encuentran empleo y otras tantas no tienen la oportunidad de estudiar. Si amamos lo que hacemos, especialmente trabajar y estudiar, desarrollamos un especial sentido de pertenencia a esas Organizaciones en las cuales hacemos vida.

Participar en las actividades y organizaciones comunales, religiosas, estudiantiles, de voluntariado, culturales o recreacionales de nuestro entorno, es una manera de fortalecer ese importantísimo sentido de pertenencia, como generador de cohesión intra-grupal, que al mismo tiempo que afianza nuestra identidad personal, nos permite ser más útiles a nuestros semejantes, cual debería ser la máxima aspiración de todo ser humano.

El sentido de pertenencia fortalece el sentimiento de que todos somos uno, que es como decir que al pertenecer a este mundo que Dios nos dio por heredad,

todos nos pertenecemos mutuamente y por tanto debemos amarnos y socorrernos mutuamente.

## **EL MUNDO DE LAS EMOCIONES**

Como dijo el Dalai Lama: “Claro, el desarrollo material es esencial y muy útil, pero es un error esperar que todos nuestros problemas se resuelvan a través de medios externos. Sin embargo, cuando el desarrollo material y el espiritual se combinan, podemos lograr nuestra meta de una vida feliz. Por lo tanto, mientras nos enfocamos en el desarrollo material, es esencial poner atención en nuestros valores internos también”.

“Las cualidades del espíritu humano son el amor y la compasión, la paciencia, la tolerancia, etcétera, que aportan la felicidad tanto a uno mismo como a los demás. Por lo tanto, no existe razón alguna para la cual no deba el individuo desarrollarlas, incluso hasta su grado máximo y de ninguna manera podemos prescindir de esas cualidades espirituales básicas”.

Las emociones en sus aspectos internos son bien difíciles de controlar. En cambio, en sus aspectos externos son más fáciles de lograr.

El mundo de las emociones ha sido considerado siempre conflictivo, porque crea dos tipos de problemas, el conflicto del predominio entre ellos y la discordancia de ellos y la razón.

Algunos consejos para aprender a controlar las emociones:

- Mantener una apariencia tranquila ante los estímulos que nos provocan temor.
- Controlar el lenguaje, ya que el control de las palabras ayuda a disciplinar las emociones.
- Procurar ajustar los estímulos que exaltan nuestras emociones a las condiciones de tolerancia de nuestro organismo.

- Aclarar cada día nuestros pensamientos.
- Aprender a proyectar a nuestra mente a situaciones nuevas, comparando las mismas con otras experiencias.
- Hacer comparaciones con las diferentes situaciones.

## **ACTIVIDADES COMPLEMENTARIAS**

Luego de que se hayan tratado los temas del taller y la proyección del video sobre la convivencia en grupos y el sentido de pertenecía, los asistentes sacarán sus propias conclusiones lo cual les servirá para el siguiente trabajo en grupos.

## **TRABAJO EN GRUPOS**

Muchos hemos crecido con la idea de que no es correcto el auto-elogio o, para el caso, elogiar a otros. Con este ejercicio se intenta cambiar esa actitud al hacer que equipos de dos personas compartan algunas cualidades personales entre sí. En este ejercicio, cada persona le da a su compañero la respuesta a una, dos o las tres dimensiones siguientes sugeridas:

- Dos atributos físicos que me agradan de mí mismo.
- Dos cualidades de personalidad que me agradan de mí mismo.
- Una capacidad o pericia que me agradan de mí mismo.

Explique que cada comentario debe ser positivo. No se permiten comentarios negativos. Dado que la mayor parte de las personas no ha experimentado este encuentro positivo, quizá necesiten un ligero empujón de parte de usted para que puedan iniciar el ejercicio.

Se les aplicará unas preguntas para su reflexión:

- ¿Cuántos de ustedes, al oír el trabajo asignado, se sonrió ligeramente, miró a su compañero y le dijo, "Tú primero"?
- ¿Fue difícil señalar una cualidad al iniciar el ejercicio?
- ¿Cómo considera ahora el ejercicio?

El instructor guía un proceso para que el grupo analice, como se puede aplicar lo aprendido en su vida.

El instructor explica los objetivos del ejercicio. Discute la importancia del reconocimiento de otros y el efecto de estos factores en el concepto que se tiene de uno mismo, en la motivación y comportamientos.

Cada participante se le provee de Hojas blancas y un lápiz y se les pide que hagan una lista de:

- 1.- Dos cosas que hago bien.
- 2.- Un logro reciente.
- 3.- Una pequeña frase que me gustaría que se hubiera dicho.

Los participantes se juntarán en parejas para intercambiar la información que tienen en sus listas, aclarando y explicando lo que sea necesario.

Cada miembro elaborará una carta de reconocimiento para su pareja, basándose en la información recibida en el paso III. La carta será escrita directamente a su pareja, no a una tercera parte.

Se intercambiarán las cartas para leerlas y reflexionar su contenido sin hablar.

Se reúne nuevamente todo el grupo, y se les dice a los participantes que tendrán la oportunidad de presentar y recomendar a su pareja ante el grupo. Cada miembro por turno, se parará atrás de su compañero con sus manos puestas en los hombros del otro, y presenta a su pareja ante el grupo. La persona que está siendo introducida no comenta nada en ese momento.

Después de que todos los miembros hayan sido presentados, las personas podrán aclarar cualquier información dada acerca de ellos.

El instructor brevemente explica la idea que lo que una persona dice que otra habla mucho de ella y sugiere a los participantes que también reflejaron sus valores mediante la presentación de sus compañeros.

El instructor reúne a las parejas y les pide que resuman la actividad mediante la discusión de sus comportamientos, como sus sentimientos acerca de sus presentaciones orales y la carta.

El instructor pide a los participantes que discutan lo que han aprendido acerca de ellos durante el ejercicio.

Se reúne el grupo entero y el instructor les pide que opinen acerca de los factores que tienen influencia en dar y recibir elogios.

Se invita a los miembros del grupo a relacionar esta experiencia de sus relaciones con otros, y sugerirán aplicaciones prácticas de sus aprendizajes en situaciones de trabajo.

El instructor guía un proceso para que el grupo analice, como se puede aplicar lo aprendido en su vida.

Divida a los asistentes en grupos de dos. Pida a cada persona escribir en una hoja de papel cuatro o cinco cosas que realmente les agradan en sí mismas.

La mayor parte de las personas suele ser muy modesta y vacila en escribir algo bueno respecto a sí mismo; se puede necesitar algún estímulo del instructor. Por ejemplo, el instructor puede revelar en forma "espontánea" la lista de cualidades de la persona, como entusiasta, honrada en su actitud, seria, inteligente, simpática.

Después de 3 ó 4 minutos, pida a cada persona que comparta con su compañero los conceptos que escribieron.

Se les aplicará unas preguntas para su reflexión:

¿Se sintió apenado con esta actividad? ¿Por qué? (Nuestra cultura nos ha condicionado para no revelar nuestros "egos" a los demás, aunque sea válido hacerlo).

¿Fue usted honrado consigo mismo, es decir, no se explayó con los rasgos de su carácter?

¿Qué reacción obtuvo de su compañero cuando le reveló sus puntos fuertes? (por ejemplo, sorpresa, estímulo, reforzamiento).

El facilitador guía un proceso para que el grupo analice, como se puede aplicar lo aprendido en su vida.

## **CONCLUSIÓN**

El presente taller pretende que cada uno de los asistentes fomente lo positivo de cada uno, para revalidar la importancia de convivir en sociedad y sentirse parte importante de la misma.

## **COMPROMISO**

Todos debemos aspirar a tener una vida feliz, para lo cual debemos luchar por conservar nuestro sentido de pertenencia, que nos ayuda a mantener la cohesión humana, iniciando nuestro trabajo en ese sentido en la familia, haciéndola más unida, comunicativa y participativa, sobre la base del amor, la consideración, la aceptación, la buena comunicación y el respeto.

## **EVALUACIÓN**

Al finalizar el taller se realizará la evaluación que consta de dos partes la primera que realizan los asistentes al todo el grupo en base a varios parámetros y la otra de forma individual por el facilitador. Al final del taller se encuentran los formatos.

**TALLER 4**  
**TEMA: EL PROPÓSITO DE VIVIR**

**OBJETIVO DEL TALLER**

Descubrir el propósito de vivir, mediante la promoción de los valores, la planificación de los objetivos, y la consecución de las metas.

Duración: 1 día

Carga Horaria: 2 horas

Total: 2 horas

Dirigido a: Docentes I.T.S. Consejo Provincial de Pichincha

Capacitador: Milton O. Lincango

Tabla 6.4 El propósito de vivir

CONTENIDOS	ACTIVIDADES
1. Descubrir nuestro propósito 2. Estimular los valores 3. Trazando metas 4. Aprender a cosechar lo que sembramos	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Dinámica: Ensalada de frutas</li> <li>• Teoría sobre los principios del</li> <li>• Proyección de un video referente al tema Aprender a cosechar lo que sembramos.</li> <li>• Se dividirá a los participantes en grupos de seis, para que realicen varias actividades.</li> </ul>
TÉCNICAS	RECURSOS
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Trabajos en grupo</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Proyector</li> </ul>

- Exposición
- preguntas

- Computadora
- Material didáctico (texto)
- Videos
- Hojas de papel bond
- Esferográficos, marcadores de colores
- Pizarra
- Tiza líquida
- Pliegos de cartulina

Fuente: Universidad Tecnológica Equinoccial  
Elaborado por: Milton O. Lincango

## DESARROLLO DEL TALLER 4

### TEMA: EL PROPÓSITO DE VIVIR



#### **DINÁMICA:** Ensalada de frutas

El facilitador divide a los participantes en un número igual de tres o cuatro frutas, tales como naranjas o plátanos. Luego los participantes se sientan en sillas formando un círculo. Una persona tiene que pararse en el centro del círculo. El facilitador dice el nombre de una fruta, como 'naranjas' y todas las naranjas tienen que cambiarse de puesto entre ellas. La persona que está en el centro trata de tomar uno de los asientos cuando los otros se muevan, dejando a otra persona en el centro sin silla. La persona en el centro dice otra fruta y el juego



continúa. Cuando se dice 'ensalada de frutas' todos tienen que cambiar de asientos.

## **OBJETIVO DE LA DINÁMICA**

Atraer la atención de los participantes, con una dinámica divertida, para que los asistentes se apresten a participar activamente en el presente taller.

## **EXPOSICIÓN DE CONTENIDOS**

### **DESCUBRIR NUESTRO PROPÓSITO**

Mucho se ha escrito y hablado sobre este tema, sin embargo, son demasiados seres humanos los que no consiguen aplicarlo de una manera clara, práctica y sencilla en su diario vivir de tal forma que puedan crear el estilo de vida que desean y se merecen.

Tantos son los sujetos que se sienten encadenados en empleos o trabajos que no les apasionan; se sienten estancados y desanimados. Muchos se sienten así a pesar de ganar mucho dinero, tener grandes casas y autos de lujo.

Debemos descubrir cuanto antes, nuestro propósito de vivir para avanzar por el camino que consideremos sea el correcto, un camino labrado por cada uno y no por la opinión del resto.

En la mayoría de estos casos esto sucede porque se dedican a cosas que no están alineadas con su propósito en la vida.

Vivir una vida basada en tu propósito le da significado a tu existencia. Vivir la vida basada en tu misión espiritual te ayuda a atravesar momentos de crisis emocional o de escasez económica.

El vivir la vida basada en tu propósito, te ayuda a poner a un lado la motivación

(ésta viene de afuera) y pondrá a tu lado la inspiración (ésta viene de adentro). Cuando sabes y vives sobre la base de tu propósito, éste se convierte en lo que te hace levantar de la cama aún cuando tu cuerpo no quiere. Es el que se convierte en el último pensamiento al acostarte y el primero al levantarte.

Una vez que descubras tu misión, vivirás con un entusiasmo contagioso y sentirás que tu vida tiene más sentido y dirección para ti.

Son tantos los beneficios de vivir una vida basada en propósito que me sorprende que la mayoría de las personas emplee más tiempo planeando sus vacaciones que planeando su modo de vivir.

Una de las preguntas más comunes en esta temática es cómo puede uno descubrir su propósito. Mi objetivo en este artículo es darte dos puntos que te arrojarán luz al respecto:

1) Contesta estas preguntas y considera lo que llega a tu mente:

- ¿Por qué estás aquí?
- ¿Cómo quieres contribuir al mundo?
- ¿Qué amas hacer?
- ¿Qué te hace vivir a plenitud?
- ¿Cuál es el legado que quieres obsequiar una vez que termine tu vida?

Estoy seguro que las respuestas a estas preguntas te darán una gran idea para encaminarte a descubrir tu propósito.

2) Descubre y desarrolla tus talentos

Yo pienso que en el medio del ruido de todas las cosas que ves, hay algo dentro de ti que está clamando por dejarse manifestar y necesita que tú lo dejes fluir. Tu

propósito no es algo que tú decides, es algo que fluye a través de ti, lo vas a sentir y te va a encantar.

Como dijo la célebre escritora Helen Keller: “Las mejores y más lindas cosas en el mundo no pueden ser vistas o tocadas, sino sentidas en el corazón”

Pero muchas personas tienden a confundir el propósito con la visión. Tu propósito responde el por qué estás aquí mientras tu visión responde el cómo vivirás y ejecutarás tu propósito.

Por ejemplo, si parte de tu propósito en la vida es proveer alimentación, educación y techo a los niños desamparados, pueda ser que tu visión incluya escenas creando hogares para ellos en países de Suramérica, donde tú te veas llevando médicos para curar sus enfermedades y gestionando donaciones de organizaciones caritativas.

El tener una visión totalmente alineada con tu misión es la base del éxito, de desarrollar tu potencial y ser lo mejor que TÚ PUEDES SER.

¡Esto es vivir!

Imagínate por un segundo que cada día tú te levantas y sintieras tu corazón latir más rápido solo por el placer de saber que vivirás ese día realizando tu propósito; lo que alimenta esta sensación es una visión clara que te estimula, te inspira, te hace sentir más amor para ti mismo y para los demás.

Tomando las palabras de Joseph Jaworski autor de varios libros de liderazgo, quien dijo: “Muchas personas realmente no tienen miedo de morir. De lo que verdaderamente tienen miedo es de nunca haber vivido o de no haber considerado profundamente su propósito en la vida, de no haberse dedicado a vivir por ello y marcar la diferencia en este mundo.”

## **ESTIMULAR LOS VALORES**

La internalización de los valores en una organización supone que sus miembros se identifican con ellos, para lo cual la gerencia debe asumir la responsabilidad de definirlos, informarlos y cultivarlos, de acuerdo con su propia misión.

Podríamos decir que se trata de un compromiso de “doble vía”. Los líderes tienen una función en la promoción de los valores organizacionales, pero el resto de los miembros tenemos la responsabilidad de conocerlos y la decisión de practicarlos.

Las organizaciones están fomentando valores todo el tiempo, a través de todas las actitudes y comportamientos de sus dirigentes, cualquiera que sea su nivel. Todas sus acciones en la realidad pueden transmitir valores.

Por ejemplo, si una empresa debe impartir un curso en un día no laboral, tiene que comunicar adecuadamente las razones del caso. De lo contrario, la organización termina transmitiendo que el entrenamiento no es parte de un normal día de trabajo y la importancia del curso se ve desvalorizada.

Otro ejemplo de una situación en la que se transmiten valores contrarios a los deseados, ocurre cuando los jefes no asisten a los cursos a los que envían a sus subordinados, o cuando hacen lo contrario a lo que se dijo en el curso; o cuando tratan de estimular un esfuerzo o la creatividad con el argumento de que es “algo fácil”.

Promover en las organizaciones valores como el trabajo, el mejoramiento continuo, la excelencia personal, el aprendizaje, o la proactividad, requiere de mucho coraje y un esfuerzo especial de los líderes. Lo que hacemos o dejamos de hacer ayuda a motivar a nuestros subalternos mucho más que nuestras palabras.

Incluso, personas del mismo nivel en la organización también transmiten referencias de sus propios valores personales. Por ejemplo, las personas poco colaboradoras en un trabajo terminan perdiendo aprecio y relevancia para sus compañeros.

Además de definirlos en términos de conductas específicas, las organizaciones deben ocuparse de mostrar los beneficios prácticos que produce el ejercicio de los valores. No es recomendable asumir que se trata de algo obvio.

La metodología más eficiente para el fomento de valores es la que pone énfasis en reforzar las buenas prácticas y las conductas que mejor reflejan la cultura organizacional deseada. Ésta es la vía comprobada y efectiva para estimular que se asuman principios con convicción. Las amenazas y los castigos, en el mejor de los casos, sólo logran generar temor, pero no convicción.

El principio del refuerzo positivo es simple: No se puede obligar a la gente a que haga bien lo que no quiere hacer. Ello además no supone que los errores deben pasarse por alto o que no se debe ser severo. Pero el refuerzo positivo es mucho más que una palmadita en la espalda. Para que esta metodología funcione se debe elogiar a la gente de inmediato, se debe ser específico en el comportamiento reconocido, para hacer sentir la práctica del valor.

Si esta metodología se practica de manera sistematizada se produce un ambiente organizacional que funciona como un círculo virtuoso de reproducción de valores.

## **TRAZANDO METAS**

Es importantísimo para la motivación personal tener sueños visualizados en la mente, pero en realidad no es suficiente con soñar, pues sólo la acción es la que puede cristalizar esos sueños anhelados.

Los sueños son ilusiones motivadoras pero intangibles, las metas en cambio son rutas concretas con forma definida, tiempo específico para su creación y cumplimiento, proceso de acción establecido. No permitas que tu sueño se quede suspendido en una ilusión sin posibilidad de convertirse en realidad.

Te has preguntado alguna vez ¿cuáles son las características específicas de aquellos seres humanos que avanzan en su vida a pasos agigantados, alcanzando logros, generando y multiplicando sus posesiones y su bienestar, mientras otros permanecen en una vida estancada en la carencia, la infelicidad y el estrés?

Has pensado ¿qué es lo que impulsa a aquellos hombres y mujeres de gran poder personal, a vislumbrar un camino de éxito a través de cualquier obstáculo, para ver realizados sus sueños más anhelados, mientras otros luchan y fracasan, sin poder avanzar?

Los ganadores, la gente con mentalidad de éxito y quienes ya tienen resultados acumulados, saben de forma precisa a donde quieren llegar y en qué dirección avanzar para cumplir sus metas.

Por ello aquí te propongo una Guía Paso a Paso para trazar tus metas de forma estratégica.

Define tus objetivos con precisión, ¿qué es exacta y concretamente lo que deseas?

Tus objetivos deben ser medibles, cuantificables y con una fecha límite para su cumplimiento.

Cada uno de tus objetivos debe estar plenamente detallado por escrito.

Traza un plan específico para llegar del punto en el que te encuentras hacia donde quieras llegar, con las herramientas que tienes a tu alcance.

Divide el plan al éxito en pequeñas etapas de fácil cumplimiento, será más sencillo cumplir una Gran Meta en pequeños retos.

Cada una de tus metas debe tener una fecha específica, este punto es de suma importancia para darle formalidad y velocidad a tus avances.

Visualiza tu meta ya alcanzada, la visualización permite experimentar la sensación de realización, alegría y logro, que te mantienen con la motivación, enfoque y convicción plena de que está cercana la realización de tu sueño, entre más detallada, específica y vivencial es la visualización, las recompensas son mayores.

Mantente en contacto continuo y regular con personas que tengan sueños, metas, planes y estrategias afines a las tuyas, te mantendrás con el enfoque al más alto nivel y quizá puedas encontrar apoyo, nuevas ideas para llegar más pronto y alianzas que complementen tu proyecto.

Organiza tu tiempo, recursos, evita las distracciones y concéntrate en el proceso.

Marca un plan de rendimiento, haz una lista diaria de tareas a cumplir y no dejes ir el día sin que la lista se haya completado. Para alcanzar cualquier meta tiene que haber planeación previa.

Y lo más importante disfruta al máximo hacer lo que más, deseas hacer.

## **APRENDER A COSECHAR LO QUE SEMBRAMOS**

Proyección del video de la siguiente URL del youtube

[http://www.youtube.com/watch?v=A3e1\\_Yf9Rto&feature=related](http://www.youtube.com/watch?v=A3e1_Yf9Rto&feature=related)

## **ACTIVIDADES COMPLEMENTARIAS**

Luego de que se hayan tratado los temas del presente taller y la proyección del video sobre aprender a cosechar lo que se siembra, los asistentes sacarán sus propias conclusiones lo cual les servirá para el siguiente trabajo en grupos.

## **TRABAJO EN GRUPOS**

El facilitador utilizará la técnica denominada lluvia de ideas para motivar que los asistentes sugieran maneras de como estimular los valores, las cuales se anotarán en el pizarrón, para tener una idea más clara y luego dar algunos ítems que ayuden a desarrollar el tema.

El facilitador dividirá a los asistentes en grupos de seis personas cada uno para formar grupos de trabajo; cada grupo preparará una representación de lo que para ellos supone el tema: aprender a cosechar lo que se siembra, teniendo como base la lectura y el video proyectado.

## **CONCLUSIÓN**

Descubrir las pautas que nos ayude a desarrollar nuestro propósito de vivir, no solo nos permitirá desarrollar nuestra confianza o estimular nuestros valores, sino que nos ayudará a sembrar para tener una excelente cosecha.

## **COMPROMISO**

Nuestro compromiso es la conservación de la vida plasmando en nuestras ideas y en la realidad, fijando nuestras metas y actuando para conseguirlas, sin dejar en todo momento de disfrutar por todo lo realizado.

## **EVALUACIÓN**

Cada grupo se evaluado por su representación, por el resto de compañeros.



**TALLER 5**  
**TEMA: SER COMPETENTE**

**OBJETIVO DEL TALLER**

Desarrollar las competencias básicas, saber ser y saber hacer, para una formar un ser competente y ganador.

Duración: 1 día

Carga Horaria: 2 horas

Total: 2 horas

Dirigido a: Docentes I.T.S. Consejo Provincial de Pichincha

Capacitador Milton O. Lincango

Tabla 6.5 Ser competente

CONTENIDOS	ACTIVIDADES
1. Toma acertada de decisiones 2. El saber hacer y el saber ser 3. Ser competente 4. Ser un ganador 5. Celebrar los éxitos	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Dinámica: ¿Quién es el líder?</li> <li>• Teoría sobre los principios del</li> <li>• Proyección de un video de tema: SER COMO EL RIO FLUYA de Paulo Coelho.</li> <li>• Se dividirá a los participantes en grupos de cinco, para realizar varias actividades.</li> </ul>
TÉCNICAS	RECURSOS
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Trabajos en grupo</li> <li>• Exposición</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Proyector</li> <li>• Computadora</li> </ul>

<ul style="list-style-type: none"> <li>• preguntas</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Material didáctico (texto)</li> <li>• Videos</li> <li>• Hojas de papel bond</li> <li>• Esferográficos, marcadores de colores</li> <li>• Pizarra</li> <li>• Tiza líquida</li> <li>• Pliegos de cartulina</li> </ul>
---	---

Fuente: Universidad Tecnológica Equinoccial  
 Elaborado por: Milton O. Lincango

## DESARROLLO DEL TALLER 5

### TEMA: SER COMPETENTE



#### **DINÁMICA:** ¿Quién es el líder?

Los participantes se sientan formando un círculo. Una persona se ofrece de voluntario para salir del salón. Después que haya salido, el resto del grupo escoge un líder. El líder debe hacer una serie de acciones, como aplaudir, zapatear, etc., que luego son imitadas por todo el grupo. El voluntario regresa al salón, se para en el centro y trata de adivinar quién es el líder que ejecutó las acciones. El grupo no mira al líder para protegerlo. El líder debe cambiar sus acciones a intervalos regulares sin que lo pillen. Cuando el voluntario encuentra

al líder, se une al círculo y la persona que era el líder sale del salón para permitir que el grupo escoja a un nuevo líder.

## **OBJETIVO DE LA DINÁMICA**

Promover en cada participante el liderazgo, mediante un ejercicio que pone a prueba sus dotes para dirigir un grupo.

## **EXPOSICIÓN DE CONTENIDOS**

### **TOMA ACERTADA DE DECISIONES**

En todos los aspectos de la vida nos tenemos que enfrentar a diario a una toma de decisiones ya sean grandes o pequeños problemas que tengamos que solucionar. La toma de decisiones se da muy significativo dentro de la vida empresarial y por este factor se distinguen a las personas sobresalientes de las que no lo son tanto.

Para que se dé una toma de decisiones en los sistemas es necesario tener unos objetivos como son:

Tomar decisiones acertadas y basarse en la objetividad de los datos más que en los deseos y esperanzas para darles una interpretación adecuada.

El sistema de gestión de calidad mejora la información que se obtiene y mejora los orígenes para su obtención, se pueden hacer estudios y análisis de futuro, mejorando la información a corto plazo.

La toma de decisiones mediante los hechos nos conducen a aplicar el principio de aproximación que se basa en los datos e información asegurando de que estos sean precisos y confiables, ya que con unos datos precisos, es posible aplicar unos métodos de evaluación adecuados para tomar decisiones adecuadas.

Todo esto hace que los datos sean accesibles para cualquiera que los necesite, ahorrándose así tiempo en resolver los problemas y ahonda en el conocimiento de las necesidades de los procesos de la organización, permitiendo lograr más fácilmente los objetivos de la organización.

El análisis de los datos y la información utilizando métodos válidos Ha de emplearse una buena metodología y procedimiento para analizar la información, y toma de decisiones.

La buena toma de decisiones permite vivir mejor. Nos otorga algo de control sobre nuestras vidas. De hecho, muchas de las frustraciones que sufrimos con nosotros mismos se deben a no poder usar la propia mente para entender el problema de decisión, y el coraje para actuar en consecuencia. Una mala decisión puede obligarnos a tomar otra mala decisión, como dijo Harry Truman: "Toda mala decisión que tomo va seguida de otra mala decisión".

La toma de decisiones y la experiencia es un elemento clave puesto que las decisiones deben tomarse sobre una realidad altamente compleja debido al enorme número de variables que entran en juego.

La acumulación de experiencia es larga y costosa. Si consideramos que cuando más se aprende es como consecuencia de los propios errores, el alcanzar un elevado nivel de experiencia en el mundo empresarial puede llegar a tener un costo terriblemente alto. La consecuencia inmediata es que toda la experiencia que pueda ganarse sin los efectos que pudieran derivarse de una decisión errónea o, simplemente de una decisión no óptima, será bien recibida y más económica, sea cual sea su costo.

Las cinco características más importantes en la toma de decisiones son:

#### 1. Efectos futuros:

Tiene que ver con la medida en que los compromisos relacionados con la decisión afectarán el futuro. Una decisión que tiene una influencia a largo plazo, puede ser considerada una decisión de alto nivel, mientras que una decisión con efectos a corto plazo puede ser tomada a un nivel muy inferior.

#### 2. Reversibilidad:

Se refiere a la velocidad con que una decisión puede revertirse y la dificultad que implica hacer este cambio. Si revertir es difícil, se recomienda tomar la decisión a un nivel alto; pero si revertir es fácil, se requiere tomar la decisión a un nivel bajo.

#### 3. Impacto:

Esta característica se refiere a la medida en que otras áreas o actividades se ven afectadas. Si el impacto es extensivo, es indicado tomar la decisión a un nivel alto; un impacto único se asocia con una decisión tomada a un nivel bajo.

#### 4. Calidad:

Este factor se refiere a las relaciones laborales, valores éticos, consideraciones legales, principios básicos de conducta, imagen de la compañía, etc. Si muchos de estos factores están involucrados, se requiere tomar la decisión a un nivel alto; si solo algunos factores son relevantes, se recomienda tomar la decisión a un nivel bajo.

#### 5. Periodicidad:

Este elemento responde a la pregunta de si una decisión se toma frecuente o excepcionalmente. Una decisión excepcional es una decisión de alto nivel, mientras que una decisión que se toma frecuentemente es una decisión de nivel bajo.

Pasos en el proceso de la toma de decisiones:

1. Determinar la necesidad de una decisión:

El proceso de toma de decisiones comienza con el reconocimiento de la necesidad de tomar una decisión, el mismo lo genera un problema o una disparidad entre cierto estado deseado y la condición real del momento.

2. Identificar los criterios de decisión:

Una vez determinada la necesidad de tomar una decisión, se deben identificar los criterios que sean importantes para la misma. Vamos a considerar un ejemplo.

3. Asignar peso a los criterios:

Los criterios enumerados en el paso previo no tienen mayor importancia. Es necesario ponderar cada uno de ellos y priorizar su importancia en la decisión.

4. Desarrollar todas las alternativas:

Es la base de la toma de decisiones y no es más que desplegar las alternativas. El tomador de la decisión tiene que confeccionar una lista de todas las alternativas posibles y que podrían utilizarse para resolver el problema.

5. Evaluar las alternativas:

Una vez identificadas las alternativas, el analista de las decisiones tiene que evaluar de manera crítica cada una de ellas. Las ventajas y desventajas de cada alternativa resultan evidentes cuando son comparadas.

6. Seleccionar la mejor alternativa ( Toma de decisiones):

Una vez seleccionada la mejor alternativa se llega al final del proceso de la toma de decisiones, en el proceso racional. Esta selección es bastante simple. El tomador de decisiones tiene que escoger la alternativa que tuvo la calificación más alta en el paso número cinco. La toma de decisiones debe ser totalmente objetiva y lógica a la hora de tomarlas, tiene que tener una meta clara y todas las acciones en el proceso de toma de decisiones llevan de manera consistente a la selección de aquellas alternativas que maximizarán la meta.

## Tipos De Decisiones

### 1. Decisión Programada:

Son programadas en la medida que son repetitivas y rutinarias, así mismo en la medida que se ha desarrollado un método definitivo para poder manejarlas. Al estar el problema bien estructurado, el mando no tiene necesidad de pasar por el trabajo y gasto de realizar un proceso completo de decisión.

Estas decisiones programadas cuentan con unas guías o procedimientos, pasos secuenciales para resolver un problema, unas reglas que garanticen consistencias en las disciplinas y con un alto nivel de justicia, aparte de una política, que son las Directrices para canalizar el pensamiento del mando en una dirección concreta.

### 2. Decisión no Programada:

La reestructuración de una organización o cerrar una filial que no es rentable, son ejemplos de decisiones no programadas, También la creación de una estrategia de mercado para un nuevo producto.

Las decisiones nacen cuando el ser humano tiene la oportunidad de decidir y de cuestionarse ante lo que debe hacer en cada momento de su vida y este proceso de toma de decisiones es muy importante en la juventud ya que es la época en la que se inician muchos de los proyectos que afectarán su futuro.

Es necesario considerar que un error en la toma de decisiones es la confusión que existe entre la necesidad y el deseo, dos elementos con los que los analistas se enfrentan diariamente y deben aprender a distinguir.

Para muchas de las decisiones que se toman se dedica poco tiempo olvidando aspectos como la planeación y el proceso, al tomar una decisión se tiene en cuenta solamente lo que se siente en ese momento y se pasan por alto aspectos que de ser analizados llevarán la decisión a un resultado positivo.

Video toma de decisiones, en la siguiente dirección URL.

<http://www.youtube.com/watch?v=BMImL7WI2RM&feature=related>

## **SABER SER Y SABER HACER**

No hay que confundir saber con la posesión de un amplio vocabulario.

Se puede transmitir el saber, pero no la sabiduría.

El saber es una cosa, la comprensión es otra.

Como en toda profesión, en todo arte y en toda actividad seria, en el liderazgo es fundamental el saber cómo hacer las cosas, el dominio de la teoría y la técnica a aplicar.

Todo descansa, pues, en el saber, en la ciencia, en el conocimiento. No el saber en cuanto mera acumulación de conocimientos muertos, sino en el saber vivo que brota de la síntesis de teoría y práctica.; el saber vivido, estrechamente unido a la vida real, surgido en íntima conexión con ella y proyectada hacia ella; el saber que da una doctrina correcta y rectamente asimilada, unida a la experiencia acumulada a lo largo de todos los años. Un saber que se identifica con el ser, en el cual lo que se sabe coincide con lo que se es, con una manera de ser y de vivir. Un saber, en suma, que se convierte en sabiduría: sabiduría de la vida, sabiduría que orienta para el bien vivir y el bien obrar.

Saber o no saber, esta es la cuestión. Saber o no saber dirigir, saber o no saber forjar la propia mentalidad y el propio carácter; saber o no saber comportarse y conducirse; saber o no saber aprender y formarse como líder; saber o no saber enfocar de manera correcta los problemas y situaciones; saber o no saber tratar a la gente; saber o no saber adoptar la actitud adecuada; saber o no saber comunicarse, transmitir ideas, despertar ilusión y entusiasmo.

Si no se sabe hacer algo, lo primero que hay que hacer es aprender a hacerlo; reconocer la propia deficiencia y tomar las medidas necesarias para remediarla.



Si no sabes dirigir, si no sabes hacer las cosas bien, por mucho empeño y buena voluntad que pongas, saldrán las cosas mal.

Para saber hacer, es imprescindible saber y conocer; es decir, la tercera función intelectual importante en los procesos de aplicación de conocimiento es el dominio de procesos para la concreción de elaboraciones teóricas y abstractas. Saber hacer es la demostración de congruencia entre lo que se dice que se sabe y lo que se hace.

Para encarar una verdadera formación integral se impone como conocimiento previo, el conocimiento de sí mismo, donde, las técnicas logradas por el saber deben volcarse en un saber- hacer, en el cual predomina la ejercitación, hacia el saber hacer-hacer, para llegar al saber ser: sentido ético moral de la vida, por el cual viéndonos tal cual somos, luchamos por ser mejores cada día.

La línea del ser, lleva ese conocimiento a la acción, a desarrollar la voluntad de vivenciarlo, de concientizar y aplicarlo en nuestra vida cotidiana, de instante en instante. Estas líneas deben avanzar juntas, sosteniéndose y alimentándose una a la otra pues si esto no ocurre, en algún momento se detiene el desarrollo armonioso del hombre.

Según la definición de Wikipedia, el saber ser, corresponde a la capacidad de producir acciones y reacciones adaptadas al entorno humano y ecológico.

En las empresas, se habla mucho de las habilidades o conocimientos y poco del saber ser. En efecto, cuando una empresa contrata nuestros servicios, es más con la finalidad de permitir a la empresa que sea aún mejor. Hasta ahora no he encontrado una empresa que me haya dicho: “tenemos que desarrollar nuestro saber ser, para ser más competentes”.

En el saber ser, también hace referencia a una noción más relacionada con la conducta como la capacidad de una persona o de un equipo para adaptarse, analizar, comunicar, gestionar su tiempo y sus prioridades, tomar decisiones y

ponerlas en práctica, crear relaciones. Sin embargo, podemos también decir que este conjunto de saber ser es también un conocimiento.

Este saber ser, le permitirá a un individuo, a un equipo, o a una empresa ser creadora de ideas. El saber ser, es entonces un crisol en el que las palabras, intuición, inteligencia intuitiva, creación, innovación, relación, cooperación, competición y ayuda mutua se unen para producir una alquimia que jugará a favor de los objetivos que el equipo o el individuo busca.

El saber ser se convierte en este fluido que viene a crear un vínculo y una relación entre las interfaces de la empresa y en los procedimientos para crear evidentemente otros vínculos más intuitivos y más espontáneos. Finalmente, acaba por “alterar” los engranajes de la era industrial en el desarrollo fulgurante de la era de la revolución de la información.

## **SER UN GANADOR**

Ser un ganador no involucra de vamos tener más dinero, posesiones o fama. Ser un ganador es una actitud. Es una forma de vida. Un ganador es ganador desde que va camino a la cima. Es ganador cuando llega y seguirá siendo un ganador aun cuando caiga, porque habrá aprendido a levantarse.

Pero ¿Cuál es la actitud que posee un ganador? A continuación se describen nueve recomendaciones que te ayudarán a ser un ganador si te propones cumplirlas:

### **1. Tener una misión.**

La vida no está escrita o tiene un sentido propio. Esto nos deja como una página en blanco en donde podemos escribir lo que queramos para bien o para mal. El propósito de tu vida es decidir tú misión, no es algo que encontraras escondido por ahí, es algo que tú lo escoges premeditadamente.

Para ello debes pensar en lo que más te apasiona de la vida y luego hacerte las siguientes preguntas ¿por qué quieres hacerlo? Esa respuesta te mostrará tu verdadera misión en la vida. Pero, no confundas tu propósito con el medio que utilizarás para lograrlo. Si tu misión en la vida es “ayudar a otras personas”, podrías ser médico, abogado, artista. Si tu misión es llevar una vida tranquila y sin mucho que hacer podrías ser monje, budista o político. Identifícate con tu mensaje no con tu profesión.

## 2. Reconocer el valor de otras personas.

Si tu propósito es transmitir tu mensaje único, necesitas a otras personas en el camino. No sólo para puedan recibir tu mensaje, sino para que tú seas parte del mensaje de otros.

Valora la sinergia que se obtiene en el verdadero trabajo en equipo. Valora las diferencias de opinión y conocimientos porque ahí es donde se encuentran las oportunidades de crecimiento. Sea cual sea tu vehículo de expresión, acepta que es indispensable formar parte de la sociedad. La separación del bien individual del bien común es una falsa dicotomía.

## 3. Ser leal.

La lealtad es uno de los valores más importantes para mantenerte fiel a tu misión. Pero debes ser leal a tus principios y no a las personas. Las personas cambian con el tiempo, para bien o para mal.

Siempre que alguien te aleje de tus metas e ideales, mantén tu lealtad en lo que es permanente y más importante para ti. No sacrifiques tus metas por mantener relaciones abusivas o dañinas.

## 4. Ser un Líder.

Toma la iniciativa siempre que sea necesario. No esperes a que otros te digan cómo lograr tu misión.

Fomenta verdaderas relaciones con tus seguidores. Son tus seguidores los que te harán un líder. Y recuerda que algunas veces el papel de un líder es mostrar a otros como ser un buen seguidor.

Un líder se compromete con su misión y transmite ese compromiso a su tribu o a su ejército si te gustan las analogías más modernas.

#### 5. Romper las reglas.

Sé diferente, es decir innovador. Rompe las reglas, pero rómpelas con inteligencia. Romper las reglas sólo por la satisfacción de romperlas es una torpeza. Rompe las reglas cuando te hayas dado cuenta que hacerlo producirá mejores resultados. Esto sucede con reglas obsoletas que veces seguimos utilizando, quizá sólo por los demás siempre lo han hecho.

Las reglas sirven para sobrevivir pero para evolucionar hay que conocerlas y eventualmente romperlas, para construir otras mejores.

#### 6. Atreverse a Fallar.

Atrévete a fallar significa atrévete a intentar. El miedo a fallar es lo que detiene a la mayoría de personas. Por eso, la mayoría de personas no son ganadoras. Siendo un líder, con una misión, con gente valiosa a tu lado y rompiendo las reglas, tus probabilidades de cometer errores son altas. Pero en los errores y fallos están las oportunidades para mejorar. De hecho, una excelente forma de acelerar tu crecimiento es aumentando tu cantidad de fracasos.

#### 7. Ser Responsable.

Acepta total responsabilidad por todo lo que sucede en tu vida. No te permitas ser víctima de las consecuencias. Toma tus lecciones y sigue avanzando. Nadie cumplirá tu misión por ti. Otros pueden ayudarte pero la decisión final de ir tras tus objetivos es tuya y de nadie más.

#### 8. Mejorar siempre.

Si fallas y te haces totalmente responsable por tus resultados y circunstancias, la única opción es aprender de tus errores y seguir avanzando. Siempre trata de alcanzar tu máximo potencial. Sea cual sea tu misión y tu forma de expresar tu mensaje, esfuérate por ser virtuoso y dar todo lo que puedas.

#### 9. Nunca rendirse.

La esencia de ser un ganador está en nunca dejar de luchar por alcanzar tu misión. Si vale la pena utilizar tu vida para cumplir tu propósito, por definición, vale la pena morir en el intento.

### **CELEBRAR LOS ÉXITOS**

Celebrar los éxitos es tan importante como alcanzar los retos y objetivos que uno se propone. El equipo partícipe del proyecto trabaja a pleno rendimiento para realizar el camino entre el sueño o idea inicial, y el desenlace del proyecto. Una vez alcanzado ese objetivo, resulta altamente efectivo celebrar el éxito obtenido. De los errores se aprende, sí, pero de los éxitos se puede aprender también, y mucho. La celebración del éxito es la comunión final del equipo. La celebración puede ser muy variada, y no es necesario un despilfarro, una fiesta o algo similar. Es más importante el concepto, y la apreciación de lo conseguido, de forma que ese mismo punto resulte el inicio de un próximo objetivo.

La actividad se complementa con la proyección del video de tema: “Ser como el río que fluye” de Paulo Coelho

### **ACTIVIDADES COMPLEMENTARIAS**

Luego de la introducción teórica y de la proyección del video “Ser como el río que fluye” de Paulo Coelho, los asistentes sacarán sus propias conclusiones lo cual les servirá para el siguiente trabajo en grupos.

## TRABAJO EN GRUPOS

Se realizará un trabajo práctico que ayude a los asistentes a desarrollar una toma acertada de decisiones como el siguiente:

Los asistentes se dividirán en grupos de cinco personas, a cada grupo se le asignará una tarea a realizar con un grado significativo de complejidad, en los grupos se elegirá un líder, un secretario y resto pertenecerá a la mesa directiva; la finalidad es la de analizar y tomar la mejor decisión para resolver la tarea.

Para lo cual deberán realizar un informe con los siguientes pasos:

### 1. Fijar Objetivos.

Identificar los objetivos es el paso más importante de todos. Una vez que pudo centrarse en su meta, decidir sobre cómo alcanzarla será mucho más fácil. Los objetivos crean un desafío y le dan a la actividad de la gente una orientación común.

### 2. Reunir Información.

El segundo paso del procedimiento de toma de decisiones es reunir la información que sirva para lograr los objetivos que se buscan alcanzar. Para que la información sirva tiene que ser:

### 3. Identificar Opciones Alternativas.

Cuando se tiene que tomar una decisión, siempre es tentador elegir la opción más obvia. Pero muchas veces una de las respuestas menos evidentes es la que ayuda a alcanzar los objetivos deseados. Para poder tomar decisiones de modo efectivo hay que aprender a buscar bajo la superficie y descubrir ideas

### 4. Evaluar Opciones.

Una vez que ha generado varias opciones, el siguiente paso es evaluar las más adecuadas. Para las decisiones de rutina o urgentes, puede tener que hacer

esta evaluación rápida y de modo informal, guiándose por su experiencia y sentido común. En cambio, para las decisiones más problemáticas que tendrán efecto significativo sobre su vida, le resultará útil abordar el proceso de evaluación de modo más sistemático. Podría intentar usar algunos de los siguientes criterios de evaluación:

**Factibilidad:** puede evaluar la factibilidad de una opción tomada en consideración:

**Los costos.** Esto es a menudo el criterio de factibilidad más importante. Es necesario saber si se puede costear una opción particular antes de aceptar o rechazarla. Hay que tener en cuenta varios costos: Costos monetarios y no monetarios, aquí se consideran todo tipo de factores. Costos de oportunidad, los costos de adoptar una opción y no otra.

**Aceptación:** la aceptación es una opción que se da en la medida en que ésta responde a los objetivos originales de la decisión.

**Riesgo:** una de las maneras más directas de analizar los riesgos es simplemente evaluar el peor resultado posible de la opción. Esto suele llamarse evaluar el riesgo de "peor variante" de una opción. Si está dispuesto a aceptar las consecuencias de ese riesgo, puede seguir adelante con esa opción. Sí, por el contrario, decide que los resultados de "peor variante" serían demasiado graves como para soportarlos, lo mejor sería rechazar la opción.

##### 5. Elegir la mejor opción.

Uno de los pasos finales es elegir la mejor opción de la gama de soluciones o decisiones posibles que ha generado y evaluado. Las siguientes metodologías pueden ayudarlo con esta difícil tarea.

**Evaluar los pro y los contra.** Involucra enumerar las ventajas y desventajas de los distintos cursos de acción y luego elegir el que tiene las mayores ventajas.

**Consensuar.** Para alcanzar un consenso hay que producir una discusión hasta llegar a una decisión acordada. Este abordaje no funciona a menos que todos

los participantes puedan decir lo que piensan; expresen honestamente lo que sienten y opinen; salgan de la reunión sintiendo que ha emergido una decisión como resultado de una discusión adecuada.

Votar. Este método se usa generalmente cuando es difícil llegar a un consenso. Sólo debe usarse si todos los presentes están dispuestos a cumplir con lo que se vote.

Negociar. Negociar es una manera de llegar a un acuerdo. Se puede usar cuando las partes que tienen puntos de vista opuestos han llegado a una

#### 6. Implementar y monitorear la decisión.

Tomar una decisión no es el fin del proceso. Hay que actuar y luego verificar si las cosas funcionan como se las pensó. Es importante monitorear los efectos de una decisión una vez que se ha implementado.

Al finalizar el ejercicio cada uno de los integrantes serán felicitados por el trabajo realizado, es importante hacer hincapié en el esfuerzo que cada uno ha demostrado, y se emitirán las recomendaciones derivadas de las decisiones tomadas.

## **CONCLUSIÓN**

Uno de los temas más importantes de tratar y fomentar en el ser humano es la toma acertada de decisiones que junto con el liderazgo, caracterizan las cualidades más importantes que poseen las personas con un alto autoestima.

## **COMPROMISO**

El compromiso final va ligado a un profundo cambio de aptitud, para lo cual cada uno de los asistentes al taller fijará el siguiente compromiso:



Aceptarse tal como es, reconocer su valor y la de las otras personas, ser leal con su ideología y sus colaboradores, aprender a ser un líder, ser responsable, no tener miedo a fallar, aprender de las críticas y errores para mejorar siempre y nunca bajo ninguna circunstancia rendirse.

## EVALUACIÓN

La evaluación busca que cada persona se reencuentre con las diversas facetas que comprende su personalidad, para potenciar la comunicación efectiva entre el docente y su estudiante; por esa razón al finalizar el mismo se hará un seguimiento sobre varios parámetros que se espera que los participantes hayan adquirido, de manera personal y grupal basados en los siguientes parámetros:

### Evaluación por grupos

Tabla No.6.6 Evaluación grupal

	Grupo 1	Grupo 2	Grupo 3	Grupo 4	Grupo 5	Grupo 6	Grupo 7
Conocimiento y Capacidad de análisis, síntesis...							
Participación y capacidad de análisis en el taller							
Aplicación de los contenidos							
Presentación del trabajo, según especificaciones.							
Trabajo en grupo							
<b>Puntaje Final</b>							
<b>NOTA</b>							

Fuente: [www.slideshare.net](http://www.slideshare.net)  
Elaborado por: Milton O. Lincango

## Evaluación individual

Tabla No.6.7 Evaluación individual

	Alumno 1	Alumno 2	Alumno 3	Alumno 4	Alumno 5
	Grupo 1	Grupo 1	Grupo 1	Grupo 1	Grupo 1
Cumplimiento de la asistencia					
Intervenciones en las actividades					
Presentación de trabajos					
Pertinencia y profundidad de análisis					
Liderazgo					
Capacidad de respuesta ante situaciones no previstas					
<b>Puntaje Final</b>					
<b>NOTA</b>					

Fuente [www.slideshare.net](http://www.slideshare.net)

Elaborado: Milton O. Lincango

- Trabajo grupal: 15 % Trabajo en equipo y liderazgo
- Actividades en clases: 10 % Análisis y síntesis
- Taller individual final: 20 % Aplicación de contenidos, reflexión
- Proyecto final: 40 % Proyecto de aula Pedg. teatral
- Asistencia: 5 % Atrasos, fallas
- Presentación trabajos: 10 % Entrega a tiempo, reflexión, presentación.

## BIBLIOGRAFÍA

- EISER Richard, Psicología Social. Madrid ISBN 1999
- GOLEMAN Daniel, Inteligencia emocional, Kairos 2007
- KISNERMAN Natalio, Los talleres ambientes de formación profesional
- LUZURIAGA Jorge, Métodos y Técnicas de Investigación, CODEU 2006
- MIRABENT PEROZO Gloria, Revista Pedagógica Cubana. Año II
- PEZO Elsa, Evaluación Educativa, CODEU 2008
- RAMÍREZ Víctor, Situaciones y Sentimientos que Amenazan la Autoestima, Paulinas S.A, 2008.
- REYES GÓMEZ Melba, El Taller en Trabajo Social.
- RODRÍGUEZ Arnoldo, Psicología Social. México ISBN 1991
- RODRIGUEZ Mauricio, Inteligencia emocional, Hermografic 2006
- ROMERO Cristina, Liderazgo Educativo, CODEU, 2008

## WEBGRAFÍA

- [http://acreditacion.unillanos.edu.co/contenidos/dis\\_ambientes\\_metodos\\_pedagogicos/Memoria1/concepto\\_taller.pdf](http://acreditacion.unillanos.edu.co/contenidos/dis_ambientes_metodos_pedagogicos/Memoria1/concepto_taller.pdf), junio 2011
- [www.borads5.medlodysoft.com](http://www.borads5.medlodysoft.com), 15 de diciembre 2010
- [www.CriteriosparalapresentaciondeunapropuestaproyectoDPIWEbsite](http://www.CriteriosparalapresentaciondeunapropuestaproyectoDPIWEbsite), 06 enero de 2011
- [www.degerencia.com/articulo/autoconocimiento\\_aptitud\\_de\\_la\\_inteligencia-emocional](http://www.degerencia.com/articulo/autoconocimiento_aptitud_de_la_inteligencia-emocional) 13 de diciembre 2010
- [www.dem.fmed.edu.uy/Unidad%20Psicopedagogica/Documentos/Fundamentacion\\_talleres.pdf](http://www.dem.fmed.edu.uy/Unidad%20Psicopedagogica/Documentos/Fundamentacion_talleres.pdf) / junio 2011
- [www.enbuenasmanos.com/doc/3275096/variables-y-operacionalizacion](http://www.enbuenasmanos.com/doc/3275096/variables-y-operacionalizacion), 22 de diciembre de 2010
- <http://entreeeducadores.wordpress.com/2009/06/03%C2%BFcompetir-o-sercompetente-una-respuesta-desde-la-educacion>, 15 de junio de 2011
- <http://es.wikipedia.org/wiki/Motivi%C3%B3n>, 18 de diciembre de 2010
- [www.es.wikipedia.org/wiki/Actitud](http://www.es.wikipedia.org/wiki/Actitud) junio de 2010
- [www.gestiopolis.com/canales/derrhh/articulos/65/cb/autoe.pdf](http://www.gestiopolis.com/canales/derrhh/articulos/65/cb/autoe.pdf) /marzo 2011

[www.golden5.org/golden5/golden5/programa/es/1GestiondelAula.pdf](http://www.golden5.org/golden5/golden5/programa/es/1GestiondelAula.pdf)  
noviembre 2010

[www.inteligencia-emocional.org](http://www.inteligencia-emocional.org), 17 de diciembre de 2010

[www.laautoestima.com/](http://www.laautoestima.com/) 10 de diciembre 2010

<http://loquelediga.com/como-ser-un-ganador-o-morir-en-el-intento/>enero 2012

[www.monografias.com/trabajos16/autoestima-motivacion/autoestima-motivacion.shtml](http://www.monografias.com/trabajos16/autoestima-motivacion/autoestima-motivacion.shtml)  
[www.monografias.com/sociología-educación](http://www.monografias.com/sociologia-educacion)

[www.monografias.com/trabajos11/moti/moti.shtml](http://www.monografias.com/trabajos11/moti/moti.shtml) octubre 2010

[www.monografias.com/trabajo901/interacción-comunicación-exploración-teórica-conceptual](http://www.monografias.com/trabajo901/interaccion-comunicacion-exploracion-teorica-conceptual)  
motivacion.shtml, agosto/septiembre /diciembre 2010

[www.motivacionlaboral.galeon.com/autoestima.htm](http://www.motivacionlaboral.galeon.com/autoestima.htm) agosto 2010

[www.prismaeducativos.com.ar/gestion.htm](http://www.prismaeducativos.com.ar/gestion.htm), 16 de diciembre de 2010

[www.psicoadictiva.com/test/test4.htm](http://www.psicoadictiva.com/test/test4.htm), 20 de diciembre 2010

[www.psicologia.laguia2000.com/la-depresion/definicion-de-autoestima](http://www.psicologia.laguia2000.com/la-depresion/definicion-de-autoestima) julio 2010

<http://psicoeducacion.bligoo.com/content/view/477475/Liderazgo-en-el-aula.html> diciembre 2010

[www.psicologia-online.com/articulos/2006/rol\\_profesor.shtml](http://www.psicologia-online.com/articulos/2006/rol_profesor.shtml) noviembre 2010

[www.psicologia-online.com/autoayuda/autoestima/autosuperacion.shtml](http://www.psicologia-online.com/autoayuda/autoestima/autosuperacion.shtml), marzo 2011

[www.psicopedagogia.com/definicion/autoconocimiento](http://www.psicopedagogia.com/definicion/autoconocimiento) junio 2010

[www.redescepalcala.org/inspector/DOCUMENTOS%20Y%20LIBROS/FORMACION/EL%20DOCENTE%20DE%20BAJA%20AUTOESTIMA.pdf](http://www.redescepalcala.org/inspector/DOCUMENTOS%20Y%20LIBROS/FORMACION/EL%20DOCENTE%20DE%20BAJA%20AUTOESTIMA.pdf) /junio 2011

[www.tizaypc.com](http://www.tizaypc.com), 21 de enero de 2011

<http://www.tuobra.unam.mx/obrasPDF/publicadas/040921171429>. ENE 2012

[www.uco.es/~ed1ladip/revista/genios/N4/ArtB4/Art10.htm](http://www.uco.es/~ed1ladip/revista/genios/N4/ArtB4/Art10.htm) noviembre 2010

[www.wikipedia.org/wiki/Autoestima](http://www.wikipedia.org/wiki/Autoestima), 17 de diciembre 2010

[www.xtec.es/~cciscart/annexos/autoconcepte2.htm](http://www.xtec.es/~cciscart/annexos/autoconcepte2.htm) junio 2010

[www.youtube.com/watch?v=BMIImL7WI2RM&feature=related](http://www.youtube.com/watch?v=BMIImL7WI2RM&feature=related) enero 2012

[www.youtube.com/watch?v=A3e1\\_Yf9Rto&feature=related](http://www.youtube.com/watch?v=A3e1_Yf9Rto&feature=related)

## ANEXO "A"

UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA EQUINOCCIAL

CARRERA DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN

Encuesta dirigida a docentes del Instituto Tecnológico Superior "Consejo Provincial de Pichincha"

OBJETIVO.- comprobar el nivel de autoestima del docente para determinar la influencia sobre la gestión educativa.

INSTRUCCIONES.- Favor indique la frecuencia con la cual usted se identifica en su estado de ánimo.

ORD	PREGUNTA	OPCIONES		
		siempre	a veces	nunca
1	Me gusta ser yo mismo(a), y me acepto tal como soy.			
2	En los eventos sociales de la institución educativa, asume el rol de organización y liderazgo.			
3	Para mí los resultados no son imperativos, lo importante es intentarlo y dar lo mejor de mí.			
4	Si no puedo hacer algo bien, no tiene sentido intentarlo			
5	No se siente seguro(a) de haber hecho un buen trabajo en la institución educativa a menos que alguien se lo comente.			
6	Considera que equivocarse es igual a fracasar totalmente.			
7	Sus metas personales inciden en las actividades institucionales.			
8	Motiva a sus estudiantes para que de esta manera obtengan mayor capacidad de aprender en su desarrollo integral.			
9	Considera que la capacitación permanente es beneficiosa para el proceso de			

	enseñanza-aprendizaje.			
10	Busca soluciones ante los problemas de la institución educativa.			
11	Sus sugerencias son tomadas en cuenta en la toma de decisiones de su institución.			
12	Considera que el rol que desempeña el docente influye en la transformación de la sociedad.			
13	Considera que la labor del docente es importante para el desarrollo de la institución.			
14	Considera que el docente es un agente de cambios, retos y compromisos, diseñador del camino para enseñar y orientar en educación.			
15	Considera importante despertar en los estudiantes la curiosidad y la capacidad para innovar, plantear posibles soluciones a los problemas, y construir conocimientos.			
16	Se siente satisfecho(a) con el ambiente de trabajo en la institución donde labora.			
17	Busca los medios y técnicas que permita mejorar el proceso curricular.			
18	Comunica efectivamente sus deseos y expectativas.			
19	Estimula a los estudiantes a ser positivos y sentirse parte de la institución.			
20	Estimula la libre expresión de las ideas y una valoración y respeto por los demás.			
21	Genera ambientes de amistad y confianza en clase.			

Quito, 10 de enero de 2011

***MUCHAS GRACIAS POR SU COLABORACIÓN***

## ANEXO “B”

### UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA EQUINOCCIAL

#### CARRERA DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN

Encuesta dirigida a los estudiantes del Instituto Tecnológico Superior  
“Consejo Provincial de Pichincha”

OBJETIVO.- comprobar el nivel de autoestima del docente para determinar la influencia sobre la gestión educativa.

INSTRUCCIONES.- Favor indique la frecuencia de como usted considera que el docente se siente y realiza su gestión educativa.

ORD	PREGUNTA	OPCIONES		
		siempre	a veces	nunca
1	En los eventos sociales de la institución, los docentes asumen el rol de organización y liderazgo.			
2	El docente comunica efectivamente sus deseos y expectativas.			
3	Considera que el docente se siente seguro de sí mismo.			
4	Si el docente se equivoca da muestras de haber fracasado.			
5	Si el docente realiza un gran trabajo, es reconocida su labor por las Autoridades de la institución.			
6	El docente dispone de los recursos suficientes para realizar su labor.			
7	El docente está capacitado para realizar su función.			
8	El docente busca soluciones ante los problemas de la institución educativa.			

9	Los docentes propician mejoras al proceso de enseñanza-aprendizaje.			
10	Considera que la labor de los docentes es importante para el desarrollo de la institución.			
11	El docente es un líder en el aula.			
12	El rol que desempeña el docente influye en la transformación de la sociedad.			
13	Los docentes transfieren a los estudiantes su autoestima.			
14	El docente se siente motivado para realizar su labor.			
15	El docente estimula a los estudiantes a ser positivos y sentirse parte de la institución.			
16	Considera que la evaluación y capacitación permanente de los docentes es beneficiosa para mejorar el proceso de enseñanza-aprendizaje.			
17	El docente despierta en los estudiantes la curiosidad y la capacidad para innovar, plantear posibles soluciones a los problemas, y construir conocimientos.			
18	El docente busca los medios y técnicas que permita mejorar el proceso curricular.			
19	Considera importante que el docente fomente la formación en valores.			
20	El docente genera ambientes de amistad y confianza en clase.			
21	El docente estimula la libre expresión de las ideas y una valoración y respeto por los demás.			

Quito, 10 de enero de 2011

**MUCHAS GRACIAS POR SU COLABORACIÓN**