



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



DEPARTAMENTO DE ADMINISTRACIÓN Y PLANEAMIENTO
EDUCATIVO

CONDICIONES LABORALES EN RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO DEL
LIDERAZGO DOCENTE DEL ÁREA DE EDUCACIÓN PARA EL TRABAJO
EN LA UNIDAD EDUCATIVA “HIPÓLITO CISNEROS”.

AUTORES:

DELGADO, JOSÉ MIGUEL C.I. V- 20.665.879

RÉMANTON, JOSUANA SARAHID C.I. V- 17.026.816

TUTORA:

DRA. ARELIS MARCANO

VALENCIA, 2015



UNIVERSIDAD DE CARABOBO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
ESCUELA DE EDUCACIÓN
DEPARTAMENTO DE ADMINISTRACIÓN Y PLANEAMIENTO
EDUCATIVO



**CONDICIONES LABORALES EN RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO DEL
LIDERAZGO DOCENTE DEL ÁREA DE EDUCACIÓN PARA EL TRABAJO
EN LA UNIDAD EDUCATIVA "HIPÓLITO CISNEROS".**

**Trabajo Especial de Grado presentado para optar al título de licenciado
en Educación Mención Educación Para el Trabajo Sub-Área Comercial.**

AUTORES:

DELGADO, JOSÉ MIGUEL C.I. V- 20.665.879
RÉMANTON, JOSUANA SARAHID C.I. V- 17.026.816

TUTORA:
DRA. ARELIS MARCANO

VALENCIA, 2015



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



DEPARTAMENTO DE ADMINISTRACIÓN Y PLANEAMIENTO
EDUCATIVO

APROBACIÓN DEL TUTOR

En mi carácter de tutor del trabajo especial de grado, presentado por los ciudadanos: **DELGADO, JOSÉ MIGUEL C.I. V-20.665.879 Y RÉMANTON, JOSUANA SARAHID C.I. V-17.026.816**. Para optar al grado de licenciado en Educación Mención Educación Para el Trabajo Sub-Área Comercial, considero que dicho trabajo, reúne los requisitos y méritos suficientes para ser sometido a la presentación pública y evaluación por parte del jurado examinador que se designe.

En la ciudad de Valencia a los 25 días del mes de Febrero del 2015.

TUTORA:
DRA. ARELIS MARCANO.
C.I.: _____



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



DEPARTAMENTO DE ADMINISTRACIÓN Y PLANEAMIENTO
EDUCATIVO

CONSTANCIA DE APROBACIÓN

POR MEDIO DE LA PRESENTE SE HACE CONTAR QUE EL TRABAJO ESPECIAL DE GRADO TITULADO **CONDICIONES LABORALES EN RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO DEL LIDERAZGO DOCENTE DEL ÁREA DE EDUCACIÓN PARA EL TRABAJO EN LA UNIDAD EDUCATIVA “HIPÓLITO CISNEROS”**. PRESENTADO POR **DELGADO, JOSÉ MIGUEL C.I. V- 20.665.879** Y **RÉMANTON, JOSUANA SARAHD C.I. V- 17.026.816**, FUE EVALUADO Y APROBADO CON UNA CALIFICACIÓN DEFINITIVA DE _____ PTOS

PROFESORA TUTORA: _____, C.I.: _____

JEFE DE CATEDRA: _____, C.I.: _____

JEFE DEL DEPARTAMENTO: _____, C.I.: _____

Valencia, 2015

DEDICATORIA

Definitivamente afirmo que el secreto del éxito, se encuentra en la fe y la perseverancia, es por ello dedico este gran esfuerzo, a mi Dios todopoderoso, primeramente, por la bendición y la fortaleza que me brindo para poder llegar a esta meta.

A mis padres Camelia y Miguel, por estar a mi lado durante los momentos exitosos y adversos, por su apoyo e inmenso esfuerzo. A mis hermanas Angela y Adriana, porque son las mejores amigas y consejeras. A mi abuela Bonifacia Rincones (+), por ser un ejemplo de vida, al amor y a la felicidad, siempre te llevo muy presente en mi ser, por tus coplas, poemas, y refranes sabios y jocosos. Estoy convencido que este éxito es compartido, porque es la familia mediante sus estímulos desde pequeño inculcan la importancia de la preparación. Siempre reflexionó y me satisface saber lo afortunado que soy por tener una familia y muchos amigos, realmente todos contribuyeron al logro de esta meta.

A mis estimados Profesores y amigos académicos Yaneth Polanco y Wilfredo Lanza, por ser parte en mi formación como profesional, mediante sus clases y conversaciones me inspiraron por su sinceridad y pasión por el saber, conocer y la enseñanza promovieron la organización del pensamiento de este ser humano, siempre mostrando su sensibilidad ante la humanidad que amerita personas comprometidas por un mejor porvenir.

Y por último, a la inspiración del este trabajo, a ustedes Docentes venezolanos, que día a día en medio de la conmoción social, donde trabajan, luchan, sufren, padecen o mueren en un sistema que no ha mirado detenidamente que el progreso de una Nación está en el Docente; afirmando muy convencido que si es posible un mejor porvenir para los docentes, ciudadanos venezolanos.

José Miguel Delgado Rincones.

DEDICATORIA

Dedico este proyecto primeramente a Dios por ser mi guía espiritual, manteniendo mi fe constante en todos mis proyectos de estudio y llenándome de firmeza y fortaleza para siempre seguir adelante.

A mi familia, madre, hermanos, a mi madrina Elena, gracias por estar a mi lado siempre a pesar de las circunstancias de la vida, sé que constantemente podré contar con todos ustedes.

A ti hermano mayor Milcar Rémanton (+), porque en vida fuiste mi motor en los estudios, mi mayor consejero, mi confidente, pero sobre todo mi más grande ejemplo de que cuando uno se traza un objetivo, con disciplina y dedicación todo es posible. Hoy no estas a mi lado físicamente, pero estas en mi corazón, en mis pensamientos, y en cada letra que escribo para formarme como profesional. Te amare siempre.

A mis estimados profesores Freddy Carrasquero, Lesbia Lizardo, Arelis Marcano, por ser parte de mi formación académica durante todo este lapso, son parte de un ejemplo a seguir, gracias por sus enseñanzas.

A mis compañeros de estudios, Br. José Miguel Delgado, Br. María Esquivel, Br. Ronald Veiza, por ser parte de estos 5 años de estudios, compartimos tantas angustias y tantas emociones, los quiero con el corazón, gracias por 5 años de tantas cosas bonitas, los voy a extrañar.

Josuana Rémanton.

AGRADECIMIENTO

Agradezco a mi Dios cada instante de mi vida en el que alcanzo un logro, este es el mayor, y el de poder compartirlo con su compañía por eso gracias Dios.

A mis padres y hermanas por los consejos, cariños, afecto y ayuda brindada en cada momento, por su preocupación, porque sé el inmenso esfuerzo que han hecho para que logre brillar de la manera que desean, por ser la base de mi vida, gracias.

A la profesora Dra. Arelis Marcano, por cada una de las sesiones en que compartimos opiniones y sentí su pasión por la excelencia y el éxito del Trabajo Especial de Grado. Gracias.

A las personas especiales mi tía Cruz y mi prima Virginia, por su apoyo incondicional. A mis amigos queridos Víctor Villegas, Víctor Aponte, Pilar Suárez, Greysi Hernández, Yhoanna Materan, Anaibet Mijares, Francisco López, Kattiany Moncada, Carmen Arias, María Andreina Esquivel, Josuana Rémanton, Ronald Veiza, Betty Aular, Jesús Lugo, Gabriela Arias, María Inés Aular, Dixaila Burgos... porque soy afortunado de tener los mejores amigos, por recordarme todos los días, su apoyo y afecto, Gracias.

Al departamento de Administración y Planeamiento Educativo, especialmente a los Profesores Yaneth Polanco, Trina Alvarado de Mostafá, Lesbia Lizardo, Arelis Marcano, Narciso Peña, Cándida Requena, Freddy Carrasquero, Clemente Osorio por su apoyo, colaboración y hacer un sueño realidad. A todos mis compañeros de clases de la XXI Promoción de Licenciados en Educación Mención Educación para e Trabajo Sub-Área Comercial.

¡Porque cada uno de ustedes son parte de este éxito!

José Miguel Delgado Rincones.

AGRADECIMIENTO

Quiero iniciar agradeciendo a mi familia, por su constante apoyo y consejos durante estos años de carrera profesional; sin ustedes mi vida no sería la misma, los amo inmensamente.

A mi compañero de clases, amigo y hombro de estudios Br. Delgado, José Miguel; gracias gran amigo por tu constante paciencia, por ser esa fuente firme de aprendizaje y complemento estudiantil; me siento sumamente orgullosa de haber compartido todos estos años a tu lado, hemos crecido no solo como profesionales, sino como seres humanos, gracias por tu amistad, Dios te bendiga.

A la profesora Dra. Arelis Marcano, por su intachable enseñanza, siempre he dicho que la exigencia marca la diferencia, y le estoy agradecida por enseñarme en este lapso de tiempo, que es necesario formarnos de la manera adecuada, desarrollarnos de forma armoniosa, pero sobre todo de siempre ser un ejemplo a seguir. Gracias por su constante apoyo y dedicación a lo largo de la creación de esta investigación.

A nuestro amigo Jesús Lugo (librería Face), por prestarnos su espacio laboral y apoyarnos de muchas formas, gracias por aportar un granito de arena en todas nuestras exigencias.

Forman parte de la constancia, éxito para todos.

Josuana Rémanton

ÍNDICE GENERAL

	pp.
DEDICATORIA	v-vi
AGRADECIMIENTO	vii-viii
LISTA DE TABLAS	xi
LISTA DE GRÁFICOS	xii
RESUMEN	xiii
INTRODUCCIÓN	1
CAPÍTULO I	
EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN4	
Planteamiento del Problema.....	4
Objetivos de la Investigación.....	15
Justificación del Problema.....	16
CAPÍTULO II	
MARCO TEÓRICO20	
Antecedentes de la Investigación.....	20
Bases Teóricas.....	26
Bases Legales.....	39
CAPÍTULO III	
MARCO METODOLÓGICO48	
Naturaleza de la investigación.....	48
Diseño de la investigación.....	49
Tipo de investigación.....	51
Población y muestra.....	51
Técnicas e Instrumentos de recolección de datos.....	52

	pp.
Validez del Instrumento.....	54
Confiabilidad del Instrumento.....	55
CAPÍTULO IV	
ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS RESULTADOS.....	58
CAPÍTULO V	
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	99
ANEXOS.....	103
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	126

LISTA DE TABLAS

TABLAS	pp.
✓ OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES.....	45
AMBIENTE DE TRABAJO:	
Nº 1- Infraestructura. Ventilación. Iluminación.....	59
Nº 2- Limpieza del aula. Orden del aula. Pizarrón.....	64
Nº 3- Escritorio. Sillas. Pupitres.....	69
SUELDOS Y SALARIOS:	
Nº 4- Calidad de vida. Alimentación. Salud.....	74
Nº 5- Seguridad. Transporte. Recreación.....	78
RASGOS DE PERSONALIDAD.	
Nº 6- Rasgos físicos. Rasgos intelectuales. Rasgos sociales. Rasgos laborales.....	83
ESTILOS DE LIDERAZGO.	
Nº 7- Liderazgo autocrático. Liderazgo liberal. Liderazgo democrático.....	88
SITUACIONES DEL LIDERAZGO.	
Nº 8- Adaptación del líder. Control del líder.....	93

LISTA DE GRÁFICOS

GRÁFICOS	pp.
AMBIENTE DE TRABAJO:	
Nº 1- Infraestructura. Ventilación. Iluminación.....	60
Nº 2- Limpieza del aula. Orden del aula. Pizarrón.....	65
Nº 3- Escritorio. Sillas. Pupitres.....	70
SUELDOS Y SALARIOS:	
Nº 4- Calidad de vida. Alimentación. Salud.....	75
Nº 5- Seguridad. Transporte. Recreación.....	79
RASGOS DE PERSONALIDAD.	
Nº 6- Rasgos físicos. Rasgos intelectuales. Rasgos sociales. Rasgos laborales.....	84
ESTILOS DE LIDERAZGO.	
Nº 7- Liderazgo autocrático. Liderazgo liberal. Liderazgo democrático.....	89
SITUACIONES DEL LIDERAZGO.	
Nº 8- Adaptación del líder. Control del líder.....	94



**UNIVERSIDAD DE CARABOBO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
ESCUELA DE EDUCACIÓN
DEPARTAMENTO DE ADMINISTRACIÓN Y PLANEAMIENTO
EDUCATIVO**



Condiciones laborales en relación con el desempeño del liderazgo docente del área de Educación para el Trabajo en la Unidad Educativa “Hipólito Cisneros”.

Autores:

Delgado, José Miguel

Rémanton, Josuana Sarahid

Tutora:

Dra. Arelis Marcano

RESUMEN

La presente investigación tiene como objetivo general “Identificar las condiciones laborales en relación con el desempeño del liderazgo docente del área de educación para el trabajo en la U.E. “Hipólito Cisneros”. El liderazgo docente en el sistema educativo venezolano es muy importante dentro del proceso de enseñanza y aprendizaje, ya que abarca muchos ámbitos, en el cual se busca el enriquecimiento en las áreas pedagógicas, gerenciales, sociales, económicas y fundamentalmente la dignificación del docente. Desde el punto de vista epistemológico esta investigación se enmarca en un enfoque cuantitativo. Así mismo, se considera de tipo descriptiva, con un diseño de campo, apoyado en las teorías administrativas de Chiavenato y Herzberg. Fue escogida una muestra de 14 docentes adscritos al área de educación para el trabajo, se aplicó un instrumento tipo cuestionario dicotómico de dos alternativas si y no, conformado por 48 ítems, validado por el criterio de 4 expertos; la confiabilidad mediante la técnica de Kuder Richardson arrojó un resultado de 0,88370996 (confiabilidad alta), mientras que para el análisis se utilizó la estadística porcentual; por consiguiente, se concluye que es necesario mejorar las condiciones laborales del docente, para que pueda desarrollarse en armonía con su entorno académico y su calidad de vida, siendo importante revisar el ambiente de trabajo para mejorarlos y dar una educación de calidad.

Palabras Claves: Liderazgo, Educación. Condiciones Laborales.

Línea de Investigación: Acción gerencial y desempeño del talento humano.

INTRODUCCIÓN

La educación y el liderazgo forman parte del proceso de desarrollo personal y profesional, el liderazgo es una habilidad propia de todas las personas; sin embargo, esta se manifiesta mediante actitudes e ideas, donde permite al individuo formar sus objetivos y definir la manera de alcanzarlos. Las condiciones laborales por lo general no determinan a las personas en su desempeño como profesional; sin embargo, ciertas condiciones se hacen necesarias para llevar a cabo actividades entre ellas, la actividad educativa.

En la presente investigación se toman en cuenta aspectos importantes y relevantes que forman parte de todo lo que involucra llevar a cabo la educación, determinando dos factores: las condiciones laborales y el liderazgo docente.

En el capítulo I se determina el planteamiento del problema el cual exterioriza tanto la historia del liderazgo y sus actores a nivel mundial, así como los principales entes que fomentan esta cualidad; de igual manera mencionamos la importancia de la educación en Venezuela y cómo el liderazgo docente forma parte de ella, planteando así una problemática existente en la Unidad Educativa “Hipólito Cisneros” la cual fue el espacio seleccionado a estudiar en base a todos estos parámetros. A su vez, se desprenden en este capítulo el objetivo general de estudio y sus objetivos específicos, los cuales mencionan la importancia de estudio de este trabajo, y la justificación del problema.

Seguidamente, en el capítulo II encontramos el marco teórico, donde se desprenden los antecedentes de la investigación, el cual no es más que todo el sustento bibliográfico que prestará la información necesaria para

lucrar la misma; a su vez, ubicamos en este capítulo las bases teóricas, la cuales emanan todas las teorías necesarias para el estudio de la problemática evidenciada; y dentro de este marco, se desprenden las bases legales, el cual es la fundamentación jurídica que ampara y avala todo el sustento legal de la investigación.

Por su parte el capítulo III determina la metodología de la investigación, donde se manifiesta la naturaleza de la investigación, el diseño de la investigación, el tipo de investigación, la población y muestra a evaluar, la técnica e instrumento a aplicar, los juicios de expertos, la confiabilidad del instrumento a emplear, la matriz de validación, el cuadro de operacionalización el cual parte de las variables planteadas y determina las dimensiones a desarrollar, y por último pero no menos importante, el instrumento a aplicar para determinar el índice de estudio a interpretar.

Por consecuencia, el capítulo IV encontraremos el análisis e interpretación de los resultados, el cual desprende toda la información recabada con la finalidad de descubrir el significado de los objetivos planteados.

En el capítulo V se generaron las conclusiones y recomendaciones, determinando la importancia de las condiciones laborales en el ámbito educativo; y el apoyo para el personal docente que refleje un espacio óptimo y de calidad; Asimismo se hallan las referencias bibliográficas y anexos donde se sustenta la investigación. Este proyecto de investigación formará parte de una base de estudio, el cual podrá permitir generar futuras exploraciones de los temas que aquí mencionamos; tomando así un perfil de dignificación para la mejora de esta problemática, tanto en el espacio estudiado, como en materia para la educación en nuestro país.

CAPÍTULO I

CAPÍTULO I

EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

Planteamiento del Problema.

A lo largo de la historia de la humanidad, se puede constatar que seres humanos con notables conocimientos, talentos, técnicas, habilidades y su gran potencial de acción, lograron influir de una manera significativa en su sociedad, por medio de sus palabras y acciones compartían una visión de cambio en pro de su permanencia, organización y una conciencia de unidad espiritual, que le garantizara al hombre vivir y convivir en el seno social, para satisfacer sus necesidades en interacción con sus semejantes. Partiendo de esta idea, Pittaluga, (2013) identifica al liderazgo como “el esfuerzo que se ejerce para influir en el comportamiento de otros o para cambiarlo, con el fin de lograr objetivos predeterminados”.

En este sentido, se comprende que, el ser humano posee o necesita personas que guíen su andar, donde se vean identificados y reconocidos de acuerdo a las cualidades del líder, por el momento o las circunstancias. Para Munch (2011) “El líder es aquel que desarrolla aptitudes y equipos: alienta, enseña, escucha y facilita la ejecución a todas las personas bajo su mando y hace que sus subordinados se conviertan en -campeones- “(p. 146), en todo equipo de trabajo hay un gran líder que debe canalizar esos talentos y recursos materiales en pro del bienestar de su sociedad u objetivo alcanzar.

Es importante mencionar algunos líderes notables a lo largo de la historia como Sócrates, Pericles, Julio César, Jesucristo, Simón Rodríguez,

Simón Bolívar, Abraham Lincoln, Mahatma Gandhi, Nelson Mandela, Steve Jobs, entre otros, todos estos líderes influyeron en su sociedad de acuerdo al momento histórico que les correspondió vivir y ser protagonistas de un cambio necesario para su entorno. El liderazgo siempre ha sido una habilidad fundamental para los políticos, docentes, empresarios, militares y religiosos debido a que su gran visibilidad en la vida pública, es decir aquellas personas consideradas ejemplos para sus ciudadanos.

Es de hacer notar que, la educación es un proceso social con el cual además de transmitir conocimientos, transmite técnicas, habilidades y todo el bagaje socio-cultural de la comunidad en general; en miras para obtener un beneficio extraordinario por su instrucción, es brindarle la oportunidad a los ciudadanos de visualizar y reconocer sus debilidades y fortalezas dentro del plano intelectual, afectivo y operacional para que sea un ser libremente formado, con la capacidad para contribuir de una manera consciente en su entorno, por excelencia los seres humanos nacen con un sentimiento de sociabilidad hacia el prójimo, relacionándose para satisfacer sus necesidades, es un ser social, como diría Aristóteles -un animal político- encuadrado en la familia y la sociedad.

Dentro de esta perspectiva, se manifiesta que “La educación es el arma más poderosa que puedes usar para cambiar el mundo”, tal como lo mencionaba el líder sudafricano Nelson Mandela (1995); es por ello que el liderazgo educativo es un elemento fundamental que influye en el cambio de las sociedades, determinándose como un proceso social cambiante e instrumento por excelencia del crecimiento personal y colectivo, fortaleciendo dimensiones emocionales, operacionales e intelectuales que implica despertar virtudes interiores, al igual que potenciales para el ser humano y llevarlas a su plenitud.

Evidentemente, la sociedad actual afronta cambios muy vertiginosos en todos sus ámbitos sociales desde la economía, la cultura, medios de comunicación, política, gerencia, liderazgo, hasta acontecimientos naturales.

Es decir, la evolución del hombre en la sociedad y en todos sus aspectos materiales. Sin embargo, la educación no escapa de esas influencias positivas y negativas en la sociedad. Nos encontramos en la época de la globalización donde cada elemento o individuo se interrelaciona con su entorno para el progreso y una sana convivencia, es decir, la educación servirá como promotor de un cambio.

Instituciones mundiales como la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (Unesco, 2003) han ideado planes y programas educativos en pro de “fortalecer la educación de calidad como parte de un derecho humano y elemento clave del progreso”. Esta organización ha implementado sus programas, considerando aspectos resaltantes como la inclusión de niños (as) de escasos recursos, identificar las necesidades de aprendizaje, aumentar la alfabetización en los países latinoamericanos, proveer a los adultos una educación equitativa, básica y permanente en aras de fortalecer las sociedades latinoamericanas en materia educativa.

Ahora bien, ubicados en el contexto Latinoamericano podemos encontrar una región con grandes potenciales en todos sus planos – naturales, económicos, sociales, culturales, educativos, políticos- entre otros. En virtud de sus potenciales es necesario indagar, acerca de su desarrollo como Nación, ya que es paradójico, que una región tan privilegiada se encuentre sumergida en la pobreza, desigualdad, exclusión, poco acceso a una educación de calidad, a un sistema de salud eficiente, donde lo privado

es considerado como excelente y lo público algo ineficiente o de poca calidad.

En este orden de ideas, nos atañe es el proceso educativo en Latinoamérica, debido a que es primordial evaluar qué errores se han cometido y qué se está haciendo por mejorar, en una revista orientada hacia “La calidad en la Educación en Latinoamérica” (2013) refleja un significativo estudio de los sistemas educativos en algunos países, coincidiendo que, todos los sistemas han sido influidos por sus lazos históricos, es decir, “un proceso de colonización e incompetencia en gestiones públicas orientadas a todos los ciudadanos”, en la misma exponen a Colombia y Ecuador, como unos de los mejores sistemas educativos, de acuerdo a sus encuestas.

Más allá de lo presentado llegaron a la conclusión, que son causas del poco rendimiento de los docentes y estudiantes, en todos los países de Sudamérica: la insuficiencia de presupuestos, currículos obsoletos desorientados, planta física deteriorada sin dotación tecnológicas pertinentes para un buen desempeño de las áreas, y bajos salarios del magisterio, sin capacidad para cautivar a los jóvenes a ejercer la profesión docente.

Los países latinoamericanos atravesaron y siguen atravesando situaciones adversas en sus planos social, político y económico; el cual, se refleja en su productividad, cohesión social y la capacidad de emprendimiento de sus habitantes. Las altas tasas de inflación, índices de pobreza extrema, alimentación, servicio médico-asistencial, en fin todos los servicios públicos necesarios para satisfacer las necesidades más elementales afectan a la educación, llevando consigo una gran brecha social, que pocos países tercermundistas han superados y por eso no han logrado

desarrollar sus máximos potenciales. Entonces, la educación implicará el progreso o atraso de cualquier país.

En Venezuela, la educación está enmarcada en un proceso fundamental para alcanzar los fines propuestos en el currículo, las leyes y el sistema educativo, entre algunos fines encontramos el artículo 15 de la Ley Orgánica de Educación (2009) en el cual manifiesta que la educación debe,

Desarrollar el potencial creativo de cada ser humano para el pleno ejercicio de su personalidad y ciudadanía, en una sociedad democrática basada en la valoración ética y social del trabajo liberador y en la participación activa, consciente, protagónica, responsable y solidaria... (p13).

El referido artículo, expresa el objetivo que tiene la educación en Venezuela, de la misma forma el Sistema Educativo Bolivariano (SEB), (2007), se orienta hacia la prosecución de unos fines como la construcción del modelo de la nueva República, donde el Estado ejerce la acción de máxima rectoría, además, de garantizar el acceso a los derechos esenciales como principio ético y político, en función de la refundación de la República, que significa construir ese nuevo modelo de sociedad plasmada en la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela.

La educación venezolana, atraviesa una situación poco alentadora en todos sus aspectos del quehacer educativo, como dotación de recursos, deficiencia en las infraestructuras, hacinamiento de estudiantes por sección e instituciones, bajos sueldos y salarios a los docentes la cual no logra cautivar a los jóvenes a ejercer la profesión, políticas educativas aisladas de la realidad, entre otras. Para los autores de esta investigación el liderazgo docente es influido por su ambiente laboral y sus condiciones

socioeconómicas, socioculturales, sociopolíticas y físico-psicológicas en la cual la fatiga y la motivación incide en su rendimiento como profesional.

El Estado debe estar comprometido en hacer valer la equidad en el sistema educativo sin distinción de credo, raza, color o tinte político de los docentes y estudiantes. El quehacer educativo, refleja unos escenarios distintos en cuanto al ejercicio de la profesión docente, sea en institutos públicos como en institutos privados, donde las condiciones laborales y el clima organizacional juegan un papel clave en el proceso de enseñanza y aprendizaje de los estudiantes y docentes. Algunas instituciones buscan cumplir el objetivo de educar y formar, otras instituciones la mercantilizan o se presenta apatía educativa, en fin, las políticas educativas tienen que ir dirigidas a mejorar los espacios para el buen desenvolvimiento de los docentes y estudiantes.

Durante años, el ilustre maestro venezolano Luis Beltrán Prieto Figueroa (1948), abordó pensamientos donde le da sentido a la educación para la formación del hombre integral en su postura de miembro de una comunidad, del ciudadano libre y responsable con el desarrollo económico social, capaz de influir en una mejor y más grande producción, no para aprovechamiento de unos pocos sino para mayor beneficio social.

Por consiguiente, el Estado por convicción, deber, derecho y compromiso social, es el órgano rector en diseñar y organizar el proceso educativo de la Nación y orientarlos hacia sus fines. Debe señalarse que, Prieto Figueroa indica que la educación estará orientada según la doctrina política del Estado pues,

Si el Estado es fascista, la escuela es fascista. Si el Estado es nazista, la escuela es nazista. Si el Estado es falangista, la escuela es falangista. Y si el Estado es democrático, la orientación de la escuela necesariamente tiene que ser democrática.

En efecto, en toda sociedad la educación sirve a elevados fines sociales, pero no le corresponde fijar autónomamente sus propias metas. Es de hacer notar que, la clase social es quien dirige el Estado, y para cuyo servicio actúa en la que orienta la educación. El modelo de Estado, donde se fundamenta la educación se ubica en la Carta Magna de 1999 específicamente en su artículo 2 que reza: “Venezuela se constituye en un Estado democrático y social de Derecho y de Justicia...”

Actualmente, en la sociedad venezolana el Estado democrático y social de Derecho y de Justicia se encuentra ensombrecido por un “Estado Socialista” con fines hacia su pensamiento político; sin embargo dentro de las aulas de clase el líder docente se ha encaminado hacia el libre pensamiento, respetando el criterio de su alrededor y tomando en cuenta aspectos relevantes a esta creencia. El deber ser educativo, es que la educación no puede ser o no debe ser la expresión de la doctrina política de un partido, sino la voluntad de la Carta Magna.

Queremos con ello significar que, la mayoría de los males sociales y públicos son causas de ciertos comportamientos individuales o colectivos y hasta institucionales que suelen ser consecuencia de modelos adoptados en el pasado y aplicados a una realidad social, cultural y político distinta a la realidad venezolana.

En este orden de ideas, se manifiesta que durante el proceso de observación y evaluación de las situaciones generales en la U.E “Hipólito Cisneros”, ubicada en la urbanización La Esmeralda del municipio San Diego, se presentan diversas situaciones que inciden en el desarrollo del liderazgo educativo, en primer lugar las condiciones laborales: infraestructura, clima organizacional y provocación verbal; en segundo lugar, a la relación de la institución con la comunidad y la participación de las comunidades aledañas a la organización o mantenimiento de la institución educativa, y en tercer lugar, como el docente desde lo físico-psicológico ejerce su liderazgo en la institución educativa bajo esas situaciones.

En atención a los tres aspectos expuestos, se presenta la relación o influencia en el liderazgo docente: primero se ubica a un ser humano, este será nuestro docente venezolano; este docente visto como un ser lleno de intereses, necesidades, deseos, anhelos y miedos que influyen en su desarrollo y desempeño como ciudadano, hijo, madre, padre, y profesional en su vida social. El docente es el encargado de llevar a cabo, parte del proceso de enseñanza y aprendizaje, en el cual, éste es el principal responsable de las labores en las instituciones, sin embargo, hay elementos socioeconómicos, de infraestructura y organizacionales que el docente de la Unidad Educativa “Hipólito Cisneros” debe asumir para su desenvolvimiento.

Los autores de esta investigación, consideran que las condiciones laborales, la fatiga y desmotivación en los docentes, por la rutina que se les presenta constantemente en sus actividades, el cansancio psicológico, intelectual y físico que ocasiona la enseñanza, además, de la poca remuneración como profesional influyen en su rendimiento. Es decir, el docente trabaja todos los días, incluyendo las planificaciones y las correcciones de actividades en sus hogares. En algunos casos el salario que

percibe el docente no le alcanza para costear sus necesidades elementales como la alimentación, la salud, el transporte público, la recreación, entre otros, que influyen en la calidad de vida y de manera significativa en el desempeño del liderazgo docente.

A manera de ilustración, un grupo familiar que dependa única y exclusivamente de un docente, será una situación muy adversa para su entorno, este profesional deberá de trabajar como mínimo en dos instituciones educativas; además, de realizar cualquier actividad de comercio informal los fines de semanas. Es notable que, el rendimiento de un profesional que se dedica a un solo trabajo que logra cubrir sus expectativas psicológicas, físicas y socioeconómicas será excelente su labor, sin embargo, el profesional que se dedica a trabajar en dos instituciones educativas más una actividad informal los fines de semana no tendrá el mismo rendimiento, porque este profesional estará más preocupado por su estabilidad económica que por su rendimiento y preparación como profesional.

Actualmente, ciertos entes educativos presentan situaciones adversas que inciden en la deserción del profesional de la docencia; dentro de este marco se halla, la ubicación de las instituciones en sitios geográficos muy remotos de sus hogares, participan en suplencias que en ocasiones no les garantizan la remuneración por sus labores o la obtención de su documentación como docentes interinos del Ministerio del Poder Popular para la Educación, de igual forma, pasan por ciertas vejaciones con los estudiantes. Es de suma importancia mencionar que, los organismos competentes de amparos (Federación Venezolana de Maestros y/o sindicatos regionales) se inquietan más por la posición político-partidista. De hecho, parte de la comunidad educativa se encaminan más al Programa de

Alimentación Escolar (PAE) o están atentos del pago de la mensualidad de los estudiantes (en caso de institutos privados); en fin, el liderazgo docente venezolano se encuentra aislado de un sistema educativo que pareciera estar diseñado para el fracaso escolar, ya que no visualiza las necesidades realmente de su entorno y carencias (infraestructura, sueldos y salarios, dotación tecnológica, formación permanente, entre otros...) en todo el espacio educativo.

El ejercicio de la profesión docente, es un tema sobre el cual todos los ciudadanos se consideran especialistas para emitir un juicio de valor con respecto a rol del docente líder, este es reprochado en todos los niveles y modalidades.

Sin embargo, el nivel que nos atañe es el nivel medio y diversificado donde se encuentra parte del grueso escolar, todos los sectores de la sociedad exigen y esperan algo del docente líder, pero con ciertas acciones y directrices el Estado venezolano y las comunidades aledañas poco a poco cercenan el derecho a una educación de calidad para todos, al no poseer infraestructuras aptas, recursos tecnológicos actualizados, docentes remunerados adecuadamente, sistema de protección institucional, mejor distribución de los docentes de acuerdo a la ubicación geográfica, sistema de salud eficiente, participación coherente de los padres y miembros de la comunidad, entre otros. Todos claman educación de calidad, pero la sociedad venezolana no se ocupa por mejorar las condiciones sociales y laborales de los docentes.

Cabe mencionar que, la relación del docente con su entorno comunitario influye en el patrón de comportamiento del liderazgo; en la U.E “Hipólito Cisneros”, la mayoría de los educadores son personas

profesionalmente preparadas, la institución abarca a estudiantes de diversos sectores (populares y pudientes), sin embargo, esto no ha sido un factor influyente para el minimizar el rendimiento como líder dentro de su aula.

Precisemos, ante todo, que los docentes laboran en una institución educativa ubicada en una urbanización organizada adecuadamente; sin embargo, en la U.E “Hipólito Cisneros” se visualiza cierto déficit en sus aulas de clase como: la iluminación, en algunas aulas se percibe que poseen los espacios para el alumbrado y algunas no se encuentran en óptimas condiciones; en cuanto a la ventilación, poseen los equipos adecuados sin embargo, algunos están en deterioro; y finalmente, las herramientas de apoyo educativo (pupitres, escritorio, pizarrón, sillas, mesas, recursos multimedia) van mermando su utilidad en la medida del tiempo, uso y cuidado.

De lo antes expuesto se desprende que, los docentes a diario afrontan situaciones adversas que inciden en el desempeño de sus actividades, sin embargo, el docente realiza un esfuerzo extraordinario en la identificación de los problemas sociales, culturales, políticos, económicos que se le presenta en el aula de clase, y de esta manera brinda un apoyo o una posible solución, con la visión de estimular al estudiante a desarrollar sus capacidades, a progresar sanamente y a realizar aportes a una sociedad tan conmocionada. A tenor a lo anterior se plantea la siguiente interrogante ¿Cuáles son las condiciones laborales que influyen en el desempeño del liderazgo docente?

Objetivos de la Investigación

Objetivo General.

Identificar las condiciones laborales en relación con el desempeño del liderazgo docente del área de educación para el trabajo en la U.E. “Hipólito Cisneros”.

Objetivos Específicos.

- ✓ Diagnosticar el tipo de liderazgo en el desempeño del docente en el aula en la U.E. “Hipólito Cisneros”.

- ✓ Describir los elementos socioculturales que intervienen en el liderazgo docente en la U.E. “Hipólito Cisneros”.

- ✓ Relacionar las condiciones laborales con el liderazgo educativo en la U.E. “Hipólito Cisneros”.

Justificación del Problema.

El liderazgo docente en el sistema educativo es muy importante dentro del proceso de enseñanza y aprendizaje, abarca muchos ámbitos de la práctica docente en el aula, como el dominio de temas, dominio de la clase, manejo del aula tanto el espacio físico como las conductas de los estudiantes; esto se logra si el docente tiene la capacidad de proyectarse como un líder ante sus alumnos, porque es a través de su liderazgo que dirige, coordina, impulsa, evalúa y crea condiciones que desarrollen la enseñanza, todo aunado a la relación e interacción docente – alumno que este crea con sus estudiantes. Por lo tanto el líder es un conductor de grupo, un orientador y un dirigente de la dinámica grupal que coadyuva a conseguir con eficacia y certeza las metas y objetivos que se plantea un grupo.

Resulta claro, que este trabajo de investigación gira en torno a un elemento fundamental del quehacer educativo, como lo es el liderazgo docente y las condiciones laborales; donde su desempeño puede estar enmarcado en el bajo rendimiento de la población estudiantil en general o la relación con sus compañeros docentes, personal directivo, administrativo y obrero.

El liderazgo es el proceso organizacional más importante al momento de capacitar un grupo de personas, demostrando que, es necesario ampliar la eficacia de los valores en los individuos, siempre y cuando sean en pro del beneficio mutuo. La importancia de este estudio se fundamenta en brindar un aporte de cambio en el ejercicio del liderazgo docente de la U.E “Hipólito Cisneros”, para que el educador mediante su participación dentro del aula de clase se convierta en ese gestor de cambio que siempre ha sido; sin embargo, la exigencia en la actualidad es superior, mostrándoles al

estudiante las fortalezas y oportunidades que poseen siempre en plena consciencia de sus debilidades para poder aprovecharlas, sin perder el objetivo principal que es generar cambio, crear y formar ciudadanos autónomos para el libre desenvolvimiento en la sociedad.

Precisemos, ante todo, que esta investigación es un estudio fijado en base al liderazgo docente y las condiciones laborales que esto abarca, en el cual busca el enriquecimiento en áreas sociales, gerenciales, pedagógicas, socioeconómicas y fundamentalmente la dignificación del docente líder y de la profesión docente siendo un aporte a la sociedad venezolana. Es evidente que, este proceso de investigación tiene una pertinencia social ya que recaba información, percepciones y hechos sociales que se presentan en las instituciones educativas venezolanas, en este caso la U.E “Hipólito Cisneros”, ya que las condiciones sociales van determinando de cierta forma el proceso educativo. La presente investigación promueve aportes en lo social, gerencial, pedagógico y socioeconómico, desprendiéndose la siguiente descripción:

En aportes sociales, porque permite obtener nuevos conocimientos en el campo educativo venezolano sobre una realidad social latente y mediante el diagnóstico de necesidades y problemas, permite aplicar conocimientos con finalidades prácticas, siempre en el marco de una relación dinámica, un diálogo permanente y recíproco.

En aportes gerenciales, porque se afianza la convicción de la permanencia del cambio continuo, promueve el uso de tecnología e innovaciones. En fin, la necesidad de cambios que favorezcan el desarrollo, la productividad en forma eficiente, eficaz y efectiva, dándole primacía al capital humano, como lo es el docente y sus estudiantes.

En aportes pedagógicos, porque se vigoriza el compromiso de transformación en la educación mediante una adecuada inserción en los procesos sociales, teniendo sus cimientos en los principios éticos y morales en aras de un desarrollo humano sostenible.

En aportes socioeconómico, porque plantea retos y oportunidades a la sociedad venezolana, con el firme propósito de reflexionar acerca de la situación económica de los docentes, siempre orientado al desarrollo de la comunidad y el mejoramiento de la calidad de vida de todos, generando un lugar de encuentro para el hombre, la ciencia y la sociedad.

De esta forma, se destacan los diversos aportes de la investigación en pro de la dignificación de los educadores que prestan servicio en las instituciones educativas; ya que, la educación es uno de los medios ineludible de la movilidad social, a través de ella el ciudadano puede aspirar a la superación espiritual y material que les permita vivir adecuadamente en la sociedad. En fin, se expresa que “La educación encierra un tesoro” tal como lo titulaba Delors en su informe de la UNESCO.

CAPÍTULO II

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

El marco teórico compone el núcleo del trabajo de investigación, en palabras de Tamayo y Tamayo (2009), “El marco teórico nos ayuda a precisar y a organizar los elementos contenidos en la descripción del problema, de tal forma que puedan ser manejados y convertidos en acciones concretas”, es decir, aquellas teorías, documentos y trabajos de investigación, que realizaron autores que se vinculan con nuestra investigación considerando sus aportes académicos, social, y culturales en aras del liderazgo y el avance de una educación infundida en principios de liderazgo.

En cuanto a las bases legales de la investigación, se toman en consideración algunos artículos establecidos en la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999), la Ley Orgánica de Educación (2009), la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras LOTT (2014), la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo. LOPCYMAT (2012) y el Reglamento Parcial de la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (2007).

Antecedentes de la Investigación.

El liderazgo es un tema con mucho énfasis en la sociedad contemporánea, donde las principales promotoras de esta cualidad son las empresas y/u organizaciones, ya que permanecen en una constante lucha por ser cada vez más competitivas. Para poder hablar de organizaciones es

indispensable mencionar a los conductores principales del liderazgo, los docentes. En efecto, el docente como toda persona, posee tanto fortalezas como debilidades que debe evaluarse, es decir, implica estudiarse primero a sí mismo, conocerse; para luego poder estudiar y entender a los demás, para así poder lograr, la loable misión de conducir a los demás al éxito.

El área educativa siempre ha llevado implícita la función del liderazgo, existe un trasfondo ético que siempre ha rodeado a los actores del proceso enseñanza-aprendizaje, puesto que la enseñanza ha sido una actividad humana en que las personas ejercen su poder de influencia en otras.

En esta perspectiva, se cita a **Cruz. M. (2012)**, menciona que:

El liderazgo es un tema que ha sido estudiado a lo largo de muchos años. Últimamente muchos investigadores han mostrado interés en ahondar más sobre los diferentes estilos y la influencia que alguno de ellos tenga en el comportamiento de los docentes en una institución escolar. Desde el punto de vista de la administración, la gerencia moderna le atribuye gran relevancia al liderazgo, por cuanto el mismo es esencial en todas las funciones de una organización. (p. 16)

Debe señalarse que, el liderazgo en el aspecto educativo también aparece como factor para movilizar grupos, bien sea académicos o de alumnado hacia una dirección correcta. Entonces, es allí donde el factor humano (docente) ayudará al grupo (estudiantes) a identificar hacia donde se dirigen y luego los motivará a alcanzar metas. El aula de clases es el espacio donde el liderazgo es dirigido por el maestro o maestra, el mismo se convierte para el estudiante en ese modelo, guía o acompañante de su proceso de aprendizaje, de esta manera se garantiza el mismo reforzando la tarea del profesorado.

Un docente líder sin valores es un docente vacío y sin coherencia, más sin embargo, en el ambiente educativo esto ocurre poco ya que un docente siempre determina los fines que persigue y los valores que lo sustentan, entonces esto último marca pauta esencial en otros para que busquen desarrollarse y desempeñarse de forma integral.

Desde la perspectiva de **Rodríguez, S. Cárdenas, C. y Campos. F.** en el libro *“El Desarrollo del Liderazgo Educativo”* (2012), expresan que “La evidencia del liderazgo docente, da cuenta que las acciones de estos forman una importante variable que incide en la mejora del trabajo docente y de las organizaciones educativas” (p.44). Es decir que, el liderazgo docente se desarrolla en todos los ámbitos de la sociedad tanto en el proceso educativo, como en materia gerencial o de formación administrativa.

En este sentido, lo antes expuesto se vincula con el tema de investigación, ya que el liderazgo docente se desarrolla tanto como en el proceso de educación en el aula, así como en materia gerencial o de formación administrativa, cosa que servirá de apoyo como punto de partida para fomentar y afianzar las bases del liderazgo docente. En Venezuela, en las últimas décadas se han venido manifestando una serie de transformaciones en todas las estructuras, donde la educación, en todos sus niveles y modalidades, ocupa un lugar muy relevante. Dentro de los cambios que se han venido presentando se destaca la tendencia a afianzar nuevos enfoques hacia la mejora continua del ejercicio del liderazgo, la gerencia educativa y las relaciones interpersonales, en el cual son elementos claves en el progreso de cualquier institución educativa.

Es de hacer notar que, Femayor y Femayor (2012) manifiestan que el saneamiento básico son “aquellas actividades relacionadas con el mejoramiento de las condiciones básicas que afectan a la salud, o sea, el abastecimiento de agua, disposición de excretas, residuos sólidos, infraestructura y control de la fauna nociva”.

En las instituciones educativas venezolanas, se pueden manifestar que los componentes operativos del saneamiento básico como: agua potable, alcantarillado; disposición de excretas, aseo urbano, mejoramiento de la infraestructura, protección de los alimentos, limpieza y cuidado de las aulas de clases, entre otros, son elementos indispensables para el desarrollo y proceso de la actividad académica. Al mismo tiempo, los autores antes mencionados, también definen el saneamiento básico en el ambiente laboral, resultando ser el “conjunto de acciones técnicas integradas por una serie de disposiciones y medidas legales mínimas, con el fin de garantizar condiciones óptimas en el ambiente de trabajo para preservar la salud de los trabajadores”.

Dentro de este marco, se toma en cuenta el estudio planteado por **Boggio, Noguera y Rivas** en su investigación titulada “*Evaluación de la carga mental de trabajo bajo el enfoque de la Ergonomía Cognitiva*” (2013) los cuales expresan que:

Una particularidad del trabajo actual es la progresiva disminución de la carga física y el aumento de la carga mental, esto es debido, primeramente, a la aparición de nuevas tecnologías; y seguido a las nuevas formas de organización del trabajo que lo hacen más complejo, exigente y con mayor rapidez. La implementación de innovaciones tecnológicas especialmente a partir de la introducción de la informática y de las nuevas

tecnologías de la información y la comunicación, han producido una serie de cambios en los puestos de trabajo que tradicionalmente se venían ejerciendo. (pág. 5)

Por consiguiente, estos datos van vinculados con el tema de investigación ya que, en parte, el liderazgo docente se ha visto afectado por ciertas condiciones laborales, las cuales han aportado el desarrollo del agotamiento del docente durante sus actividades académicas y fuera de ellas; generando factores psicosociales y afecciones de la salud, donde los más relevantes son el estrés laboral, enfermedad de la voz como la afonía la cual principalmente afecta las cuerdas vocales, enfermedades cardiovasculares, enfermedades músculo-esqueléticas, mentales y endocrinológicas, entre otros.

Cabe citar el concepto de ergonomía dentro de las definiciones de la Norma Técnica para la Declaración de Enfermedad Ocupacional NT-02-2008 (2008):

Es la disciplina que se encarga del estudio de trabajo para adecuar los métodos, organización, herramientas y útiles empleados en el proceso de trabajo a las características (psicológicas, cognitivas, antropométricas) de los trabajadores, es decir una relación armoniosa con el entorno (lugar de trabajo) y con quienes lo realizan (los trabajadores). (pág.10)

De esta manera, indicamos que la ergonomía es importante ya que resulta ser un factor vital para el aumento de los niveles de salud en la población docente; generando así la efectividad y armonía académica y

laboral que se desea implementar, como vía de desarrollo para resultados educativos positivos.

Mientras tanto, **Paz** en su proyecto titulado “*Mejoras ergonómicas realizadas en los puestos de trabajo del área de conversión de una empresa de producción*” (2013), menciona lo siguiente:

En Venezuela, en lo que respecta a estos últimos años se ha venido originando un impulso de impacto laboral, orientados en el bienestar de la población trabajadora, con un objetivo centrado en la mejora de las condiciones de trabajo que influyen de forma directa e indirecta en la salud de los trabajadores, atendiendo las necesidades dentro de los puestos de trabajo a través de la implementación de leyes, reglamentos y normas gubernamentales que controlan y/o regulan las condiciones de trabajo, con el propósito de garantizar y preservar la salud integral de los trabajadores. (pág. 10)

En esta perspectiva, se toma en cuenta la importancia del recurso humano como principal contribución del desarrollo de una institución; en el ámbito educativo se podrían determinar como principal objeto de estudio, los elementos que perjudican el confort físico y mental de los docentes, en donde se debe destacar la importancia que deben tener las instituciones educativas en diseñar condiciones y medios de resguardo que permitan el bienestar y seguridad de los docentes en cada una de sus actividades. Es por ello, que las condiciones laborales van ligadas al desarrollo del liderazgo docente, ya que, el fin de estas es controlar y disminuir todas aquellas causas que afectan las condiciones físicas y mentales de los educadores.

Bases Teóricas:

En el ámbito internacional, se encuentran organismos que de una u otra forma apoyan con sus ideas, proyectos y programas a largo plazo el mejoramiento de la educación, es por esto que, la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO, 2009), resaltan una serie de aspectos con relación al proyecto de investigación, donde destacan que, “El Líder o Liderazgo se basa en la conducción”, sin embargo, no en función de dirigir un lugar, ni una situación inesperada, sino en la conducción de un tiempo, del futuro. Se refiere al arte de conducir hombres y mujeres hacia esa meta y los/las líderes son personas o conjunto de personas competentes en el arte de conducir hacia el futuro.

Dentro de este marco, el liderazgo se prueba en situaciones complejas, en momentos difíciles o críticos. En el caso de la educación en América Latina, un alto porcentaje de las instituciones escolares viven una situación crítica. Los índices de aprendizaje son mínimos ya que, los alumnos viven no solamente en situaciones precarias, sino que son rodeados por la amenaza de la constante violencia, la cual puede ser expresada de diferentes formas (familiar o social) donde directivos y maestros deben lograr cumplir no solamente con el cien por ciento de lo exigible, sino ir más allá y entregar más tiempo y sus mejores esfuerzos.

De señalarse que, muchos investigadores han llegado a la conclusión que el liderazgo se ha asociado tradicionalmente a investigaciones sobre calidad y mejora de las instituciones, sin embargo, Bernal J (2012), un investigador destacado nos indica que “El comportamiento de los directivos tienden a convertir a sus profesores en líderes de la actividad educativa” (p. 35), es decir, se debe motivar a través del logro, despertar la conciencia

acerca de la importancia que tiene de los resultados escolares y de generar altas expectativas.

Es necesario distinguir el liderazgo como cualidad personal y como cualidad funcional, el primero identifica al individuo dentro de sus características especiales como un líder, por el contrario el segundo simplemente deriva autoridad para tomar decisiones dentro de la empresa. Entonces llevando seguimiento de esta investigación, podemos manifestar que el liderazgo docente cumple con ambos roles para poder constituir un objetivo fundamental.

Teorías Administrativas

En las letras de Chiavenato, I. (2006) en su libro “Introducción a la Teoría General de la Administración” se esgrime que,

El comportamiento del líder (que involucra funciones como planear, informar, evaluar, arbitrar, controlar, recompensar, estimular, penalizar, etc.) debe ayudar al grupo a alcanzar sus objetivos; en otras palabras, a satisfacer sus necesidades. Así, el individuo que pueda dar mayor asistencia y orientación al grupo (seleccionar o ayudar al grupo a seleccionar las mejores alternativas para sus mejores problemas) para que alcance un estado satisfactorios, tiene probabilidades de ser considerado su líder. (p. 151)

De esta manera se determina que, el liderazgo es el factor principal al momento de desarrollar la gerencia, y esto va de la mano con la toma de decisiones que se desenvuelvan durante el proceso, donde es importante el trabajo en equipo y la concordancia de opiniones dentro del marco del avance. El liderazgo constituye tanto temas administrativos como de gerencia, donde existen infinidades de autores que coinciden o se

contradicen en las teorías basadas en este punto. Dándole continuidad al marco teórico de este proyecto de investigación, nombraremos y evaluaremos las teorías de liderazgo más resaltantes partiendo de la perspectiva de sus autores y desarrollando unos análisis posteriores de lo que estos comentan.

➤ **Elton Mayo. Teoría de las Relaciones Humanas.**

La teoría de las relaciones humanas o también denominada escuela humanística de la administración fue desarrollada por Elton Mayo y sus colaboradores, surge como un movimiento de reacción y oposición a la teoría clásica de la administración. Esta pretendió desarrollar una nueva filosofía empresarial, una civilización industrial en la que la tecnología y el método de trabajo constituyen las más importantes preocupaciones del administrador.

La mencionada teoría, se originó en los Estados Unidos, los trabajadores y sindicatos vieron e interpretaron la administración científica como un medio sofisticado de explotación de los empleados a favor de los intereses patronales. Se llevó a cabo el experimento de Hawthorne, el cual comprobó que la administración se basaba en principios inadecuados para el estilo de vida estadounidense.

En consecuencia, según Mayo la teoría de las relaciones humanas “surgió de la necesidad de contrarrestar la fuerte tendencia a la deshumanización del trabajo, iniciada con la aplicación de métodos rigurosos, científicos y precisos, a los cuales los trabajadores debían someterse forzosamente”. (p. 118)

I. Concepto de Liderazgo.

De acuerdo a lo establecido por Chiavenato (2006), la teoría clásica no se preocupó por el liderazgo y sus implicaciones, es decir, los autores clásicos, se refirieron al liderazgo de manera superficial. Sin embargo, la Teoría de las relaciones humanas comprobó la enorme influencia del liderazgo en el comportamiento de las personas. Según los autores de la Teoría de las relaciones humanas, el Liderazgo puede verse desde perspectivas diferentes, a saber:

- a.** *Liderazgo como fenómeno de influencia:* El liderazgo es la influencia interpersonal ejercida en una situación, orientada a la consecución de uno o diversos objetivos específicos mediante el proceso de comunicación humana. El liderazgo es el fenómeno social que ocurre sólo en grupos sociales y en determinada estructura social. Mientras tanto, la influencia es una fuerza psicológica, una transacción interpersonal en que una persona actúa para modificar el comportamiento de otra.

- b.** *Liderazgo como proceso de reducción de la incertidumbre de un grupo:* El liderazgo es un proceso continuo de elección que permite a la empresa avanzar en dirección de sus objetivos, a pesar de las perturbaciones internas y externas. El grupo tiende a escoger como líder a la persona que puede orientarlo y apoyarlo (que defina o ayude al grupo a elegir el rumbo y las mejores soluciones a los problemas) en la consecución de los objetivos. El líder es una persona que toma decisiones y ayuda a que el grupo tome decisiones adecuadas.

c. *Liderazgo como relación funcional entre líder y subordinados:* El Liderazgo está en función de ciertas necesidades en determinada situación. La relación radica en tres generalizaciones:

- La vida de cada persona puede verse como una lucha continua por satisfacer necesidades, aliviar tensiones y mantener el equilibrio.
- En nuestra cultura, la mayor parte de las necesidades individuales se satisface a través de las relaciones con otras personas y grupos sociales.
- Para cualquier persona, el proceso de relación con otras personas es un proceso activo de satisfacción de necesidades. La persona no espera que la relación capaz de proporcionarle los medios de satisfacer una necesidad surja de manera natural, sino que busca las relaciones adecuadas para lograrlo o utiliza las que ya existen con el fin de satisfacer sus necesidades personales. Existe una relación funcional en que el grupo percibe al líder como la persona que tiene o controla los medios capaces de satisfacer necesidades. Por tanto, seguirlo puede constituir para el grupo un medio de aumentar la satisfacción de sus necesidades o de evitar su disminución. En consecuencia, el líder es un estratega que orienta el rumbo de las personas.

d. *El liderazgo como proceso en función del líder, de los seguidores y de las variables de situación:* El Liderazgo es el proceso de ejercer influencia sobre una persona o un grupo de personas que se esfuerzan por lograr sus objetivos en determinada situación.

II. Teorías sobre Liderazgo.

El Liderazgo constituye uno de los temas administrativos más investigado y estudiados en las últimas décadas. Las teorías sobre liderazgo formuladas por los autores de las relaciones humanas pueden clasificarse en tres grupos, cada uno de los cuales tiene sus propias características:

a. Teorías de Rasgos de Personalidad: Son las teorías más antiguas respecto del liderazgo. Un rasgo es una cualidad o característica distintiva de la personalidad. Según estas teorías, el líder posee rasgos específicos de personalidad que lo distinguen de las demás personas, es decir, tiene características de personalidad que le permiten influir en el comportamiento de sus semejantes. Estas teorías recibieron la influencia de la teoría del “gran hombre”, sustentada por Carlyle para explicar que el progreso del mundo es producto de las realizaciones personales de algunos hombres sobresalientes en la historia de la humanidad. Cada autor especifica algunos rasgos característicos de personalidad que defienden el líder, como los siguientes:

1. *Rasgos Físicos:* energía, apariencia personal, estatura y peso.
2. *Rasgos Intelectuales:* adaptabilidad, combatividad, entusiasmo y autoestima.
3. *Rasgos Sociales:* cooperación, habilidades interpersonales y habilidad administrativa.
4. *Rasgos Relacionados con el Trabajo:* interés en la realización, persistencia e iniciativa.

En consecuencia, el líder debe inspirar confianza, ser inteligente, perceptivo y tener decisión para liderar con éxito.

b. Teorías de Estilos de Liderazgo: Estudian el liderazgo en cuanto a estilos de comportamiento del líder frente a los subordinados. Mientras el enfoque de rasgos apunta a lo que es el líder, el enfoque de estilos de liderazgo se refiere a lo que hace el líder, a su manera de comportarse en el ejercicio del liderazgo. La principal teoría señala tres estilos de liderazgo: Autoritario, Liberal y Democrático.

1. *Liderazgo Autocrático:* El Líder centraliza las decisiones e impone órdenes al grupo. Por un lado, el comportamiento de los grupos indicó fuerte tensión, frustración y agresividad; por el otro, ausencia de espontaneidad, de iniciativa y de grupos de amigos.
2. *Liderazgo Liberal:* El Líder delega todas las decisiones en el grupo y no ejerce ningún control. la actividad de los grupos fue intensa, la producción es escasa. Las tareas se desarrollan al azar, con muchos altibajos, y se pierde mucho tiempo en discusiones personales, no relacionadas con el trabajo en sí. Se nota fuerte individualismo agresivo y poco respecto al líder.
3. *Liderazgo Democrático:* El Líder conduce y orienta el grupo, e incentiva la participación de las personas. El líder y los subordinados desarrollaron comunicación espontánea, franca y cordial. El trabajo se realiza a un ritmo uniforme y seguro, sin alteraciones, incluso cuando el líder se ausentaba. Existe un claro sentido de responsabilidad y de compromiso personal, además de una impresionante integración grupal en un clima de satisfacción.

Los grupos sometidos al liderazgo autoritario produjeron mayor cantidad de trabajo; bajo el liderazgo liberal, los resultados fueron pobres en cuanto a la calidad y cantidad; bajo el liderazgo democrático, el nivel de producción

fue igual al de los grupos sometidos a liderazgo autoritario, aunque la calidad del trabajo fue superior. La principal dificultad en el ejercicio del liderazgo es saber cuándo aplicar cuál proceso, con quién y en qué circunstancias y actividades.

c. Teorías Situacionales del Liderazgo: Mientras que las teorías de rasgos de personalidad son simplista y limitadas, las teorías de estilos de liderazgo ignoran variables situacionales. Las teorías situacionales parten de un contexto más amplio y pregonan que no existe un único estilo o característica de liderazgo válido en cualquier situación. Lo contrario si es verdadero: cada situación requiere un tipo de liderazgo para liderar con éxito los subordinados. Las teorías situacionales son más atractivas para el gerente puesto que aumentan sus opciones y sus posibilidades de cambiar la situación para adecuarla a un modelo de liderazgo para adecuarlo a la situación. El Líder debe adaptarse a un grupo de personas en condiciones variadas. La ascendencia de un líder depende mucho más de la posición estratégica que ocupa en la red de comunicaciones, que de sus características de personalidad. Al poco tiempo, el enfoque situacional de liderazgo comenzó a ganar terreno.

Del enfoque situacional pueden inferirse las siguientes proposiciones:

1. Cuando las tareas son rutinarias y repetitivas, generalmente el liderazgo es limitado y está sujeto a controles del jefe, que se sitúa en un patrón de liderazgo próximo.
2. Un líder puede asumir diferentes patrones de liderazgo frente a cada uno de sus subordinados, de acuerdo con las fuerzas mencionadas.

3. El líder también puede asumir diferentes patrones de liderazgo frente a un mismo subordinado, según la situación que se presente. Cuando el subordinado presenta alto nivel de eficiencia, el líder puede darle mayor libertad en las decisiones; si el subordinado presenta errores frecuentes y graves, puede imponer mayor autoridad personal y darle menor libertad en el trabajo.

➤ **Frederick Herzberg (1959) Teoría de los dos Factores.**

Herzberg formuló la teoría de dos factores para explicar la conducta de las personas en situación de trabajo. Para este autor existen dos factores que orientan la conducta de las personas:

Factores higiénicos o factores extrínsecos, estos se encuentran en el ambiente que rodea a las personas y abarcan las condiciones dentro de las cuales ellas desempeñan su trabajo. Estas condiciones se administran y deciden por la empresa, los factores higiénicos se encuentran fuera del control de las personas. Los factores higiénicos son las condiciones físicas y ambientales, políticas y directrices de las empresas, relaciones entre el líder y el subordinado entre otros. *Factores motivacionales, o factores intrínsecos*, se relaciona con el contenido del cargo y con la naturaleza de las tareas que la persona ejecuta.

Los factores motivacionales se encuentran bajo control del individuo, pues se relacionan con aquello que él hace y desempeña. Involucran sentimientos de crecimiento individual, reconocimiento profesional y autorrealización, y dependen de las tareas que el individuo realiza en su trabajo.

Esta teoría desarrollada por Frederick Herzberg, tiene gran relevancia en cuanto a la motivación de los empleados en las organizaciones. De esta manera, se contextualizará esta teoría en plano educativo, en primer lugar las instituciones educativas son organizaciones abiertas o exógenas, la cual el ambiente físico y ambiental sea positivo o negativo repercute en las aulas de clases, trayendo consigo una influencia en cuanto a la gerencia educativa desde su planeación hasta su ejecución.

Tal como lo desarrolló Frederick Herzberg, autor que establece, que los *Factores higiénicos o factores extrínsecos* dependen de las directrices y condiciones sociales, culturales, económicas y políticas. Esta influencia puede ayudar o minimizar el rendimiento de los docentes y los estudiantes de las instituciones educativas. Mientras que los *Factores motivacionales, o factores intrínsecos*, son inherentes a cada persona de acuerdo a las tareas o funciones que cumpla en la estructura organizacional, es la forma de ver e interpretar cada situación que se le presenten este implica un crecimiento de las personas en el momento de realizar sus tareas diarias, es decir sentir satisfacción en ejecutar y contribuir como parte en un todo.

Es hacer notar que, los autores Elton Mayo y Frederick Herzberg, son de gran sustento teórico para este trabajo de investigación, ya que, sus aportes contribuyeron a optimizar diversos métodos y técnicas en las relaciones interpersonales entre los directivos y los trabajadores, además de apuntar hacia el mejoramiento de las condiciones laborales en las organizaciones, debido a que muchas directrices y políticas emitidas por los directivos se encontraban divorciada de la realidad. En plano educativo, en su mayoría las políticas, directrices y condiciones laborales de las instituciones educativas se encuentran aisladas de una realidad que pareciera incomodar a muchos, sin embargo, llega hasta ahí una simple

inconformidad, debido a que en las instituciones pareciera que existiera un silencio administrativo e institucional cómplice, donde los problemas de cierta forma son omitidos; cabe mencionar que, los docentes siendo los que dirigen en gran parte el quehacer educativo pocas veces sus ideas, proyectos e inconformidades no son aceptadas y reconocida en las decisiones directivas.

➤ **Luis Beltrán Prieto Figueroa; *El Maestro Como Líder* (1975)**

Dentro del marco educativo venezolano es importante mencionar, los aportes realizado por Luis Beltrán Prieto Figueroa (1948) en el ámbito educativo, social y político; líder educativo por excelencia, coautor del Primer Proyecto de la Ley de Educación (1948), de la Ley de Educación de (1980), además del impulso de la Educación como un derecho humano de todos los ciudadanos y la función indeclinable del Estado, denominado como “El Estado Docente”, principios que actualmente se refleja en nuestra Ley Orgánica de Educación de 2009.

Al mismo tiempo Prieto Figueroa, esboza en sus artículos, libros y revistas la importancia de El Maestro, como un Líder innato en la comunidad y sus influencia en las relaciones sociales, es por esto que

El liderazgo puede surgir del contacto inmediato con los miembros de la comunidad o grupo humano, o de acciones o actividades indirectas, mediante ciertos símbolos o por el uso de determinados medios técnicos, como el cine, la radio, etc. (p. 6.).

Es por esto que, el Liderazgo Docente siempre partirá del contacto constante entre los individuos, y el cómo abarca su influencia dentro del

aspecto gerencial, es lo que determinara el avance de dichas personas dentro y fuera de cualquier organización. El Maestro Prieto, menciona que:

El proceso educativo no es totalmente conservación del pasado, que conduciría al estancamiento, ni renovación trepidante que no dejase estabilizar ninguna conquista. Por el contrario, los procesos de renovación han de encontrar los cimientos firmes en las conquistas anteriores. Cada éxito alcanzado debe propiciar progresos futuros. Sólo así puede decirse que el pasado penetra el presente y lo reaviva. Sólo de ese modo puede sostenerse que en todo presente el futuro vive como una posibilidad para la acción nueva y renovadora. El pasado en este caso son los “factores tradicionales e inalterables del hombre, de la sociedad y de la cultura” (p 45.)

Llama poderosamente la atención el hecho que, la sociedad venezolana siempre ha estado bajo la sombra del liderazgo de cualquier ente, un porcentaje de la población le cuesta desarrollar la toma de decisiones por voluntad propia; siempre se ha enfocado en seguir los lineamientos que otros han desarrollado o planteado. En muchas ocasiones esto crea eco en el ámbito social, ya que, se evalúa de forma práctica, que hace falta el estímulo para desarrollar aspiraciones y metas, es importante tener presente que cualquier nación se desarrolla con personas capaces de asumir retos, de ser creativos y proactivos, siempre y cuando sea un enfoque positivo para el servicio de la colectividad.

Precisamente de eso nos habla Prieto Figueroa el cual exterioriza que “Esos hombres se forman en la medida y calidad de la ambición sustentada. Venezuela los necesita y deben apresurarse a reformar su sistema educativo, para que de él surjan los constructores del mundo que vendrá” (p. 4).

En esta perspectiva, el Maestro Prieto, hace mucho énfasis en “la formación y el entrenamiento de los líderes del futuro en el cual estos le generarían a los educadores y al Estado una gran responsabilidad”. En otras palabras, necesitamos hombres capaces de descubrir los obstáculos en el camino antes de tropezar con ellos. Que se mantengan en constante vigilancia para avizorar los cambios y preverlos. Su capacidad de anticiparse al futuro debe convertirse en un La Escuela del futuro, además de preparar al hombre para la realización de una tarea específica deberá encaminar su actividad a formar un hombre sensible a los cambios que se producen en el mundo y que están transformando rápidamente, con la vida del ser humano, las circunstancias que lo rodean. Ese hombre del futuro debe poseer una flexibilidad de espíritu que le permita adaptarse a la vida superindustrial o postindustrial.

Por otra parte, este ilustre venezolano, manifiesta enfáticamente que, no es posible pensar que la escuela continúe funcionando a imitación de las fábricas y talleres que existen dentro del mundo contemporáneo, con un maestro que actúa como capataz de un grupo de alumnos que cumplen tareas previamente fijadas por un reglamento o por un texto usado en la clase, es por esto que, “El analfabeto de mañana no será el hombre que no sabe leer, sino el que no ha aprendido la manera de aprender” expresa Prieto.

De otro modo afirma Prieto, que El Maestro en la escuela ha de preparar al niño y al joven para que desde la perspectiva de su estado presente avizore los acontecimientos en que participará en el futuro. En la misma forma, Singer (2011) habla de que “cada individuo lleva en su mente no sólo un autorretrato actual, una imagen de sí mismo, sino también una serie de imágenes de cómo quiere ser en el futuro. Esta persona del futuro

es un foco para el niño; es un imán que atrae; podríamos decir que el marco del presente es obra del futuro”.

Los niños formados en una escuela que tenga proyecciones hacia el porvenir, sin desligarse de la vida del presente, estarán capacitados para conducir los procesos del desarrollo económico, social y político en que habrán de participar. El mundo tecnológico requerirá cada vez más hombres con una visión amplia. Los políticos del futuro, que ya está tocando a la puerta, no podrán actuar más desentendiéndose de las consecuencias de sus actos. El Docente debe ser el primer agente de cambio en una sociedad, con visión superación, afianzar los valores, inspirar a sus estudiantes, promover el establecimiento y la prosecución de metas, todo en pro de mejorar, crecer y progresar como ser humano y como profesional.

Es prioritario que el Docente Líder desarrolle sus competencias a cabalidad, estudiado, leyendo, en fin preparándose, ya que mientras menos estudie será menos Docente. En palabras de Prieto “No puede enseñar quien no es capaz de Aprender”.

Bases Legales.

Constitución de la República Bolivariana de Venezuela. CRBV (1999)

Artículo 2: Venezuela se constituye en un Estado Democrático y Social de Derecho y de Justicia, que propugna como valores superiores de su ordenamiento jurídico y de su actuación la vida, la libertad, la justicia, la solidaridad, la democracia, la responsabilidad social y, en general la preeminencia de los derechos humanos, la ética y el pluralismo político.

Es menester citar este artículo en el proyecto de investigación, debido a que el liderazgo docente se debe orientar al modelo de Estado establecido en nuestra Carta Magna de 1999, cabe señalar que, cuando el docente desconoce el propósito de su accionar pedagógico debe recurrir a los principios fundamentales de nuestra Constitución para poder encausar sus ideales hacia los objetivos nacionales.

Artículo 3: El Estado tiene como fines esenciales la defensa y el desarrollo de la persona y el respeto a su dignidad, el ejercicio democrático de la voluntad popular, la construcción de una sociedad justa y amante de la paz, la promoción de la prosperidad y bienestar del pueblo y la garantía del cumplimiento de los principios, derechos y deberes consagrados en esta Constitución.

La educación y el trabajo son los procesos fundamentales para alcanzar dichos fines.

Este artículo es importante y por muchas razones, primero porque resalta el valor de la educación y el trabajo como los procesos fundamentales para alcanzar los fines establecidos en nuestra Constitución, como lo es, el desarrollo de la persona, el respeto a su dignidad, el ejercicio democrático de la voluntad popular, la construcción de una sociedad justa y amante de la paz, la promoción de la prosperidad y bienestar del pueblo. El docente líder cuando en su andar sienta, que todas sus labores pedagógicas son vistas o estigmatizadas por un grupo social, debe recordar que su loable labor está orientada al progreso y prosperidad no solo de la Nación sino de esas personas desprovistas de recursos no solo económicos, sino emocional, espiritual y cultural he aquí, la esencia de la Educación.

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

Finalmente, nuestra Carta Magna reconoce y valora la noble labor del Docente, en la cual este funcionario público debe ser competente en el área académica a abordar, de igual forma el Estado Venezolano garantizará el ingreso, promoción y permanencia del Docente en el Sistema Educativo en pro de brindarle un nivel de vida acorde a su elevada misión, estos ascensos serán evaluados por méritos y sin injerencia partidista o de otra naturaleza no académica.

Ley Orgánica de Educación. LOE (2009).

Artículo 6: El Estado, a través de los órganos nacionales con competencia en materia Educativa, ejercerá la rectoría en el Sistema Educativo. En consecuencia:

Garantiza:

- i. Condiciones laborales dignas y de convivencia de los trabajadores y las trabajadoras de la educación que contribuyan a humanizar el trabajo para alcanzar su desarrollo pleno y un nivel de vida acorde con su elevada misión.

Este artículo expresa que, el Estado venezolano es el encargado de velar y de garantizar el buen funcionamiento de las instituciones educativas en aras de brindarle a los docentes, estudiantes y la comunidad en general la seguridad de realizar sus labores de manera proactiva y productiva.

Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras. LOTT (2014).

Condiciones de trabajo.

Artículo 156: El trabajo se llevará a cabo en condiciones dignas y seguras, que permitan a los trabajadores y trabajadoras el desarrollo de sus potencialidades, capacidad creativa y pleno respeto a sus derechos humanos, garantizando:

- a) El desarrollo físico, intelectual y moral.
- b) La formación e intercambio de saberes en el proceso social de trabajo.
- c) El tiempo para el descanso y la recreación.
- d) El ambiente saludable de trabajo.
- e) La protección a la vida, la salud y la seguridad laboral.
- f) La prevención y las condiciones necesarias para evitar toda forma de hostigamiento o acoso sexual y laboral.

El artículo establecido, expresa las condiciones dignas y seguras en las que se deben realizar las labores en cualquier puesto de trabajo, es decir, brindarle al personal docente las condiciones necesarias para el pleno desarrollo de sus potencialidades, un confort, descanso apropiado, el riesgo mínimo de accidentes laborales, protección a su integridad personal y profesional así reconociendo su elevada misión dentro de la sociedad.

Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo. LOPCYMAT (2012).

Condiciones y ambiente en que debe desarrollarse el trabajo.

Artículo 59: A los efectos de la protección de los trabajadores y trabajadoras, el trabajo deberá desarrollarse en un ambiente y condiciones adecuadas de manera que:

1. Asegure a los trabajadores y trabajadoras el más alto grado posible de salud física y mental, así como la protección adecuada a los niños, niñas y adolescentes y a las personas con discapacidad o con necesidades especiales.
2. Adapte los aspectos organizativos y funcionales, y los métodos, sistemas o procedimientos utilizados en la ejecución de la tarea, así como las maquinarias, equipos, herramientas y útiles de trabajo, a las características de los trabajadores y trabajadoras, y cumpla con los requisitos establecidos en las normas de salud, higiene, seguridad y ergonomía.
3. Preste protección a la salud y a la vida de los trabajadores y trabajadoras contra todas las condiciones peligrosas en el trabajo.
4. Facilite la disponibilidad de tiempo y las comodidades necesarias para la recreación, utilización del tiempo libre, descanso, turismo social, consumo de alimentos, actividades culturales, deportivas; así como para la capacitación técnica y profesional.
5. Impida cualquier tipo de discriminación.
6. Garantice el auxilio inmediato al trabajador o la trabajadora lesionada o enfermo.

7. Garantice todos los elementos del saneamiento básico en los puestos de trabajo, en las empresas, establecimientos, explotaciones o faenas, y en las áreas adyacentes a los mismos.

En virtud del artículo establecido, el ambiente y las condiciones de trabajo en la que se desenvuelve cualquier ser humano, incide notablemente en su rendimiento dentro de la organización; las herramientas, equipos útiles al trabajo, apegados a las normativas de salud, seguridad, higiene y ergonomía son importantes para un desempeño eficiente, así como también garantizar el saneamiento de las aulas y talleres para facilitar la enseñanza. Y finalmente, promover actividades culturales, deportivas, de turismo social para la formación técnica y profesional del docente, con el propósito que el trabajador (Ser Humano) se sienta satisfecho de laborar en la institución educativa y en el sistema del Ministerio del Poder Popular para la Educación, en Venezuela.

Reglamento Parcial de la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (2007).

Condiciones Inseguras e Insalubres

Artículo 12. Se entiende por condiciones inseguras e insalubres, entre otras, todas aquellas condiciones en las cuales el patrono o patrona:

2. No garantice a los trabajadores y las trabajadoras todos los elementos del saneamiento básico, incluida el agua potable, baños, sanitarios, vestuarios y condiciones necesarias para la alimentación.

En virtud del artículo establecido se indica que, las condiciones inseguras e insalubres de trabajo en la que se desenvuelve cualquier ser humano, en este caso el docente, deben ser las más adecuadas para así poder desempeñar su labor educativa de una manera eficiente.



UNIVERSIDAD DE CARABOBO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
ESCUELA DE EDUCACIÓN
DEPARTAMENTO DE ADMINISTRACIÓN Y PLANEAMIENTO EDUCATIVO
TRABAJO ESPECIAL DE GRADO



CUADRO DE OPERACIONALIZACIÓN

OBJETIVO GENERAL: IDENTIFICAR LA RELACIÓN DE LAS CONDICIONES LABORALES CON EL DESEMPEÑO DEL LIDERAZGO DOCENTE DEL ÁREA DE EDUCACIÓN PARA EL TRABAJO EN LA U.E “HIPÓLITO CISNEROS”.

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensión	Indicadores	Ítems para el Docente	Técnicas e Instrumentos
Condiciones laborales	Es el área interdisciplinaria vinculada a la calidad de vida, la seguridad y la salud dentro del trabajo que inciden en el desempeño del trabajador. (Herzberg, 1959)	Se refiere a las condiciones higiénicas, que rodea al docente en el ámbito laboral educativo, es decir, aquellas condiciones que se encuentran fuera de su control.	Ambiente de trabajo.	Infraestructura. Ventilación. Iluminación. Limpieza del aula. Orden del aula Pizarrón. Escritorio. Silla. Pupitres.	1-2 3-4 5-6 7-8 9-10 11-12 13-14 15-16 17-18	E N C U E S T A
		Hace referencia a las condiciones motivacionales y económicas que inciden en el docente, es decir, sus sentimientos, aspiraciones y autorrealización en las tareas que realiza.	Sueldos y salarios.	Calidad de vida. Alimentación. Salud. Seguridad. Transporte. Recreación.	19-20 21-22 23-24 25-26 27-28 29-30	



UNIVERSIDAD DE CARABOBO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
ESCUELA DE EDUCACIÓN
DEPARTAMENTO DE ADMINISTRACIÓN Y PLANEAMIENTO EDUCATIVO
TRABAJO ESPECIAL DE GRADO



CUADRO DE OPERACIONALIZACIÓN

OBJETIVO GENERAL: IDENTIFICAR LA RELACIÓN DE LAS CONDICIONES LABORALES CON EL DESEMPEÑO DEL LIDERAZGO DOCENTE DEL ÁREA DE EDUCACIÓN PARA EL TRABAJO EN LA U.E “HIPÓLITO CISNEROS”.

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensión	Indicadores	Ítems para el Docente	Técnicas e Instrumentos
Liderazgo	Es la influencia interpersonal que se ejerce en una situación dirigida por medio del proceso de comunicación humana para la consecución de un determinado objetivo. (Chiavenato, 2006)	Se refiere a los rasgos de personalidad del docente en el ejercicio del liderazgo dentro del aula de clase.	Rasgos de personalidad.	Rasgos físicos. Rasgos intelectuales. Rasgos sociales. Rasgos laborales.	31-32 33-34 35-36 37-38	E N C U E S T A
		Se refiere al estilo de liderazgo ejercido por el docente frente a los estudiantes en el aula de clase.	Estilos de liderazgo.	Liderazgo autocrático. Liderazgo liberal. Liderazgo democrático.	39-40 41-42 43-44	
		Se refiere al enfoque situacional del liderazgo, en sentido, de adecuar el comportamiento del docente de acuerdo a los escenarios educativos.	Situaciones del liderazgo.	Control del líder. Adaptación del líder.	45-46 47-48	

CAPÍTULO III

CAPÍTULO III

MARCO METODOLÓGICO

El marco metodológico comprende la descripción de cada uno de los aspectos que se selecciona a fin de desarrollar la investigación, los cuales se han venido argumentando a lo largo de la investigación. En este sentido, en el referido capítulo se manifiesta el “Cómo” de la investigación. Esto debido a la importancia que posee la explicación del procedimiento a seguir durante el desarrollo del estudio, la recolección de datos y el instrumento a utilizar, esta sección se dedicara a la definición de estos parámetros.

Naturaleza de la investigación

La investigación realizada se enmarcó en un paradigma cuantitativo, según Hernández (2006:46), “el enfoque cuantitativo se fundamenta en un esquema deductivo que busca formular preguntas de investigación e hipótesis para posteriormente probarlas”.

Este enfoque de la realidad procede de las ciencias naturales y agronómicas goza de gran tradición en el ámbito anglosajón y francés con repercusión en otros países. Basado en la teoría positivista del conocimiento que arranca en el siglo XIX y principios del XX con autores como Comte y Durkheim. La naturaleza cuantitativa tiene como finalidad asegurar la precisión y el rigor que requiere la ciencia, enraizado filosóficamente en el positivismo. El Positivismo contemporáneo se adhiere, según Landshere (1982) a los principios fundamentales, de la ciencia, de la explicación científica y la metodología de la investigación. De este modo Comte (1798-1857), afirma que el espíritu humano debe renunciar a conocer el ser mismo

(la naturaleza) de las cosas y contentarse con las verdades que proporcionan la observación y la experimentación (Pallela y Martins: 2006:40).

Desde este punto de vista, de los autores ya citados (2006:40), afirma que esta corriente paradigmática releva la subjetividad humana y busca la verificación empírica de los hechos y sus causas, con el objetivo de establecer leyes universales

De tal manera que, el enfoque cuantitativo usa la recolección de datos para comprobar la presunción con base a la medición numérica y el análisis estadístico para establecer patrones de comportamiento y probar teorías. Por ello, que el siguiente trabajo de investigación se considera dentro de este enfoque cuantitativo; en vista que parte de una realidad dada, se trata de buscar las consecuencias de un fenómeno, la objetividad y lo cuantificable es lo relevante, se basa en fenómenos observables susceptibles de medición y análisis matemáticos. Todos los fenómenos sociales son categorizados en variables entre las que se establecen relaciones estadísticas. La sociedad no se estudia una por una, con peculiaridades; se parte de una muestra representativa, con el fin de generalizar los resultados a otras poblaciones.

Diseño de la investigación

En cuanto, al diseño de la investigación, este se refiere a donde y cuando se recopila la información, así como la amplitud de la información a recopilar, de modo que se pueda dar respuesta a la pregunta de investigación de la forma más idónea posible. La presente investigación se ubica en un diseño de campo. Para (Hurtado: 2008:148): “El “dónde “del diseño alude a las fuentes: si son vivas, y la información se recoge en su ambiente natural, el diseño se denomina de campo...”

En concordancia con ese planteamiento, se puede decir que el diseño de este trabajo de investigación se encuentra inmerso en el diseño de campo, es contemporáneo, ya que "...el propósito es obtener información de un evento actual..." (Ya citado: 2008:148). De tal manera que el diseño de una investigación se refiere a la estrategia que adopta el investigador para responder al problema, dificultad o inconveniente planteado en el estudio (Pallela y Martins, 2006:95).

Con referencia a lo anterior Arias (2006:31), sostiene que el diseño de campo "consiste en la recolección de datos directamente de los sujetos investigados, o la realidad donde ocurren los hechos (Datos primarios), sin manipular ni controlar variable alguna, es decir, el investigador obtiene la información pero no altera las condiciones existente.

De hecho, de acuerdo a lo establecido en el Manual de Trabajos de Grado de Especialización y Maestría y Tesis Doctorales. UPEL. (2010), estableciendo que es un diseño de campo es cuando se hace, "el análisis sistemático de problemas en la realidad, con el propósito bien sea de describirlos, interpretarlos, entender su naturaleza y factores constituyentes, explicar sus causas y efectos, o predecir su ocurrencia".

En el orden de las ideas anteriores, cabe destacar que la razón por la cual la presente investigación se caracteriza por tener un diseño de campo, es porque la recolección de datos o la búsqueda de información de gran relevancia se realizó de manera directa y estructurada por parte de los investigadores, en un ambiente natural y en donde las fuentes son vivas, logrando de tal manera su procesamiento; y a su vez la elaboración del trabajo de investigación acerca de las "Condiciones laborales en relación con

el desempeño del liderazgo docente del área de educación para el trabajo en la U.E. “Hipólito Cisneros”. San Diego – Estado Carabobo 2014-2015.

Tipo de investigación

La presente investigación abordara un estudio referente a hacer de campo con carácter descriptivo, de acuerdo a Hurtado (2006) es la que, “Tiene como objetivo la descripción precisa del evento de estudio. Este tipo de investigación se asocia al diagnóstico. En la investigación descriptiva el propósito es exponer el evento estudiado, haciendo una enumeración detallada de sus características“(p101). Mientras tanto, Arias (2006), sostiene que, “la investigación de tipo descriptiva consiste en la caracterización de un hecho, fenómeno, individuo o grupo, con el fin de establecer su estructura o comportamiento” (p24).

Población y muestra.

Población

La población de la presente investigación está constituida por treinta (30) docentes adscriptos a la U.E “Hipólito Cisneros”, es por esto que una población está determinada por sus características definitorias. Tal como lo señala Tamayo y Tamayo (2005), la población es la “totalidad de un fenómeno de estudio, incluye la totalidad de unidades de análisis o entidades que integran dicho fenómeno” (p.176). Debemos recalcar que las poblaciones pueden estar formadas por un conjunto finito o infinito de elementos personas o cosas pertinentes a una investigación.

En este mismo orden de ideas, es importante señalar que la población de esta investigación está formada en su totalidad por cien por ciento (100%), que para este caso estuvo formado por el personal docente de la institución educativa quienes fueron los encargados de ofrecer información sobre “Condiciones laborales en relación con el desempeño del liderazgo docente del área de educación para el trabajo en la U.E. “Hipólito Cisneros”. San Diego – Estado Carabobo 2014-2015.

Muestra

Establecida la población en estudio, se delimita una muestra intencional de catorce (14) docentes en la cual lo que se refiere a un estudio de investigación. En este sentido, el investigador tiene dos opciones: abarcar toda una población o toma una muestra representativa de este. De tal manera que, la muestra consiste en una escogencia de una muestra representativa de una población, cuyas características reproduce de la manera más exacta posible (Pallela y Martins, 2006:116).

En cuanto a la muestra, afirma Tamayo y Tamayo (2005) es “una porción de la población que se toma para realizar el estudio, la cual se considera representativa de la población” (p.160). En tal sentido, de la presente investigación se tomó una muestra de catorce (14) docentes pertenecientes al área de Educación para el Trabajo.

Técnicas e Instrumentos de recolección de datos.

Para recabar información pertinente para el desarrollo del presente trabajo de investigación se utilizó la técnica de la encuesta estructurada, la cual será aplicada en la muestra estudiada, formada por los docentes de la

U.E “Hipólito Cisneros”. Por ende, los autores Pallela y Martins, (2006:129) sostienen que la encuesta, es una técnica destinada a obtener datos de varias personas cuyas opiniones interesan al investigador; y que utiliza un listado de preguntas escritas que se entregan a los sujetos quienes en forma anónima, la responden por escrito. Con respecto al instrumento, se utilizó un cuestionario el cual es la modalidad de la encuesta que se realiza de forma escrita mediante un instrumento o formato en papel contentivo de una serie de preguntas. (Ver anexos A)

Según Sabino (1992), un instrumento de recolección de datos es, en principio cualquier recurso del cual se vale el investigador para acercarse a los fenómenos y extrae de ellos información. Asimismo, (Hurtado: 2008:153) expresa que...”tienen que ver con los conocimientos procedimentales utilizados para la recolección de los datos, es decir, el “como” esta puede ser de revisión documental, observación, encuesta y técnicas socioeconómicas, entre otras “.

Por otra parte, Pallela y Martins (2006:137), considera que “un instrumento de recolección de datos, es en principio cualquier recurso del cual pueda valerse el investigador para acercarse a los fenómenos y extraer de ellos información.

Por tal motivo los instrumentos: ...”representan las herramientas con la cual se va a recoger, filtra y codificar la información, es decir, el con qué. Los instrumentos, pueden estar ya elaborados e incluso normalizados, como es el caso de los test y algunas escalas. Sin embargo, si se trata de eventos poco estudiados, pueden ser necesario que el investigador, elabore sus propios instrumentos, y estos pueden ser listas de cotejo, escalas o cuestionarios entre otros” (Hurtado: 2008:153).

Se le denomina cuestionario auto administrado porque debe ser llenado por el encuestado, sin intervención del encuestador. (Arias 2006:74). Así mismo las preguntas han de estar formuladas de manera clara y concisa y pueden ser cerradas, abiertas o semiabiertas, logrando así que las respuestas no sean ambiguas. En esta investigación, se utilizaron preguntas dicotómicas o cerradas, las cuales manifiestan un resultado preciso donde se determinara la información necesaria para la investigación.

Juicio de Experto.

Validez del Instrumento

De acuerdo con Hernández, Fernández y Baptista (1998), "la validez en términos generales, se refiere al grado en que un instrumento realmente mide la variable que pretende medir" (pág.243). Por otro lado Al respecto, Balestrini (1997), (pág.140) plantea: "Una vez que se ha definido y diseñado los instrumentos y procedimientos de recolección de datos, atendiendo al tipo de estudio de que se trate, antes de aplicarlos de manera definitiva en la muestra seleccionada, es conveniente someterlos a prueba, con el propósito de establecer la validez de éstos, en relación al problema investigado."

La validez establece relación del instrumento con las variables que pretende medir y la validez de construcción relaciona los ítems del cuestionario aplicado; con los basamentos teóricos y los objetivos de la investigación para que exista consistencia y coherencia técnica. Ese proceso de validación se vincula a las variables entre si y la hipótesis de la

investigación. Determinar la validez del instrumento implicó someterlo a la evaluación de diversos expertos, antes de la aplicación para que se verificará si la construcción y el contenido del instrumento, se ajusta al estudio planteado y así mismo, se hizo revisar el cuestionario por el siguiente panel de expertos: Docentes especialista en Investigación Educativa: Cándida Requena; Relaciones Industriales: Narciso Peña, Gerencia Educativa: Freddy Carrasquero; y un Docente de Estadística del área Comercial: Clemente Osorio. (Ver anexos B)

Confiabilidad del Instrumento

Según Hernández (2006:313) la confiabilidad del instrumento;” se refiere al grado en que su aplicación repetida al mismo sujeto u objeto produce resultados iguales”. De tal forma que de esta se obtienen los resultados consistentes y coherentes que allí se producen.

De tal manera que la confiabilidad de este investigación viene dada, enteramente por los resultados que se obtengan a través de la aplicación del instrumento, para este caso a través del cuestionario aplicado en la institución, el cual consistía en 48 preguntas dicotómicas cerradas, en donde solo se ofrecían dos opciones de respuestas, siendo estas (Sí) o (No) las cuales van responder a las características que presente el contexto como el tiempo o cultura donde ocurre la problematización, en la que la temática es correspondiente a la “Condiciones laborales en relación con el desempeño del liderazgo docente del área de educación para el trabajo en la U.E. “Hipólito Cisneros”. San Diego – Estado Carabobo 2014-2015.

Un instrumento es confiable cuando, aplicado al mismo sujeto en diferentes circunstancias, los resultados o puntajes obtenidos son

aproximadamente los mismos. Por lo tanto para determinar la confiabilidad del Instrumento, se utilizó la fórmula de Kuder Richardson, en donde se divide el instrumento en tantas partes como ítems tenga, este coeficiente se aplicará para aquellos cuyas respuestas son dicotómicas; por ejemplo si-no. (Ver anexos C)

FÓRMULA DE KUDER RICHARDSON

Fórmula

$$R_{tt} = \frac{n}{n-1} \left(1 - \frac{\sum p \cdot q}{s^2 t} \right)$$

$$= \frac{14}{14 - 1} * \frac{37,58 + 5,06}{14} = 1 - \frac{0,86}{14} = 0,88370996$$

En donde:

n: Es el número de ítems.

Vt: Es la varianza total.

$\sum pq$: Es la varianza de la suma individual de los ítems.

Criterios para la confiabilidad del instrumento

Rango de Confiabilidad	
0,88-1	Muy alta
0,61-0,80	Alta
0,41-0,50	Media
0,21-0,40	Baja
0-0,20	Muy Baja

CAPÍTULO IV

CAPÍTULO IV

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS RESULTADOS

Una vez recogidos los valores que toman las variables del estudio, se procede a su análisis estadístico, el cual permite hacer suposiciones e interpretaciones sobre la naturaleza y significación de aquellos en atención a los distintos tipos de información proporcionados. Utilizando para ello cuadros y gráficos relacionados con las interrogantes o hipótesis de investigación, con la finalidad de diagnosticar, describir e identificar el objeto de estudio de la investigación, aplicando para ello la estadística descriptiva de acuerdo con Palella y Martins (2006:189): “consiste sobre todo en la presentación de datos en forma de tablas y gráficos. Comprende cualquier actividad relacionada con datos y está diseñada para resumirlos o describirlos sin factores pertinente adicionales...”

Con referencia a lo anterior, cabe destacar que después de obtenidos los resultados necesarios el instrumento de recolección de datos, en este caso el cuestionario, se procedió a analizarlos con la finalidad de descubrir el significado de los mismo de acuerdo a los objetivos que fueron planteados en el capítulo I de la investigación, para ello se tabularon tablas de frecuencias donde se señalaba el número de respuestas emitidas por la muestra seleccionada que de acuerdo con Pallela y Martins , define la distribución de frecuencia: “como la forma más sencilla de describir una variable” mientras que los gráficos en formas de barras, señalan el porcentaje y el número de respuesta. Por lo tanto el análisis e interpretación de los resultados hace referencia a los datos que han sido analizados proporcionando claridad a las respuestas, conclusiones, dudas, inquietudes e interrogantes planteadas en el trabajo de investigación.



UNIVERSIDAD DE CARABOBO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
ESCUELA DE EDUCACIÓN
DEPARTAMENTO DE ADMINISTRACIÓN Y PLANEAMIENTO EDUCATIVO
TRABAJO ESPECIAL DE GRADO



Tabla Nº 1

Objetivo General: Identificar las condiciones laborales en relación con el desempeño del liderazgo docente del área de educación para el trabajo en la U.E. “Hipólito Cisneros”. San Diego – Estado Carabobo 2014-2015.

Dimensión: Ambiente de trabajo.

Ítems.

01 ¿Las condiciones de infraestructura del espacio educativo tienen influencia en el desempeño del liderazgo docente? **02** ¿La infraestructura educativa puede ser mejorada por autogestión promovida por el docente? **03** ¿Es necesario que el espacio educativo cuente con la entrada de ventilación apropiada para evitar la fatiga del líder docente con su grupo? **04** ¿El espacio educativo debe tener como instrumento de ventilación aires acondicionados estrictamente? **05** ¿Para que exista un buen desarrollo del liderazgo docente en sus actividades es necesario contar con una buena iluminación? **06** ¿La mala iluminación del área educativa afecta la vista del docente durante su desempeño como líder?

ÍTEMS	SÍ	F (%)	NO	F (%)	TOTAL	(%)
01	10	71%	4	29%	14	100%
02	14	100%	0	0%	14	100%
03	13	93%	1	7%	14	100%
04	5	36%	9	64%	14	100%
05	11	79%	3	21%	14	100%
06	13	93%	1	7%	14	100%

Fuente: Delgado - Rémantón 2015

GRÁFICO No. 1



Fuente: Delgado - Rémantón 2015

Interpretación:

El ítem número uno, expresa que 71% de los docentes encuestados manifestaron que las condiciones de infraestructura del espacio educativo tienen influencia en el desempeño del liderazgo docente; lo que refleja que un alto porcentaje de los encuestados reconoce la importancia de la infraestructura, como un factor indispensable para que el líder logre desempeñarse en los espacios adecuados; mientras que 29% del porcentaje restante manifestó que no se interesaba por este factor, de tal manera que se observa un grado de apatía y ausencia de pertinencia social hacia la institución.

Para el ítem número dos, refleja que 100% de los docentes encuestados están de acuerdo en que la infraestructura educativa puede ser mejorada por autogestión promovida por el docente. Por consiguiente, se demuestra que la totalidad de los docentes tienen la iniciativa y están a favor de realizar aportes para mejorar las condiciones de infraestructura educativa en pro de su confort laboral.

En el ítem número tres, 93% de los docentes encuestados indicaron que es necesario que el espacio educativo cuente con la entrada de ventilación apropiada; lo que significa, que este factor incide en el buen desempeño del docente durante su actividad, evitando la fatiga del mismo y de su alumnado. Por su parte, 7% de los encuestados no considera necesario que el espacio educativo cuente con la entrada de ventilación. Lo cual significa que, es importante la entrada de una ventilación eficiente para el personal docente.

Mientras tanto, en el ítem número cuatro 36% de los docentes encuestados afirmaron que el espacio educativo debe tener como instrumento de ventilación aires acondicionados estrictamente, este 36% es inferior comparado con el 64% restante que manifiesta que este recurso no es necesaria para llevar a cabo las actividades académicas; sin embargo, se considera necesario evaluar las condiciones de calidad del vida por el docente dentro de este espacio.

Para el ítem número cinco se encuentra que, 79% de los docentes encuestados expresan que; para que exista un eficaz desarrollo del liderazgo docente en sus actividades es necesario contar con una buena iluminación. Estos datos manifiestan, que la iluminación es un recurso indispensable dentro del área educativa; ya que este proporcionará a las actividades académicas un ambiente laboral estable. Por su parte, 21% de los encuestados no estuvieron de acuerdo de que la iluminación sea necesaria para el desarrollo del liderazgo. Lo cual significa que, el docente requiere una eficiente iluminación para llevar acabo sus actividades.

Para el ítem número seis, 93% de los docentes encuestados están de acuerdo de que la mala iluminación del área educativa afecta la vista del docente durante su desempeño como líder; lo que puede, originar

disminución de la vista y otros trastornos relacionados con este órgano. En cambio, 7% de los encuestados respondieron lo contrario; es decir, que la mala iluminación del área educativa no afecta la vista del docente durante el desempeño de sus actividades. Por tanto, que la carencia de iluminación conlleva al desmejoramiento de la calidad de vida del docente en su aula.

De acuerdo a Frederick Herzberg (1959), autor que formula la teoría de dos factores con el objetivo de explicar la conducta de las personas en situación de trabajo. Para este autor existen dos factores que orientan la conducta de las personas: *Factores higiénicos o factores extrínsecos* o *Factores motivacionales, o factores intrínsecos*, en este caso se abordará: los *Factores higiénicos o factores extrínsecos*, estos se encuentran en el ambiente que rodea a las personas y abarcan las condiciones dentro de las cuales ellas desempeñan su trabajo.

Desde este punto de vista, las condiciones de infraestructura se administrarán y decidirán por la institución o empresa. De tal manera que en esta dimensión se expresa como los factores higiénicos se encuentran fuera del control de las personas, en lo que se refiere a infraestructura ventilación e iluminación. Es de hacer notar que la infraestructura de una institución educativa es un factor indispensable para el desarrollo de las actividades escolares , teniendo claro que está formada por el conjunto de elementos o servicios necesarios, para que una organización pueda funcionar o bien para que una actividad se desarrolle efectivamente. Del mismo modo en ella se establecen ciertos recursos que permitirán el equilibrio y la salubridad del entorno, como la ventilación, que evitara las concentraciones de gases o partículas que puedan perjudicar la integridad del espacio educativo.

Siendo uno de los recursos importantes para la ventilación el aire acondicionado, pues este proporcionará un contexto laboral formal en vista que ofrece confort para que el aula de clase se considere más allá de un lujo; una comodidad y agrado durante las actividades. Al mismo tiempo, la iluminación apropiada en el área educativa es beneficiosa porque protege nuestra visión mientras se desarrollan las actividades escolares, evitando así el desarrollo de algún tipo de trastorno visual. En efecto, mejorará la productividad y creará un mejor ambiente laboral en general.



UNIVERSIDAD DE CARABOBO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
ESCUELA DE EDUCACIÓN
DEPARTAMENTO DE ADMINISTRACIÓN Y PLANEAMIENTO EDUCATIVO
TRABAJO ESPECIAL DE GRADO



Tabla Nº 2

Objetivo General: Identificar las condiciones laborales en relación con el desempeño del liderazgo docente del área de educación para el trabajo en la U.E. “Hipólito Cisneros”. San Diego – Estado Carabobo 2014-2015.

Dimensión: Ambiente de trabajo.

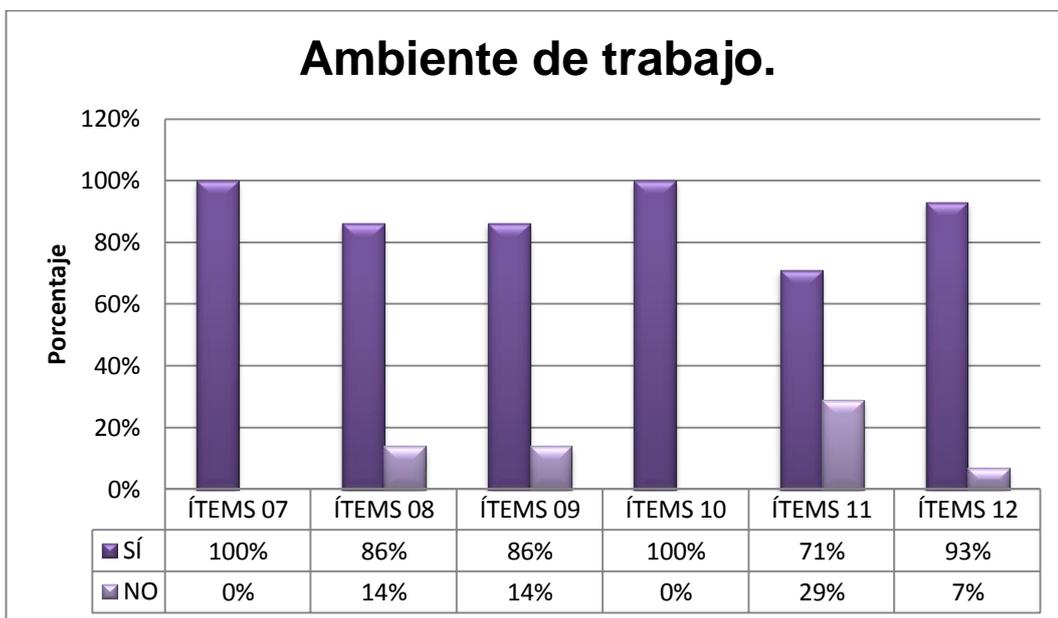
Ítems.

07 ¿Un área educativa limpia ayuda al desarrollo apropiado de la actividad académica en el liderazgo docente? **08** ¿Un aula poco aseada desfavorece el desempeño del liderazgo docente en la actividad académica? **09** ¿Las condiciones del aula inducen a una incomodidad en el docente? **10** ¿Un docente ordenado puede ser ejemplo a seguir en materia de liderazgo? **11** ¿El docente despreocupado con la pizarra luego de utilizarla puede ser estigmatizado como un docente carente de pulcritud en su trabajo? **12** ¿El docente puede desempeñar su liderazgo a pesar de no contar con los recursos de trabajo apropiadas como la pizarra?

ÍTEMS	SÍ	F (%)	NO	F (%)	TOTAL	(%)
07	14	100%	0	0%	14	100%
08	12	86%	2	14%	14	100%
09	12	86%	2	14%	14	100%
10	14	100%	0	0%	14	100%
11	10	71%	4	29%	14	100%
12	13	93%	1	7%	14	100%

Fuente: Delgado - Rémanton 2015

GRÁFICO No. 2



Fuente: Delgado - Rémanton 2015

Interpretación:

Para el ítem número siete 100% de los docentes encuestados manifestaron que, un área educativa limpia ayuda al desarrollo apropiado de la actividad académica en el liderazgo docente. Desde esta perspectiva, es importante tener en cuenta este principio, ya que promueve no solamente la conservación del espacio educativo, sino el ambiente laboral apropiado para que el docente desarrolle sus actividades académicas.

El ítem número ocho indica que 86% de los docentes encuestados están de acuerdo de que un aula poco aseada desfavorece el desempeño del liderazgo docente en la actividad académica; esto quiere decir que, la mayoría de los docentes coinciden que esta problemática afecta el proceso del liderazgo, ya que la contaminación afecta el espacio educativo, no solamente en la parte física, sino que también en la parte laboral. Mientras que, 14% de los docentes encuestados están en

desacuerdo de que un aula poco aseada desfavorece el desempeño del liderazgo docente en la actividad académica, para este pequeño porcentaje de docentes esta problemática no resulta relevante en el énfasis del desarrollo de la actividad escolar y por ende del liderazgo, lo cual es importante revisar debido a que las condiciones higiénicas del entorno son fundamentales para el ser humano.

Por su parte, en el ítem número nueve 86% de los docentes encuestados afirman que las condiciones del aula inducen a una incomodidad en el docente; dentro de los parámetros necesarios para una buena condición de aula, este porcentaje refleja que si el aula de clases presenta ciertas condiciones desfavorables, el docente se verá afectado, ya que es necesario que se desempeñe en un espacio equilibrado. El 14% de los docentes restantes encuestados están en contra de que las condiciones del aula inducen a una incomodidad en el docente. Lo cual significa que, es necesario mejorar el espacio educativo para que el docente se sienta cómodo dentro de sus labores.

Para del ítem número diez, encontramos que 100% de los docentes encuestados están a favor de que un docente ordenado pueda ser ejemplo a seguir en materia de liderazgo. Lo que hace referencia, a que un docente planificador de todas sus actividades y a su vez organizado durante su actividad académica, causa una percepción favorable entre su ambiente laboral y educativo, siendo ejemplo a seguir por parte de sus estudiantes.

El ítem número once, indica que 71% de los docentes encuestados expresaron que el docente despreocupado con la pizarra luego de utilizarla puede ser estigmatizado como un docente carente de pulcritud en su trabajo; esto refleja la importancia del trato y limpieza de la pizarra

por parte del educador, ya que esta es su herramienta principal de trabajo, y mostraría en su personalidad ser un educador sin carácter para la higiene de su ambiente laboral. Por otro lado, 29% de los docentes encuestados manifestaron lo contrario; es decir la pulcritud de la pizarra no incide en la pulcritud del docente. Por tanto quiere decir que, este recurso es indispensable para acentuar actividades informativas dentro del aula de clases; además genera orden y disciplina.

Para el ítem número doce 93% de los docentes encuestados, están de acuerdo de que el docente puede desempeñar su liderazgo a pesar de no contar con los recursos de trabajo apropiados, como la pizarra; este resultado refleja el incentivo del docente a realizar sus actividades, queda demostrado que para los docentes de esta institución no es necesario contar con este recurso, ya que el mismo no limita el proceso de enseñanza y aprendizaje. 7% manifestó que el docente no puede desempeñar su liderazgo por no contar con los recursos de trabajo apropiados, como lo es la pizarra. Lo que significa que, el recurso se adaptara al área correspondiente; sin limitar el aprendizaje, sin embargo es necesario para las actividades formativas y lógicas.

De acuerdo a Frederick Herzberg (1959), autor que formula la teoría de dos factores con el objetivo de explicar la conducta de las personas en situación de trabajo. Para este autor existen dos factores que orientan la conducta de las personas: *Factores higiénicos o factores extrínsecos* o *Factores motivacionales, o factores intrínsecos*, en este caso se abordará: los *Factores higiénicos o factores extrínsecos*, estos se encuentran en el ambiente que rodea a las personas y abarcan las condiciones dentro de las cuales ellas desempeñan su trabajo.

En efecto, estas condiciones dependerán de la empresa, los factores higiénicos se encuentran fuera del control de las personas en

esta dimensión como lo es el ambiente de con respecto a la limpieza del aula, el orden y el pizarrón. Debe señalarse que un área educativa limpia ayuda al desarrollo apropiado de la actividad académica en el liderazgo docente. Es importante tener en cuenta este factor ya que promueve a una condición de salud favorable, y a la conservación de la misma; esta acción forma parte de los hábitos que favorecen la salud del docente. De tal manera que un aula poco aseada desfavorece el desempeño del liderazgo docente en la actividad académica; el principal factor para el aseo del aula es el agua potable, la falta de agua potable y saneamiento puede significar que las enfermedades se propaguen. La prestación de servicios de agua y saneamiento en las escuelas es imprescindible, ya que creará un ambiente de aprendizaje físico saludable y seguro, en beneficio tanto de la educación, la salud de los docentes y sus estudiantes.

De la misma manera, para obtener una buena condición en el aula, se debe tomar en cuenta la temperatura apropiada, el color predominante del espacio educativo, ya que proporcionará las condiciones adecuadas para el proceso de enseñanza y aprendizaje. Esto tendrá gran influencia en el desempeño del docente en vista de que le permitirá desarrollar y planificar todas sus actividades, causando una buena impresión entre su ambiente laboral y educativo, siendo ejemplo a seguir por parte de sus estudiantes.



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



DEPARTAMENTO DE ADMINISTRACIÓN Y PLANEAMIENTO EDUCATIVO
TRABAJO ESPECIAL DE GRADO

Tabla Nº 3

Objetivo General: Identificar las condiciones laborales en relación con el desempeño del liderazgo docente del área de educación para el trabajo en la U.E. “Hipólito Cisneros”. San Diego – Estado Carabobo 2014-2015.

Dimensión: Ambiente de trabajo.

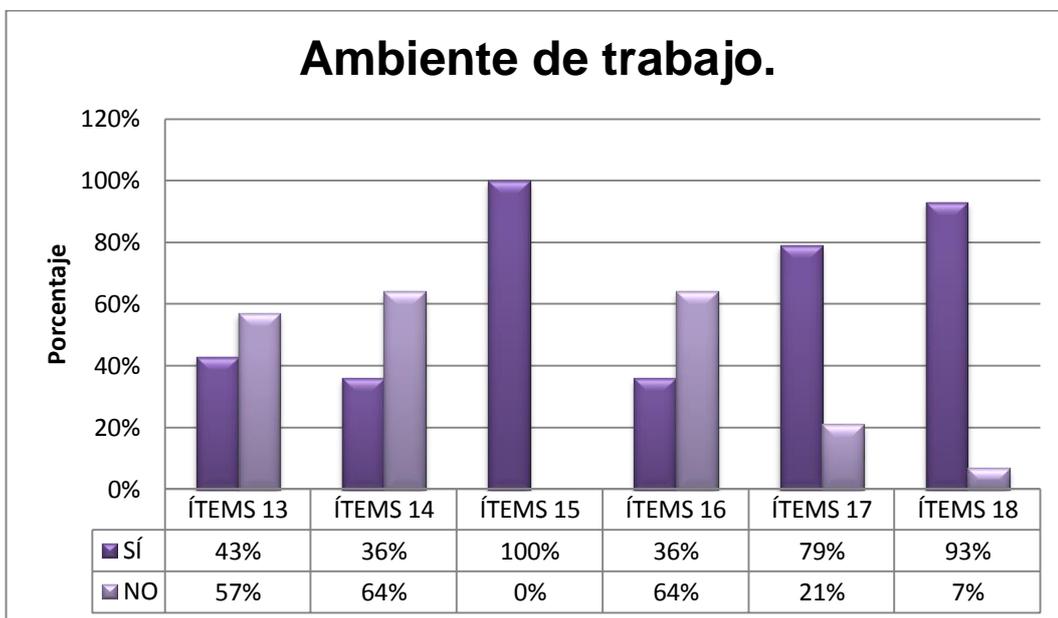
Ítems.

13 ¿Es necesario que el docente cuente con un escritorio dentro del aula para poder desempeñar sus actividades académicas? **14** ¿La carencia de escritorio dentro del área educativa puede ayudar a que el docente se vea afectado en el desempeño de su liderazgo? **15** ¿Cuándo el espacio educativo no cuenta con una silla apropiada para que el docente pueda descansar, logra afectar su condición física? **16** ¿El docente que permite que su alumnado tome posesión de su silla es un docente carente de liderazgo? **17** ¿El liderazgo docente se ve afectado si los estudiantes no cuentan con pupitres según su condición física para el desarrollo del proceso de enseñanza y aprendizaje? **18** ¿El déficit de pupitres en el aula de clase puede incidir en el proceso de enseñanza y aprendizaje?

ÍTEMS	SÍ	F (%)	NO	F (%)	TOTAL	(%)
13	6	43%	8	57%	14	100%
14	5	36%	9	64%	14	100%
15	14	100%	0	0%	14	100%
16	5	36%	9	64%	14	100%
17	11	79%	3	21%	14	100%
18	13	93%	1	7%	14	100%

Fuente: Delgado - Rémanton 2015

GRÁFICO No. 3



Fuente: Delgado - Rémanton 2015

Interpretación:

El ítem número trece indica que 43% de los docentes encuestados están a favor de que es necesario que el docente cuente con un escritorio dentro del aula para poder desempeñar sus actividades académicas; mientras que 57% de los docentes encuestados revelaron que no es necesario que el docente cuente con un escritorio dentro del aula para poder desempeñar sus actividades académicas. Lo cual significa que, la tendencia se divide entre el considerar que no es necesario y el considerar que si es necesario que el docente cuente con un escritorio, lo cual permite reflexionar cuáles son las condiciones en las que estará dispuesto a trabajar un docente, porque tal vez si se le presenta un escritorio con condiciones punzo penetrante que pueda ocasionar daños como heridas y/o cortaduras, entonces preferirá decir que no es necesario, porque el deber ser, es que el docente cuente con su escritorio para colocar sus pertenencias y organizar su material de trabajo para poder desarrollarse en un ambiente de trabajo adecuado.

El ítem número catorce, manifiesta que 36% de los docentes encuestados están de acuerdo que la carencia de escritorio dentro del área educativa influye en el docente, ya que se verá afectado en el desempeño de su liderazgo; esta preferencia a pesar de ser baja en porcentaje, es impresionante ya que a pesar de que este recurso no interfiere en el desarrollo del liderazgo, es indispensable para las condiciones laborales del docente. Sin embargo, 64% de los docentes encuestados no están de acuerdo que la carencia de escritorio dentro del área educativa puede ayudar a que el docente se vea afectado en el desempeño de su liderazgo. Por consiguiente, es importante evaluar esta condición en la institución, ya que este recurso forma parte de la comodidad del educador al momento de llevar a cabo las clases.

Para el ítem número quince, el 100% de los docentes encuestados respondieron que una silla apropiada dentro del espacio educativo es necesaria para que el docente pueda descansar, y no afecte su condición física. Siendo así este recurso forma parte de las condiciones laborales necesarias dentro del aula de clase.

El ítem número dieciséis refleja que 36% de los docentes encuestados están de acuerdo en que el docente que permite que su alumnado tome posesión de su silla, es un docente carente de liderazgo; esta tendencia a pesar de ser baja, manifiestan que el docente que permita estas acciones por parte de su alumnado, carece de su rol como líder dentro del aula. Sin embargo 64% restante está en desacuerdo en que el docente que permite que su alumnado tome posesión de su silla es un docente carente de liderazgo; lo que quiere decir, que no se sienten perturbados si sus alumnos realizan esta acción tomando posesión de su herramienta laboral y de descanso. Lo cual significa que, no se trata de carencia de liderazgo, que el estudiante tome la silla del docente, es

necesario evaluar cuáles son las causas o el por qué toma posesión de la silla, tal vez porque no haya la cantidad de pupitres necesaria para que el estudiante puede ver su clase.

El ítem número diecisiete encontramos que 79% de los docentes encuestados afirman que el liderazgo docente se ve afectado si los estudiantes no cuentan con pupitres según su condición física para el desarrollo del proceso de enseñanza y aprendizaje; esta tendencia afirma la gran importancia, que el alumnado posea los pupitres adecuados para el proceso de sus actividades. El 21% de los docentes encuestados expresaron que el liderazgo docente no se ve afectado si los estudiantes no cuentan con pupitres para el desarrollo del proceso de enseñanza y aprendizaje. Lo que significa que, la ausencia de pupitres pueda generar incomodidad, desorden y poco éxito de la clase, ya que el docente estará más atento a solucionar la carencia de pupitres y en mantener el orden en el aula que en el desarrollo del proceso de enseñanza y aprendizaje.

Para el ítem número dieciocho los docentes encuestados reflejaron que 93% están de acuerdo con que el déficit de pupitres en el aula de clase puede incidir en el proceso de enseñanza y aprendizaje; por consiguiente esto enfatiza que los pupitres son herramientas clave para el desarrollo de las actividades académicas. Mientras, El 7% de los docentes encuestados no están de acuerdo en que el déficit de pupitres en el aula de clase puede incidir en el proceso de enseñanza y aprendizaje. Lo que significa que, el déficit de pupitres si incide en el proceso enseñanza y aprendizaje porque los estudiantes estarán desorganizados e incómodos en el aula de clase además, se ocuparán más de distorsionar las clases por medio de juegos pesados, que prestarle atención a lo que el docente realizará.

De acuerdo a Frederick Herzberg (1959), autor que formula la teoría de dos factores con el objetivo de explicar la conducta de las personas en situación de trabajo. Para este autor existen dos factores que orientan la conducta de las personas: *Factores higiénicos o factores extrínsecos* o *Factores motivacionales, o factores intrínsecos*, en este caso se abordará: los *Factores higiénicos o factores extrínsecos*, estos se encuentran en el ambiente que rodea a las personas y abarcan las condiciones dentro de las cuales ellas desempeñan su trabajo.

De esta manera la empresa o institución educativa deben garantizar estos factores higiénicos, los cuales se encuentran fuera del control de las personas en la referida dimensión con respecto a, el escritorio, la silla y los pupitres. Considerándose la silla un servicio o recurso indispensable para el descanso de un docente durante la jornada de trabajo. Al mismo tiempo que el escritorio; su uso es indispensable, para leer, escribir sobre él, para usar utensilios sencillos como el lápiz y el papel.



UNIVERSIDAD DE CARABOBO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
ESCUELA DE EDUCACIÓN
DEPARTAMENTO DE ADMINISTRACIÓN Y PLANEAMIENTO EDUCATIVO
TRABAJO ESPECIAL DE GRADO



Tabla Nº 4

Objetivo General: Identificar las condiciones laborales en relación con el desempeño del liderazgo docente del área de educación para el trabajo en la U.E. “Hipólito Cisneros”. San Diego – Estado Carabobo 2014-2015.

Dimensión: Sueldos y salarios.

Ítems.

19 ¿Para qué el liderazgo docente se fomente de forma apropiada es necesario que el educador cuente con una excelente calidad de vida? **20** ¿Un docente que posea aspiraciones en el logro de metas personales lo reflejará en su calidad de vida? **21** ¿El docente se ve afectado profesionalmente si no cuenta con una alimentación adecuada para luego desarrollarse en el espacio educativo? **22** ¿Es necesario que el educador reciba una apropiada remuneración de bono de alimentación? **23** ¿El liderazgo docente se ve afectado si el educador trabaja físicamente en condiciones insalubres? **24** ¿Es necesario que la institución educativa cuente con un espacio para la atención de la salud física y mental de los docentes en aras de garantizar un líder saludable?

ÍTEMS	SÍ	F (%)	NO	F (%)	TOTAL	(%)
19	12	86%	2	14%	14	100%
20	14	100%	0	0%	14	100%
21	14	100%	0	0%	14	100%
22	14	100%	0	0%	14	100%
23	14	100%	0	0%	14	100%
24	13	93%	1	7%	14	100%

Fuente: Delgado - Rémanton 2015

GRÁFICO No. 4



Fuente: Delgado - Rémanton 2015

Interpretación:

En el ítem diecinueve se indica que 86% de los docentes encuestados están de acuerdo en que, para que el liderazgo docente se fomente de forma apropiada es necesario que el educador cuente con una excelente calidad de vida; desde esta tendencia podemos indicar que, los educadores necesitan mantener una buena calidad de vida, ya que este beneficio se verá reflejado en el liderazgo docente que desempeñen. El 14% de los educadores encuestados indicaron que para que el liderazgo docente se fomente de forma apropiada no es necesario que el educador cuente con una excelente calidad de vida. Lo que quiere decir que, en la medida que el docente satisfaga sus necesidades podrá laborar de manera eficiente, porque en la medida que el docente se sienta bien transmitirá esa sensación a sus estudiantes, en otro sentido, es necesario saber en que comprende el 14% acerca de la calidad de vida.

El ítem número veinte, 100% de los docentes encuestados están de acuerdo en que un docente que posea aspiraciones en el logro de metas personales lo reflejará en su calidad de vida. En consecuencia, este demuestra que efectivamente el docente que posea dichas aspiraciones, desarrollara de manera eficaz todas sus actividades.

Para el ítem número veintiuno se refleja que 100% de los docentes encuestados, manifestaron que el docente se ve afectado profesionalmente si no cuenta con una alimentación adecuada para luego desarrollarse en el espacio educativo. Esta tendencia manifiesta que es necesario que el docente posea una buena alimentación durante su jornada diaria, ya que esto podría afectar su desempeño laboral dentro del liderazgo.

En el ítem número veintidós, se indica que 100% de los docentes encuestados están de acuerdo que es necesario que el educador reciba una apropiada remuneración de bono de alimentación. Esto permitirá mejorar su calidad de vida y motivación en el desarrollo de sus actividades.

Para el ítem número veintitrés, 100% de los docentes encuestados manifestaron que el liderazgo docente se ve afectado si el educador trabaja en condiciones insalubres. Lo que significa que el espacio educativo debe contar con las condiciones de salud apropiadas para el desarrollo de las actividades académicas y del liderazgo docente.

Por su parte, el ítem número veinticuatro, refleja que 93% de los docentes encuestados están a favor de que es necesario que la institución educativa cuente con un espacio para la atención de la salud física y mental de los docentes en aras de garantizar un líder saludable; esta tendencia, hace énfasis en la importancia de un espacio de atención

médica en la institución educativa, para garantizar condiciones laborales de los docentes. Mientras 7% de los docentes encuestados están en contra de que es necesario que la institución educativa cuente con un espacio para la atención de la salud física y mental de los docentes en aras de garantizar un líder saludable. Lo que quiere decir que, es necesario un espacio para la atención de la salud de los docentes, ya que en la rutina cotidiana la fatiga, el estrés y el cansancio puede descompensar al docente antes, durante y después de sus labores.

De acuerdo a Frederick Herzberg (1959), autor que formula la teoría de dos factores con el objetivo de explicar la conducta de las personas en situación de trabajo. Para este autor existen dos factores que orientan la conducta de las personas: *Factores higiénicos o factores extrínsecos* o *Factores motivacionales, o factores intrínsecos*, en este caso se abordará: los *Factores motivacionales, o factores intrínsecos* uno de los componentes más importantes son los Factores motivacionales, o factores intrínsecos, ya que se relacionan con el contenido del cargo y con la naturaleza de las tareas que la persona ejecuta. En esta dimensión se observa claramente como los factores motivacionales se encuentran bajo control del individuo, pues se relacionan con aquello que él hace y desempeña. Involucran sentimientos de crecimiento individual, reconocimiento profesional y autorrealización, y dependen de las tareas que el individuo realiza en su trabajo.

Cabe agregar que estos factores son inherentes a cada persona de acuerdo a las tareas o funciones que cumpla en la estructura organizacional; es la forma de ver e interpretar cada situación que se le presenten este implica un crecimiento de las personas en el momento de realizar sus tareas diarias, es decir sentir satisfacción en ejecutar y contribuir como parte en un todo. Proporcionando la calidad de vida, generando el bienestar social, mental y físico del docente.



UNIVERSIDAD DE CARABOBO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
ESCUELA DE EDUCACIÓN
DEPARTAMENTO DE ADMINISTRACIÓN Y PLANEAMIENTO EDUCATIVO
TRABAJO ESPECIAL DE GRADO



Tabla Nº 5

Objetivo General: Identificar las condiciones laborales en relación con el desempeño del liderazgo docente del área de educación para el trabajo en la U.E. “Hipólito Cisneros”. San Diego – Estado Carabobo 2014-2015.

Dimensión: Sueldos y salarios.

Ítems.

25 ¿La inseguridad en el entorno que rodea a la institución educativa afecta de manera física y emocional al líder docente? **26** ¿El docente se siente motivado a realizar sus actividades académicas cuando no cuenta con las condiciones de seguridad apropiadas dentro de la institución educativa? **27** ¿Para qué el docente pueda asistir a sus actividades educativas con puntualidad es necesario que él mismo cuente con las condiciones de transporte apropiadas para su traslado? **28** ¿El salario actual que devenga un docente cubre los gastos de traslado o transporte para su desempeño laboral? **29** ¿Programas recreacionales como viajes o paseos ayudará a que el docente se sienta beneficiado al momento de reconocer su esfuerzo dentro del liderazgo docente? **30** ¿Es razonable que en algunas ocasiones el docente se distancie de sus actividades rutinarias para que pueda drenar presiones laborales por medio de la recreación?

ÍTEMS	SI	F (%)	NO	F (%)	TOTAL	(%)
25	13	93%	1	7%	14	100%
26	2	14%	12	86%	14	100%
27	12	86%	2	14%	14	100%
28	1	7%	13	93%	14	100%
29	12	86%	2	14%	14	100%
30	12	86%	2	14%	14	100%

Fuente: Delgado - Rémanton 2015

GRÁFICO No. 5



Fuente: Delgado - Rémanton 2015

Interpretación:

El ítem veinticinco, 93% de los docentes encuestados reflejaron que la inseguridad en el entorno que rodea a la institución educativa afecta de manera física y emocional al líder docente; por lo tanto, es de carácter importante enfocarse en esta tendencia, ya que la misma refleja una realidad que viven estos líderes docentes, afectando parte del desarrollo de dicho liderazgo. Por otra parte, solo 7% de los docentes encuestados manifestaron lo contrario.

Para el ítem veintiséis, 14% de los docentes encuestados expresaron que el docente se siente motivado a realizar sus actividades académicas al no contar con las condiciones de seguridad apropiadas dentro de la institución educativa. Sin embargo, 86% de los docentes encuestados manifestaron que el docente no se siente motivado a realizar sus actividades académicas cuando no cuenta con las condiciones de seguridad apropiadas dentro de la institución educativa. Por lo cual, se

hace necesario evaluar cuáles son las condiciones de seguridad apropiadas para las instituciones

Para el ítem veintisiete, 86% de los docentes encuestados están de acuerdo de que, para que el docente pueda asistir a sus actividades educativas con puntualidad es necesario que él mismo cuente con las condiciones de transporte apropiadas para su traslado; este porcentaje hace énfasis en la necesidad de que los docentes obtengan condiciones de traslado adecuadas para su desempeño laboral. Por su parte 14% de los docentes encuestados reflejaron estar en contra, en cuanto a la necesidad en condiciones de transporte apropiadas para su traslado.

Dentro del ítem veintiocho, encontramos que 7% de los docentes encuestados están de acuerdo con que el salario actual que devenga un docente cubre los gastos de traslado o transporte para su desempeño laboral. Es de hacer notar que esta tendencia es mínima. Por su parte, 93% considera que el salario actual que devenga un docente no cubre los gastos de traslado o transporte para su desempeño laboral. En la actualidad, cualquier salario del ciudadano venezolano no le permite cubrir todas sus necesidades, donde debe laborar en diversas instituciones, para poder obtener un poco más de dinero. Esto de acuerdo a todos los gastos que inciden en su día a día, sobre todo el cumplir con los recursos materiales, la vestimenta y la alimentación para su jornada de trabajo.

Para el ítem veintinueve, 86% de los docentes encuestados afirman que programas recreacionales como viajes o paseos ayudará a que el docente se sienta motivado al momento de reconocer su esfuerzo dentro del liderazgo. Por su parte, 14% de los docentes encuestados mostraron estar en contra de que programas recreacionales como viajes o paseos ayude a que el docente se sienta motivado al momento de

reconocer su esfuerzo dentro del liderazgo docente. De tal manera que, es necesario, implementar programas recreacionales, pues esto permitirá al docente equilibrar su salud mental y sobre todo reforzar el sentido de pertenencia social con la institución educativa.

El ítem treinta refleja que 86% de los docentes encuestados encuentra que es razonable que en algunas ocasiones el docente se distancie de sus actividades rutinarias para que pueda drenar presiones laborales por medio de la recreación. Sin embargo, un 14% de los docentes encuestados manifestaron no estar de acuerdo en que es razonable que en algunas ocasiones el docente se distancie de sus actividades rutinarias para que pueda drenar presiones laborales por medio de la recreación. No obstante, es relevante mencionar que la recreación y la desconexión del ámbito laboral son indispensables para el docente pues esto coadyuvara a mejorar la capacidad altitudinal e intelectual del docente.

De acuerdo a Frederick Herzberg (1959), autor que formula la teoría de dos factores con el objetivo de explicar la conducta de las personas en situación de trabajo. Para este autor existen dos factores que orientan la conducta de las personas: *Factores higiénicos o factores extrínsecos* o *Factores motivacionales, o factores intrínsecos*, en este caso se abordará: los *Factores motivacionales, o factores intrínsecos* uno de los componentes más importantes son los Factores motivacionales, o factores intrínsecos, ya que se relacionan con el contenido del cargo y con la naturaleza de las tareas que la persona ejecuta. En esta dimensión se observa claramente como los factores motivacionales se encuentran bajo control del individuo, pues se relacionan con aquello que él hace y desempeña. Involucran sentimientos de crecimiento individual, reconocimiento profesional y autorrealización, y dependen de las tareas que el individuo realiza en su trabajo.

Con referencia a lo anterior en esta dimensión, la seguridad es uno de los factores que pertenece a la calidad de vida del docente siendo una de las formas de poder contrarrestar a este fenómeno social ofreciendo distintas metodologías para poder garantizarla o bien ofrecerla en la mayor calidad posible. La seguridad busca principalmente la gestión del riesgo, esto significa cómo actuar ante el mismo. De la misma manera, el transporte se utiliza a diario necesariamente, lo cierto es que a veces no se tiene exactamente la importancia del transporte en distintos ámbitos de nuestra vida socioeconómica sus componentes fundamentales, y lógicamente, su rol fundamental en cada parte de nuestras vidas. En relación a lo último, la recreación se considera un factor fundamental para drenar el estrés y tensión laboral que presente el docente durante el desarrollo de sus actividades, fortaleciendo así el saneamiento mental y actitudinal de este, en pro de mejorar sus condiciones de vida.



UNIVERSIDAD DE CARABOBO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
ESCUELA DE EDUCACIÓN
DEPARTAMENTO DE ADMINISTRACIÓN Y PLANEAMIENTO EDUCATIVO
TRABAJO ESPECIAL DE GRADO



Tabla Nº 6

Objetivo General: Identificar las condiciones laborales en relación con el desempeño del liderazgo docente del área de educación para el trabajo en la U.E. “Hipólito Cisneros”. San Diego – Estado Carabobo 2014-2015.

Dimensión: Rasgos de personalidad.

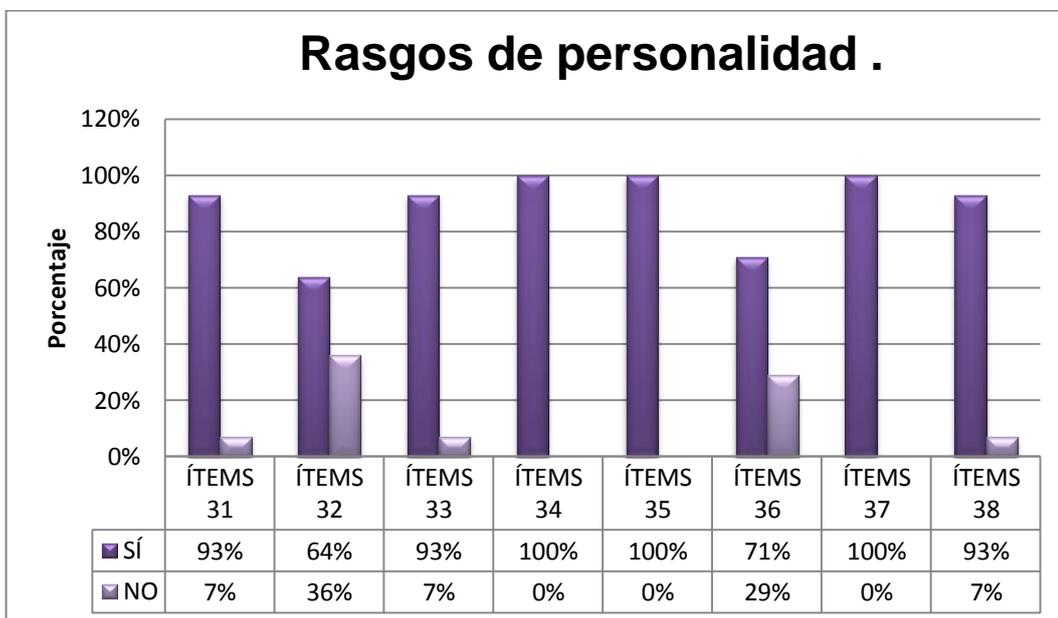
Ítems.

31 ¿La presentación personal influye en el ejercicio del liderazgo docente? **32** ¿La molestia del docente se puede percibir con el fruncido del entrecejo? **33** ¿La formación académica del docente puede influir en el desempeño de los estudiantes? **34** ¿La formación intelectual del docente conduce a clases más creativas? **35** ¿Las habilidades interpersonales permiten al docente un eficiente ejercicio en su liderazgo? **36** ¿El docente muestra interés por participar en actividades de la institución educativa? **37** ¿La iniciativa del docente permite el buen desempeño del liderazgo? **38** ¿El docente es perseverante en sus actividades educativas?

ÍTEMS	SÍ	F (%)	NO	F (%)	TOTAL	(%)
31	13	93%	1	7%	14	100%
32	9	64%	5	36%	14	100%
33	13	93%	1	7%	14	100%
34	14	100%	0	0%	14	100%
35	14	100%	0	0%	14	100%
36	10	71%	4	29%	14	100%
37	14	100%	0	0%	14	100%
38	13	93%	1	7%	14	100%

Fuente: Delgado - Rémanton 2015

GRÁFICO No. 6



Fuente: Delgado - Rémanton 2015

Interpretación:

En el ítems treinta y uno, se expresa que 93% de los docentes encuestados afirman que la presentación personal influye en el ejercicio del liderazgo docente; esto quiere decir que la apariencia corporal es el reflejo de las expresiones, posturas y movimientos de una persona. Por el contrario, 7% de los encuestados no están de acuerdo con que la presentación personal influye en el ejercicio del liderazgo docente. Es de hacer notar que la presentación personal es clave para un líder exitoso, ya que esto ayudara a mejorar la percepción de este en la institución, creando en el aula de clase el reflejo de orden y estabilidad social.

Al mismo tiempo, en el ítem treinta y dos, 64% de los docentes encuestados manifestaron que la molestia del docente se puede percibir con el fruncido del entrecejo. Sin embargo solo, 36% de los docentes

encuestados indican que la molestia del docente se puede percibir con el fruncido del entrecejo. Partiendo de este resultado es importante considerar que, el enojo es un sentimiento que puede ser reflejado de muchas formas y a su vez puede causar muchos problemas o incomodidades, que se puede manifestar a través de esta acción, transmitiéndose durante el desarrollo de sus actividades.

Al mismo tiempo el ítem treinta y tres demuestra que 93% de los docentes encuestados están a favor de que la formación académica del docente pueda influir en el desempeño de los estudiantes. No obstante, 7% de los encuestados no están a favor de que la formación académica del docente influya en el desempeño de los estudiantes. La formación docente, es el mejor argumento para obtener la educación de calidad que se espera, ya que es a través de esta, que se pueden crear espacios de aprendizajes flexibles y dinámicos para el desarrollo de las actividades de acuerdo al área que se desempeñe; comprobando que es indispensable la formación.

Por otra parte, en el ítem treinta y cuatro manifiesta que 100% de los docentes encuestados afirman que la formación intelectual del docente conduce al desarrollo de clases creativas e innovadoras. Por tanto que la educación avanza conjuntamente con la tecnología y el entorno natural, y de la misma manera las clases de los docentes a través de las mejores estrategias impartidas por el docente.

Del mismo modo, el ítem treinta y cinco expresa que 100% de los docentes encuestados confirman que las habilidades interpersonales permiten al docente un eficiente ejercicio en su liderazgo.

Igualmente, el ítem treinta y seis manifiesta que 71% de los docentes encuestados muestra interés por participar en actividades de la institución educativa; esta característica enfoca la participación en la vida escolar. Mientras, 29% de los encuestados no están de acuerdo en que el docente muestra interés por participar en actividades de la institución educativa. Cabe destacar que, el docente líder debe participar progresivamente en el desarrollo de actividades escolares, ya que esto permitirá fortalecer la motivación de los educandos hacia la vida escolar, valorando su rol dentro del aula de clase y fluidez en el desarrollo de las evaluaciones. Sin embargo existe un pequeño grupo de docentes que no está de acuerdo en la participación de este tipo de actividades por presentar ciertos factores que se lo impidan, como económicos, sociales y de salud.

En el mismo orden de ideas, el ítem treinta y siete refleja que 100% de los docentes encuestados están de acuerdo con que la iniciativa del docente permitirá el buen desempeño del liderazgo. Lo que significa, ser una cualidad de emprender acciones, fomentar oportunidades y mejorar resultados; apoyado en la autorresponsabilidad y autodirección.

A su vez, el ítem treinta y ocho indica que 93% de los docentes encuestados expresaron que el docente es perseverante en sus actividades educativas. En cambio, 7% de los encuestados no están de acuerdo que el docente es perseverante en sus actividades educativas. De tal manera que, esto permitirá destacar en el docente la dedicación y firmeza en las actitudes e ideas con un esfuerzo continuo de sus acciones, donde lo principal es solucionar dificultades de aprendizaje que se presenten durante el ejercicio para obtener resultados concretos

De acuerdo con las interpretaciones que se han venido realizando, el líder debe inspirar confianza, ser inteligente, perceptivo y tener decisión

para liderar con éxito. Para Chiavenato (2006), un rasgo es una cualidad o característica distintiva de la personalidad; según la teoría de rasgos de la personalidad, el líder posee rasgos específicos que lo distinguen de las demás personas, es decir, tiene características de personalidad que le permiten influir en el comportamiento de sus semejantes. Entre ellos físicos, intelectuales, sociales relacionados con el trabajo e interés en la realización, persistencia e iniciativa.



UNIVERSIDAD DE CARABOBO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
ESCUELA DE EDUCACIÓN
DEPARTAMENTO DE ADMINISTRACIÓN Y PLANEAMIENTO EDUCATIVO
TRABAJO ESPECIAL DE GRADO



Tabla Nº 7

Objetivo General: Identificar las condiciones laborales en relación con el desempeño del liderazgo docente del área de educación para el trabajo en la U.E. “Hipólito Cisneros”. San Diego – Estado Carabobo 2014-2015.

Dimensión: Estilos de liderazgo.

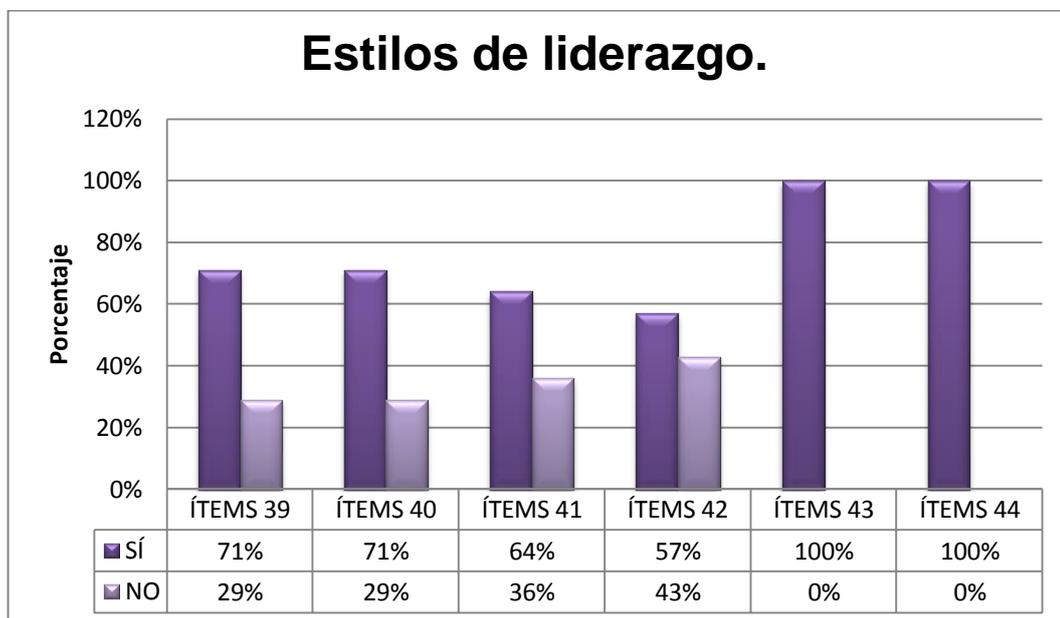
Ítems.

39 ¿El docente muestra un liderazgo autoritario al imponer sus directrices? **40** ¿El docente que poco acepta sugerencias en sus actividades puede ser determinado como un líder autocrático? **41** ¿El docente muestra un liderazgo liberal en el exceso de permisividad con los alumnos en sus actividades académicas? **42** ¿El ejercicio de un liderazgo liberal se refleja en la improvisación de la clase? **43** ¿De acuerdo a las necesidades del entorno académico el docente puede ejercer un liderazgo democrático? **44** ¿La participación de los estudiantes es el resultado de un liderazgo democrático?

ÍTEMS	SÍ	F (%)	NO	F (%)	TOTAL	(%)
39	10	71%	4	29%	14	100%
40	10	71%	4	29%	14	100%
41	9	64%	5	36%	14	100%
42	8	57%	6	43%	14	100%
43	14	100%	0	0%	14	100%
44	14	100%	0	0%	14	100%

Fuente: Delgado - Rémantón 2015

GRÁFICO No. 7



Fuente: Delgado - Rémantón 2015

Interpretación:

En este contexto, el ítem treinta y nueve expresa que 71% de los encuestados está de acuerdo que el docente muestre un liderazgo autoritario al imponer sus directrices. De otro modo, solo 29% de los docentes encuestados no están de acuerdo con que el docente muestra un liderazgo autoritario al imponer sus directrices. Lo que significa que, esta característica va a resaltar en el líder docente pues no permite la participación del grupo, y la única respuesta de los estudiantes es cumplir las directrices que este marca. De la misma manera en algunos casos, este tipo de liderazgo ayuda a la eficiencia de las actividades, ya que genera la supervisión constante de lo que se desea lograr.

Para el ítem cuarenta, 71% de los encuestados manifiestan que el docente que poco acepta sugerencias en sus actividades puede ser considerado como un líder autocrático. No obstante, 29% restante indica

lo contrario; es decir considera que su actitud al no acatar sugerencia no es de un líder autocrático. Cabe agregar que en la actualidad existen docentes que manejan un solo estilo de liderazgo anclado en el individualismo sin aceptar sugerencias para la transformación de las estrategias de aprendizajes y el rol de este dentro del aula de clase; es decir, este líder se basa en la obediencia ya que considera que sólo él tiene la razón.

Para el ítem cuarenta y uno manifiesta que 64% de los encuestados están de acuerdo con que el docente muestra un liderazgo liberal en el exceso de permisividad con los alumnos en sus actividades académicas; no obstante 36% restante no están de acuerdo con que el docente al mostrar un liderazgo liberal en exceso, de permisividad a los alumnos en sus actividades académicas. Resulta oportuno mencionar que el rol del docente dentro del aula de clases debe ser coordinado y equilibrado, tratando de crear un contexto de trabajo, con esparcimiento de creatividad y aprendizaje, donde el liberalismo es un factor en contra al momento de establecer pautas, sin embargo existe un grupo de población docente que desarrolla sus estrategias bajo ese estilo de liderazgo, donde solo se realizan actividades muy cortas, con menor alcance de enseñanza.

El ítem cuarenta y dos manifiesta que 57% de los docentes encuestados consideran que el ejercicio de un liderazgo liberal se refleja en la improvisación de la clase; por otro lado, el 43% restante expresa que el ejercicio de un liderazgo liberal no se refleja en la improvisación de la clase. Si bien es cierto, en la educación venezolana existe una gran apatía por el desarrollo de las actividades docentes, esto ha acarreado consigo la implementación de ciertos estilos de liderazgo flexibles tanto para el docente como para el educando donde no están presentes las pautas y normativas para establecer el orden , creando así lo que hoy se

conoce como improvisación de clases y evaluaciones solo para llenar requisitos académicos sin el logro de las competencias establecidas en los proyectos de aprendizajes.

Para el ítem cuarenta y tres, indica que 100% de los docentes encuestados manifestaron que de acuerdo a las necesidades del entorno académico el docente puede ejercer un liderazgo democrático.

En el ítem cuarenta y cuatro, se indica que 100% de los docentes encuestados manifiestan que la participación de los estudiantes es el resultado de un liderazgo democrático.

Después de las consideraciones anteriores con respecto a esta dimensión es necesario hacer énfasis en el liderazgo, como una habilidad de inspirar y guiar a los colaboradores hacia el logro de los objetivos y de una visión. Es por ello que, Chiavenato (2006), estableció que las teorías de los estilos de liderazgo debían estudiar este comportamiento de acuerdo los rasgos que apunte el líder; es decir, a lo que hace el líder, a su manera de comportarse en el ejercicio del liderazgo. La principal teoría señala tres estilos de liderazgo: el Autoritario centralizado en las decisiones e imponiendo órdenes al grupo, el Liberal que delega todas las decisiones en el grupo y no ejerce ningún control y por último el Democrático, que conduce, orienta el grupo e incentiva la participación de las personas.

Cabe agregar que los resultados correspondientes a los grupos sometidos al liderazgo autoritario produjeron mayor cantidad de trabajo; mientras que bajo el liderazgo liberal, los resultados fueron pobres en cuanto a la calidad y cantidad. Y Finalmente bajo el liderazgo democrático, el nivel de producción fue igual al de los grupos sometidos a liderazgo autoritario, aunque la calidad del trabajo fue superior. Hay que

tener presente que la principal dificultad en el ejercicio del liderazgo es saber cuándo aplicar cuál proceso, con quién y en qué circunstancias y actividades.



UNIVERSIDAD DE CARABOBO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
ESCUELA DE EDUCACIÓN
DEPARTAMENTO DE ADMINISTRACIÓN Y PLANEAMIENTO EDUCATIVO
TRABAJO ESPECIAL DE GRADO



Tabla Nº 8

Objetivo General: Identificar las condiciones laborales en relación con el desempeño del liderazgo docente del área de educación para el trabajo en la U.E. “Hipólito Cisneros”. San Diego – Estado Carabobo 2014-2015.

Dimensión: Situaciones del liderazgo.

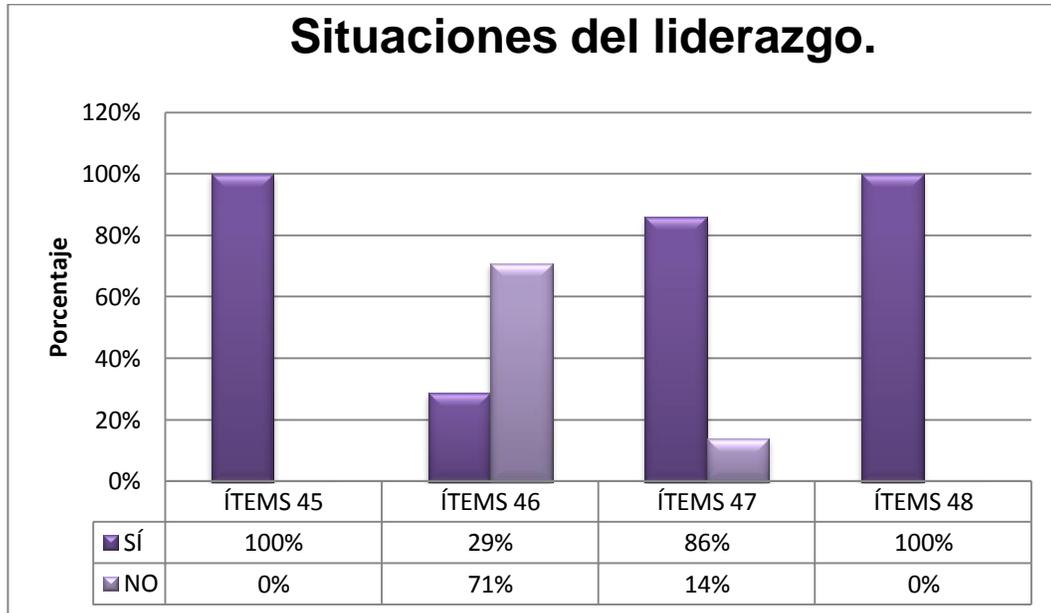
Ítems.

45 ¿El control en el ejercicio del liderazgo conduce a la armonía en el desarrollo de la clase? **46** ¿El control en el ejercicio del liderazgo docente puede generar un clima de tensión? **47** ¿El comportamiento del docente en el ejercicio de su liderazgo puede variar de acuerdo al grupo de estudiantes? **48** ¿El docente asume un comportamiento emprendedor en su aula de clase?

ÍTEMS	SÍ	F (%)	NO	F (%)	TOTAL	(%)
45	14	100%	0	0%	14	100%
46	4	29%	10	71%	14	100%
47	12	86%	2	14%	14	100%
48	14	100%	0	0%	14	100%

Fuente: Delgado - Rémanton 2015

GRÁFICO No. 8



Fuente: Delgado - Rémantón 2015

Interpretación:

El ítem cuarenta y cinco, refleja que 100% de los encuestados están a favor de que el control en el ejercicio del liderazgo conduzca a la armonía en el desarrollo de la clase. Lo que quiere decir, que el control es de vital importancia debido a que establece medidas para prevenir y corregir errores, de tal forma que se alcancen los planes exitosamente.

Para el ítem cuarenta y seis indica que 71% de los encuestados considera que el control en el ejercicio del liderazgo docente no genera clima de tensión, ya que beneficia al orden y el equilibrio del contexto. Mientras 29% de los docentes encuestados afirman que el control en el ejercicio del liderazgo docente puede generar un clima de tensión. Es de hacer notar que las organizaciones establecen los principios de control que deben seguir sus

empleados y además se refuerzan por actitudes que los líderes demuestran cotidianamente, tanto al interior como hacia el exterior, generando así el equilibrio del clima institucional.

En el ítem cuarenta y siete se expresa que 86% de los docentes encuestados están de acuerdo, en que el comportamiento del docente en el ejercicio de su liderazgo si puede variar de acuerdo al grupo de estudiantes; Mientras que, 14% refleja que no es necesario que el docente genere algún cambio de acuerdo al grupo de estudiantes, para ejercer el liderazgo. Lo que quiere decir, que el comportamiento puede variar de acuerdo a las condiciones de adaptabilidad del entorno tanto para él docente, como para el educando, esto con la finalidad de crear un contexto armónico al momento de desarrollar las actividades.

En el ítem cuarenta y ocho se expresa que 100% de los encuestados están de acuerdo en que el docente asume un comportamiento emprendedor en su aula de clase. Lo que le permitirá lograr todas las competencias en el desarrollo de sus actividades.

Sobre la base de las consideraciones anteriores, en esta dimensión se manifiesta claramente como el contexto social de la institución bajo el ejercicio del liderazgo, influye en el desempeño docente. Es por ello que, Chiavenato (2006) planteaba a través de las teorías situacionales que no existe un único estilo o característica de liderazgo válido en cualquier situación. Lo contrario si es verdadero; cada situación requiere de un tipo de liderazgo para liderar con éxito los subordinados. En vista que, son más atractivas para el gerente puesto que aumentan sus opciones y sus posibilidades de cambiar la situación para un modelo de liderazgo en cada

situación. El Líder debe adaptarse a un grupo de personas en condiciones variadas.

CAPÍTULO V

CAPÍTULO V

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

CONCLUSIONES

Este trabajo fue una “Carta Abierta” con la intención de describir de una forma reflexiva y científica todas aquellas situaciones interiores y exteriores que afectan al educador en su rutina laboral diaria, tomando en cuenta aspectos notables que de una u otra forma son parte de su desempeño como líder de aula, y también en todo aquello que abarca las condiciones laborales que lo amparan.

Por tal razón, un detalle importante que observamos durante la realización del mismo, fue que la mayoría de los docentes encuestados mostraron interés en el tema planteado, ya que por medio de ello, se identifican las dificultades más resaltantes que perturban de manera directa el ejercicio docente y por ende el liderazgo docente.

Dificultades que parten desde la integridad y seguridad personal hasta los beneficios bien sea monetarios o intelectuales, son componentes que sobresalieron durante todo el proceso de esta investigación; llegando a la conclusión de que es sumamente importante que una sociedad se desarrolle de manera adecuada y dentro de los parámetros esenciales para su evolución.

El docente no se escapa de todas estas condiciones, ya que las mismas forman parte fundamental en el desarrollo de la calidad humana, si el entorno educativo se ve afectado, por ende la sociedad como tal es la principal perturbada; un docente no solo forma ciudadanos, un docente

fomenta el proceso de aprendizaje y permite que el progreso trascienda más allá de las expectativas.

En la presente investigación se generaron conclusiones que parten de todos los parámetros encontrados y evaluados por medio de los resultados emitidos por la técnica aplicada; los cuales son los más resaltantes: la autogestión que puede realizar el docente en pro de la mejoría de la infraestructura, la importancia de tener una buena ventilación en el área educativa y la aparición de enfermedades derivadas de las deficientes condiciones laborales. Asimismo, la importancia de contar con un área educativa limpia para el desarrollo de las actividades, bajo la imagen que deja el docente líder cuando es ordenado con su trabajo, de igual manera el empeño que desarrolla el docente a pesar de no contar con herramientas de trabajo como por ejemplo la pizarra y el escritorio en el aula.

Al mismo tiempo, se considera vital contar con una silla apropiada para el descanso del docente dentro el aula, la insuficiencia por el alto déficit de pupitres en el aula, lo significativo que es para el docente tener una buena calidad de vida y el papel relevante que cumple la alimentación. De igual forma, la importancia que se debe dar a la seguridad e integridad del docente tanto dentro como fuera del aula, y por consiguiente la seguridad general de la institución donde este se desempeña.

En consecuencia se concluye, que es necesario tener presente todos estos aspectos aquí planteados para el desarrollo eficaz del líder docente tanto dentro, como fuera del aula, fomentando así el buen desempeño de la educación, en aras de la innovación y evolución de la sociedad en la educación nacional.

RECOMENDACIONES

Un líder es una persona que inspira confianza y respeto, y que posee el don de mando y la capacidad de persuasión para que la gente lo siga por convencimiento. Es decir, un líder es aquel que desarrolla actitudes y equipos, por lo tanto alienta, enseña, escucha y facilita la ejecución de las actividades académicas de todas las personas bajo su mando y hace que sus seguidores se conviertan en campeones.

Es por ello que al “Identificar las condiciones laborales en relación con el desempeño del liderazgo docente del área de educación para el trabajo en la U.E. “Hipólito Cisneros”, permite hacer las siguientes recomendaciones respondiendo para ello a los objetivos específicos de la investigación planteada como; Diagnosticar, Describir y Relacionar, en concordancia; al liderazgo en el desempeño del docente, los elementos socioculturales que intervienen en él y las condiciones laborales con el liderazgo. Objetivos que son alusivos en el capítulo I de la presente investigación. En vista a lo anterior se recomienda lo siguiente:

- ✓ Comprender las condiciones laborales del ejercicio de la profesión docente, ya que esto permitirá; identificar el porqué, se presenta en las instituciones educativas, la deserción de los profesionales en la docencia.
- ✓ Realizar foros nacionales, estatales y municipales con la participación de profesionales de la docencia, empresarios líderes en gerencia, funcionarios públicos y como ente vinculador garante de la educación, la comunidad educativa. Con la finalidad de establecer normativas Jurídicas- Administrativas, que establezcan disposiciones de ingresos, asensos, estímulos y valoración social de la profesión docente,

indispensable para el desarrollo del proceso educativo y progreso de la Nación.

- ✓ Formación de un equipo multidisciplinario; Docentes, Cuerpo Policial, Psicólogos, Abogados, Criminólogos, y Economista. Con la finalidad de apoyar al personal docente en el desempeño de sus actividades, desde la seguridad ciudadana.

ANEXOS



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



DEPARTAMENTO DE ADMINISTRACIÓN Y PLANEAMIENTO
EDUCATIVO

TRABAJO ESPECIAL DE GRADO

(Anexo A)

Bachilleres:

- **Delgado, José Miguel.**
- **Rémanton Josuana.**

Institución Educativa: Unidad Educativa “Hipólito Cisneros”

Municipio: San Diego – Estado Carabobo.

Año Escolar: 2014-2015.

El siguiente cuestionario es dirigido a los docentes de la institución, en el cual tiene como finalidad recabar información sobre las “**Condiciones laborales en relación con el desempeño del liderazgo docente en la U.E “Hipólito Cisneros”. San Diego – Estado Carabobo 2014-2015**”. Todas sus respuestas son muy importantes, por consiguiente, la información que suministre es totalmente confidencial.

Instrucciones:

- ✓ Leer cuidadosamente antes de responder.
- ✓ Escribir con letra clara y legible.
- ✓ Responder todas las preguntas.
- ✓ Marcar con una X al lado de la alternativa.
- ✓ De tener alguna duda, preguntarle a la persona encargada del cuestionario.



UNIVERSIDAD DE CARABOBO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
ESCUELA DE EDUCACIÓN
DEPARTAMENTO DE ADMINISTRACIÓN Y PLANEAMIENTO
EDUCATIVO
TRABAJO ESPECIAL DE GRADO



CUESTIONARIO DEL TRABAJO ESPECIAL DE GRADO:

**CONDICIONES LABORALES EN RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO DEL
LIDERAZGO DOCENTE DEL ÁREA DE EDUCACIÓN PARA EL TRABAJO
EN LA U.E “HIPÓLITO CISNEROS”. SAN DIEGO – ESTADO CARABOBO**

2014-2015

(Anexo A)

Nº	ÍTEMS	SÍ	NO
01	¿Las condiciones de infraestructura del espacio educativo tienen influencia en el desempeño del liderazgo docente?		
02	¿La infraestructura educativa puede ser mejorada por autogestión promovida por el docente?		
03	¿Es necesario que el espacio educativo cuente con la entrada de ventilación apropiada para evitar la fatiga del líder docente con su grupo?		
04	¿El espacio educativo debe tener como instrumento de ventilación aires acondicionados estrictamente?		
05	¿Para que exista un buen desarrollo del liderazgo docente en sus actividades es necesario contar con una buena iluminación?		
06	¿La mala iluminación del área educativa afecta la vista del docente durante su desempeño como líder?		
07	¿Un área educativa limpia ayuda al desarrollo apropiado de la actividad académica en el liderazgo docente?		

Nº	ÍTEMS	SÍ	NO
08	¿Un aula poco aseada desfavorece el desempeño del liderazgo docente en la actividad académica?		
09	¿Las condiciones del aula inducen a una incomodidad en el docente?		
10	¿Un docente ordenado puede ser ejemplo a seguir en materia de liderazgo?		
11	¿El docente despreocupado con la pizarra luego de utilizarla puede ser estigmatizado como un docente carente de pulcritud en su trabajo?		
12	¿El docente puede desempeñar su liderazgo a pesar de no contar con los recursos de trabajo apropiadas como la pizarra?		
13	¿Es necesario que el docente cuente con un escritorio dentro del aula para poder desempeñar sus actividades académicas?		
14	¿La carencia de escritorio dentro del área educativa puede ayudar a que el docente se vea afectado en el desempeño de su liderazgo?		
15	¿Cuándo el espacio educativo no cuenta con una silla apropiada para que el docente pueda descansar, logra afectar su condición física?		
16	¿El docente que permite que su alumnado tome posesión de su silla es un docente carente de liderazgo?		
17	¿El liderazgo docente se ve afectado si los estudiantes no cuentan con pupitres según su condición física para el desarrollo del proceso de enseñanza y aprendizaje?		
18	¿El déficit de pupitres en el aula de clase puede incidir en el proceso de enseñanza y aprendizaje?		
19	¿Para qué el liderazgo docente se fomente de forma apropiada es necesario que el educador cuente con una excelente calidad de vida?		
20	¿Un docente que posea aspiraciones en el logro de metas personales lo reflejará en su calidad de vida?		

Nº	ÍTEMS	SÍ	NO
21	¿El docente se ve afectado profesionalmente si no cuenta con una alimentación adecuada para luego desarrollarse en el espacio educativo?		
22	¿Es necesario que el educador reciba una apropiada remuneración de bono de alimentación?		
23	¿El liderazgo docente se ve afectado si el educador trabaja físicamente en condiciones insalubres?		
24	¿Es necesario que la institución educativa cuente con un espacio para la atención de la salud física y mental de los docentes en aras de garantizar un líder saludable?		
25	¿La inseguridad en el entorno que rodea a la institución educativa afecta de manera física y emocional al líder docente?		
26	¿El docente se siente motivado a realizar sus actividades académicas cuando no cuenta con las condiciones de seguridad apropiadas dentro de la institución educativa?		
27	¿Para qué el docente pueda asistir a sus actividades educativas con puntualidad es necesario que él mismo cuente con las condiciones de transporte apropiadas para su traslado?		
28	¿El salario actual que devenga un docente cubre los gastos de traslado o transporte para su desempeño laboral?		
29	¿Programas recreacionales como viajes o paseos ayudará a que el docente se sienta beneficiado al momento de reconocer su esfuerzo dentro del liderazgo docente?		
30	¿Es razonable que en algunas ocasiones el docente se distancie de sus actividades rutinarias para que pueda drenar presiones laborales por medio de la recreación?		
31	¿La presentación personal influye en el ejercicio del liderazgo docente?		
32	¿La molestia del docente se puede percibir con el fruncido del entrecejo?		
33	¿La formación académica del docente puede influir en el desempeño de los estudiantes?		

Nº	ÍTEMS	SÍ	NO
34	¿La formación intelectual del docente conduce a clases más creativas?		
35	¿Las habilidades interpersonales permiten al docente un eficiente ejercicio en su liderazgo?		
36	¿El docente muestra interés por participar en actividades de la institución educativa?		
37	¿La iniciativa del docente permite el buen desempeño del liderazgo?		
38	¿El docente es perseverante en sus actividades educativas?		
39	¿El docente muestra un liderazgo autoritario al imponer sus directrices?		
40	¿El docente que poco acepta sugerencias en sus actividades puede ser determinado como un líder autocrático?		
41	¿El docente muestra un liderazgo liberal en el exceso de permisividad con los alumnos en sus actividades académicas?		
42	¿El ejercicio de un liderazgo liberal se refleja en la improvisación de la clase?		
43	¿De acuerdo a las necesidades del entorno académico el docente puede ejercer un liderazgo democrático?		
44	¿La participación de los estudiantes es el resultado de un liderazgo democrático?		
45	¿El control en el ejercicio del liderazgo conduce a la armonía en el desarrollo de la clase?		
46	¿El control en el ejercicio del liderazgo docente puede generar un clima de tensión?		
47	¿El comportamiento del docente en el ejercicio de su liderazgo puede variar de acuerdo al grupo de estudiantes?		
48	¿El docente asume un comportamiento emprendedor en su aula de clase?		



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



**DEPARTAMENTO DE ADMINISTRACIÓN Y PLANEAMIENTO EDUCATIVO
TRABAJO ESPECIAL DE GRADO**

PROFESOR: FREDDY CARRASQUERO.

DOCENTE ADSCRITO AL DEPARTAMENTO DE ADMINISTRACIÓN Y PLANEAMIENTO EDUCATIVO.

-Presente-

Ante todo reciba un cordial saludo, la presente sirve para informarle que ha sido seleccionado en calidad de experto para la validación del instrumento que fue elaborado con el fin de recolectar la información necesaria para la investigación titulada: **“Condiciones laborales en relación con el desempeño del liderazgo docente del área de educación para el trabajo en la U.E. “Hipólito Cisneros”. San Diego – Estado Carabobo 2014-2015.** Investigación que es realizada por los bachilleres: **Delgado, José Miguel C.I: V- 20.665.879 y Rémanton, Josuana C.I. V- 17.026.816.** Como requisito final para la aprobación de la asignatura trabajo especial de grado del pensum de estudio de la Licenciatura en Educación mención Educación para el Trabajo Sub-Área Comercial correspondiente al semestre 02/2014

Sin otro particular que hacer, nos despedimos de usted, agradeciendo de antemano su colaboración y su tiempo prestado para la validación del instrumento.

Atentamente,

Delgado, José Miguel.

C.I: V- 20.665.879

Rémanton, Josuana.

C.I. V- 17.026.816.



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



**DEPARTAMENTO DE ADMINISTRACIÓN Y PLANEAMIENTO EDUCATIVO
TRABAJO ESPECIAL DE GRADO**

PROFESORA: NARCISO PEÑA.

**DOCENTE ADSCRITO AL DEPARTAMENTO DE ADMINISTRACIÓN Y
PLANEAMIENTO EDUCATIVO.**

-Presente-

Ante todo reciba un cordial saludo, la presente sirve para informarle que ha sido seleccionado en calidad de experto para la validación del instrumento que fue elaborado con el fin de recolectar la información necesaria para la investigación titulada: **“Condiciones laborales en relación con el desempeño del liderazgo docente del área de educación para el trabajo en la U.E. “Hipólito Cisneros”. San Diego – Estado Carabobo 2014-2015.** Investigación que es realizada por los bachilleres: **Delgado, José Miguel C.I: V- 20.665.879 y Rémanton, Josuana C.I. V- 17.026.816.** Como requisito final para la aprobación de la asignatura trabajo especial de grado del pensum de estudio de la Licenciatura en Educación mención Educación para el Trabajo Sub-Área Comercial correspondiente al semestre 02/2014

Sin otro particular que hacer, nos despedimos de usted, agradeciendo de antemano su colaboración y su tiempo prestado para la validación del instrumento.

Atentamente,

Delgado, José Miguel.

C.I: V- 20.665.879

Rémanton, Josuana.

C.I. V- 17.026.816.



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



**DEPARTAMENTO DE ADMINISTRACIÓN Y PLANEAMIENTO EDUCATIVO
TRABAJO ESPECIAL DE GRADO**

PROFESORA: CÁNDIDA REQUENA.

DOCENTE ADSCRITO AL DEPARTAMENTO DE ADMINISTRACIÓN Y PLANEAMIENTO EDUCATIVO.

-Presente-

Ante todo reciba un cordial saludo, la presente sirve para informarle que ha sido seleccionado en calidad de experto para la validación del instrumento que fue elaborado con el fin de recolectar la información necesaria para la investigación titulada: **“Condiciones laborales en relación con el desempeño del liderazgo docente del área de educación para el trabajo en la U.E. “Hipólito Cisneros”. San Diego – Estado Carabobo 2014-2015.** Investigación que es realizada por los bachilleres: **Delgado, José Miguel C.I: V- 20.665.879 y Rémanton, Josuana C.I. V- 17.026.816.** Como requisito final para la aprobación de la asignatura trabajo especial de grado del pensum de estudio de la Licenciatura en Educación mención Educación para el Trabajo Sub-Área Comercial correspondiente al semestre 02/2014

Sin otro particular que hacer, nos despedimos de usted, agradeciendo de antemano su colaboración y su tiempo prestado para la validación del instrumento.

Atentamente,

Delgado, José Miguel.

C.I: V- 20.665.879

Rémanton, Josuana.

C.I. V- 17.026.816.



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



**DEPARTAMENTO DE ADMINISTRACIÓN Y PLANEAMIENTO EDUCATIVO
TRABAJO ESPECIAL DE GRADO**

PROFESOR: CLEMENTE OSORIO.

DOCENTE ADSCRITO AL DEPARTAMENTO DE EVALUACIÓN Y MEDICIÓN EDUCATIVA (ESTADÍSTICA).

-Presente-

Ante todo reciba un cordial saludo, la presente sirve para informarle que ha sido seleccionado en calidad de experto para la validación del instrumento que fue elaborado con el fin de recolectar la información necesaria para la investigación titulada: **“Condiciones laborales en relación con el desempeño del liderazgo docente del área de educación para el trabajo en la U.E. “Hipólito Cisneros”. San Diego – Estado Carabobo 2014-2015.** Investigación que es realizada por los bachilleres: **Delgado, José Miguel C.I: V- 20.665.879 y Rémanton, Josuana C.I. V- 17.026.816.** Como requisito final para la aprobación de la asignatura trabajo especial de grado del pensum de estudio de la Licenciatura en Educación mención Educación para el Trabajo Sub-Área Comercial correspondiente al semestre 02/2014

Sin otro particular que hacer, nos despedimos de usted, agradeciendo de antemano su colaboración y su tiempo prestado para la validación del instrumento.

Atentamente,

**Delgado, José Miguel.
C.I: V- 20.665.879**

**Rémanton, Josuana.
C.I. V- 17.026.816.**



UNIVERSIDAD DE CARABOBO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
ESCUELA DE EDUCACIÓN
DEPARTAMENTO DE ADMINISTRACIÓN Y PLANEAMIENTO EDUCATIVO
TRABAJO ESPECIAL DE GRADO
MATRICES DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO



Aspectos relacionados con los ítems	1		2		3		4		5		6		7		8		9		10		
	SI	NO																			
La redacción de los ítems es clara																					
Los ítems tienen coherencia																					
Los ítems inducen a la respuesta																					
Los ítems miden lo que se pretende																					

ASPECTOS GENERALES		SI	NO	OBSERVACIONES
El instrumento contiene instrucciones para su validación				
El número de ítems es apropiado				
Los ítems permiten el logro del objetivo				
Los ítems están presentados de manera lógica				
El número de ítems es suficiente para recabar la información				
NOTA: EN CASO DE SER NEGATIVA SU RESPUESTA ESPECIFIQUE LO NECESARIO EN LA SECCIÓN DE OBSERVACIONES				
VALIDEZ		SI	NO	OBSERVACIONES
Puede ser aplicado el instrumento				
Puede aplicarse el instrumento después de las correcciones				
Debe ser reelaborado el instrumento				
Validado por:	FECHA	VALIDEZ		
C.I.:		Aplicable	Aplicable siguiendo las observaciones	No aplicable



UNIVERSIDAD DE CARABOBO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
ESCUELA DE EDUCACIÓN
DEPARTAMENTO DE ADMINISTRACIÓN Y PLANEAMIENTO EDUCATIVO
TRABAJO ESPECIAL DE GRADO
MATRICES DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO



Aspectos relacionados con los ítems	11		12		13		14		15		16		17		18		19		20		
	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
La redacción de los ítems es clara																					
Los ítems tienen coherencia																					
Los ítems inducen a la respuesta																					
Los ítems miden lo que se pretende																					
ASPECTOS GENERALES										SI	NO	OBSERVACIONES									
El instrumento contiene instrucciones para su validación																					
El número de ítems es apropiado																					
Los ítems permiten el logro del objetivo																					
Los ítems están presentados de manera lógica																					
El número de ítems es suficiente para recabar la información																					
NOTA: EN CASO DE SER NEGATIVA SU RESPUESTA ESPECIFIQUE LO NECESARIO EN LA SECCIÓN DE OBSERVACIONES																					
VALIDEZ										SI	NO	OBSERVACIONES									
Puede ser aplicado el instrumento																					
Puede aplicarse el instrumento después de las correcciones																					
Debe ser reelaborado el instrumento																					
Validado por:							FECHA					VALIDEZ									
C.I.:												Aplicable			Aplicable siguiendo las observaciones				No aplicable		



UNIVERSIDAD DE CARABOBO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
ESCUELA DE EDUCACIÓN
DEPARTAMENTO DE ADMINISTRACIÓN Y PLANEAMIENTO EDUCATIVO
TRABAJO ESPECIAL DE GRADO
MATRICES DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO



Aspectos relacionados con los ítems	21		22		23		24		25		26		27		28		29		30		
	SI	NO																			
La redacción de los ítems es clara																					
Los ítems tienen coherencia																					
Los ítems inducen a la respuesta																					
Los ítems miden lo que se pretende																					

ASPECTOS GENERALES		SI	NO	OBSERVACIONES
El instrumento contiene instrucciones para su validación				
El número de ítems es apropiado				
Los ítems permiten el logro del objetivo				
Los ítems están presentados de manera lógica				
El número de ítems es suficiente para recabar la información				
NOTA: EN CASO DE SER NEGATIVA SU RESPUESTA ESPECIFIQUE LO NECESARIO EN LA SECCIÓN DE OBSERVACIONES				
VALIDEZ		SI	NO	OBSERVACIONES
Puede ser aplicado el instrumento				
Puede aplicarse el instrumento después de las correcciones				
Debe ser reelaborado el instrumento				
Validado por:	FECHA	VALIDEZ		
C.I.:		Aplicable	Aplicable siguiendo las observaciones	No aplicable



UNIVERSIDAD DE CARABOBO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
ESCUELA DE EDUCACIÓN
DEPARTAMENTO DE ADMINISTRACIÓN Y PLANEAMIENTO EDUCATIVO
TRABAJO ESPECIAL DE GRADO
MATRICES DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO



Aspectos relacionados con los ítems	31		32		33		34		35		36		37		38		39		40		
	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
La redacción de los ítems es clara																					
Los ítems tienen coherencia																					
Los ítems inducen a la respuesta																					
Los ítems miden lo que se pretende																					
ASPECTOS GENERALES										SI	NO	OBSERVACIONES									
El instrumento contiene instrucciones para su validación																					
El número de ítems es apropiado																					
Los ítems permiten el logro del objetivo																					
Los ítems están presentados de manera lógica																					
El número de ítems es suficiente para recabar la información																					
NOTA: EN CASO DE SER NEGATIVA SU RESPUESTA ESPECIFIQUE LO NECESARIO EN LA SECCIÓN DE OBSERVACIONES																					
VALIDEZ										SI	NO	OBSERVACIONES									
Puede ser aplicado el instrumento																					
Puede aplicarse el instrumento después de las correcciones																					
Debe ser reelaborado el instrumento																					
Validado por:							FECHA					VALIDEZ									
C.I.:												Aplicable			Aplicable siguiendo las observaciones				No aplicable		



UNIVERSIDAD DE CARABOBO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
ESCUELA DE EDUCACIÓN
DEPARTAMENTO DE ADMINISTRACIÓN Y PLANEAMIENTO EDUCATIVO
TRABAJO ESPECIAL DE GRADO
MATRICES DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO



Aspectos relacionados con los ítems	41		42		43		44		45		46		47		48	
	SI	NO														
La redacción de los ítems es clara																
Los ítems tienen coherencia																
Los ítems inducen a la respuesta																
Los ítems miden lo que se pretende																

ASPECTOS GENERALES		SI	NO	OBSERVACIONES
El instrumento contiene instrucciones para su validación				
El número de ítems es apropiado				
Los ítems permiten el logro del objetivo				
Los ítems están presentados de manera lógica				
El número de ítems es suficiente para recabar la información				
NOTA: EN CASO DE SER NEGATIVA SU RESPUESTA ESPECIFIQUE LO NECESARIO EN LA SECCIÓN DE OBSERVACIONES				
VALIDEZ		SI	NO	OBSERVACIONES
Puede ser aplicado el instrumento				
Puede aplicarse el instrumento después de las correcciones				
Debe ser reelaborado el instrumento				
Validado por:	FECHA	VALIDEZ		
C.I.:		Aplicable	Aplicable siguiendo las observaciones	No aplicable



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



DEPARTAMENTO DE ADMINISTRACIÓN Y PLANEAMIENTO EDUCATIVO
TRABAJO ESPECIAL DE GRADO

PROFESOR: CLEMENTE OSORIO.

DOCENTE ADSCRITO AL DEPARTAMENTO DE EVALUACIÓN Y MEDICIÓN EDUCATIVA (ESTADÍSTICA).

CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO

(Anexo C)

PARTICIPANTES	Ítems 01	Ítems 02	Ítems 03	Ítems 04	Ítems 05	Ítems 06	Ítems 07	Ítems 08	Ítems 09	Ítems 10
1	1	1	1	1	1	1	1	0	0	1
2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
3	0	1	1	0	0	1	1	1	1	1
4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
p	0,75	1	1	0,75	0,75	1	1	0,75	0,75	1
q	0,25	0	0	0,25	0,25	0	0	0,25	0,25	0
	0,1875	0	0	0,1875	0,1875	0	0	0,1875	0,1875	0

PARTICIPANTES	Ítems 11	Ítems 12	Ítems 13	Ítems 14	Ítems 15	Ítems 16	Ítems 17	Ítems 18	Ítems 19	Ítems 20
1	1	1	1	0	1	1	1	1	0	1
2	1	1	0	0	1	0	1	1	1	1
3	1	1	1	0	1	0	0	1	1	1
4	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1
p	1	0,75	0,75	0,25	1	0,5	0,75	1	0,75	1
q	0	0,25	0,25	0,75	0	0,5	0,25	0	0,25	0
	0	0,1875	0,1875	0,1875	0	0,25	0,1875	0	0,1875	0

PARTICIPANTES	Ítems 21	Ítems 22	Ítems 23	Ítems 24	Ítems 25	Ítems 26	Ítems 27	Ítems 28	Ítems 29	Ítems 30
1	1	1	1	0	0	0	1	0	1	1
2	1	1	1	1	1	0	1	0	1	1
3	1	1	1	1	1	0	0	0	1	1
4	1	1	1	1	1	0	1	0	1	1
p	1	1	1	0,75	0,75	0	0,75	0	1	1
q	0	0	0	0,25	0,25	1	0,25	1	0	0
	0	0	0	0,1875	0,1875	0	0,1875	0	0	0

PARTICIPANTES	Ítems 31	Ítems 32	Ítems 33	Ítems 34	Ítems 35	Ítems 36	Ítems 37	Ítems 38	Ítems 39	Ítems 40
1	1	0	1	1	1	0	1	1	1	1
2	1	1	1	1	1	0	1	1	1	0
3	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0
4	1	1	1	1	1	0	1	1	1	0
p	1	0,75	1	1	1	0,25	1	1	0,75	0,25
q	0	0,25	0	0	0	0,75	0	0	0,25	0,75
	0	0,1875	0	0	0	0,1875	0	0	0,1875	0,1875

PARTICIPANTES	Ítems 41	Ítems 42	Ítems 43	Ítems 44	Ítems 45	Ítems 46	Ítems 47	Ítems 48	
1	1	0	1	1	1	0	1	0	35
2	1	1	1	1	1	0	1	1	40
3	0	0	0	0	0	0	0	0	29
4	1	1	1	1	1	1	1	1	43
p	0,75	0,5	0,75	0,75	0,75	0,25	0,75	0,5	37,5833333
q	0,25	0,5	0,25	0,25	0,25	0,75	0,25	0,5	
	0,1875	0,25	0,1875	0,1875	0,1875	0,1875	0,1875	0,25	5,0625

n/n-1=	1,0212766
Sp*q/ST	0,13470067
1- (Sp*q/st)	0,86529933
R11=	0,88370996

FÓRMULA DE KUDER RICHARDSON

Fórmula

$$R_{tt} = \frac{n}{n-1} \left(\frac{1 - \sum p \cdot q}{s^2t} \right)$$

$$= \frac{14}{14-1} * \frac{37,58 + 5,06}{14} = 1 - \frac{0,86}{14} = 0,88370996$$



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



DEPARTAMENTO DE ADMINISTRACIÓN Y PLANEAMIENTO EDUCATIVO
TRABAJO ESPECIAL DE GRADO

PARTICIPANTES	Ítems 01	Ítems 02	Ítems 03	Ítems 04	Ítems 05	Ítems 06	Ítems 07	Ítems 08	Ítems 09	Ítems 10
1	0	1	1	0	0	1	1	1	1	1
2	0	1	1	0	0	1	1	1	1	1
3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
5	1	1	1	1	1	1	1	0	0	1
6	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1
7	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1
8	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1
9	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1
10	1	1	1	0	0	1	1	1	1	1
11	0	1	1	0	1	1	1	0	1	1
12	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
13	1	1	1	0	1	1	1	1	0	1
14	0	1	1	0	1	0	1	1	1	1
SÍ	10	14	13	5	11	13	14	12	12	14
NO	4	0	1	9	3	1	0	2	2	0
MUESTRA	14	14	14	14	14	14	14	14	14	14



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



DEPARTAMENTO DE ADMINISTRACIÓN Y PLANEAMIENTO EDUCATIVO
TRABAJO ESPECIAL DE GRADO

PARTICIPANTES	Ítems 11	Ítems 12	Ítems 13	Ítems 14	Ítems 15	Ítems 16	Ítems 17	Ítems 18	Ítems 19	Ítems 20
1	1	1	1	0	1	0	0	1	1	1
2	0	1	0	0	1	0	0	1	1	1
3	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1
4	1	1	0	0	1	0	1	1	1	1
5	1	1	1	0	1	1	1	1	0	1
6	1	1	0	0	1	0	1	1	1	1
7	1	1	0	0	1	0	1	1	1	1
8	1	1	0	1	1	0	1	1	1	1
9	0	1	0	0	1	1	1	1	1	1
10	0	1	0	0	1	0	1	1	1	1
11	1	1	1	1	1	0	0	0	1	1
12	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1
13	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1
14	0	1	0	1	1	1	1	1	0	1
SÍ	10	13	6	5	14	5	11	13	12	14
NO	4	1	8	9	0	9	3	1	2	0
MUESTRA	14									



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



DEPARTAMENTO DE ADMINISTRACIÓN Y PLANEAMIENTO EDUCATIVO
TRABAJO ESPECIAL DE GRADO

PARTICIPANTES	Ítems 21	Ítems 22	Ítems 23	Ítems 24	Ítems 25	Ítems 26	Ítems 27	Ítems 28	Ítems 29	Ítems 30
1	1	1	1	1	1	0	0	0	1	1
2	1	1	1	1	1	1	0	0	1	1
3	1	1	1	1	1	0	1	0	1	1
4	1	1	1	1	1	0	1	0	1	1
5	1	1	1	0	0	0	1	0	1	1
6	1	1	1	1	1	0	1	0	0	0
7	1	1	1	1	1	0	1	0	1	1
8	1	1	1	1	1	0	1	0	1	1
9	1	1	1	1	1	0	1	0	1	1
10	1	1	1	1	1	0	1	0	1	1
11	1	1	1	1	1	0	1	0	1	1
12	1	1	1	1	1	0	1	0	1	1
13	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0
14	1	1	1	1	1	0	1	0	1	1
SÍ	14	14	14	13	13	2	12	1	12	12
NO	0	0	0	1	1	12	2	13	2	2
MUESTRA	14	14	14	14	14	14	14	14	14	14



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



DEPARTAMENTO DE ADMINISTRACIÓN Y PLANEAMIENTO EDUCATIVO
TRABAJO ESPECIAL DE GRADO

PARTICIPANTES	Ítems 31	Ítems 32	Ítems 33	Ítems 34	Ítems 35	Ítems 36	Ítems 37	Ítems 38	Ítems 39	Ítems 40
1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0
2	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0
3	1	1	1	1	1	0	1	1	1	0
4	1	1	1	1	1	0	1	1	1	0
5	1	0	1	1	1	0	1	1	1	1
6	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
7	1	0	1	1	1	0	1	1	1	1
8	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
9	0	1	1	1	1	1	1	1	0	1
10	1	0	0	1	1	1	1	0	1	1
11	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1
12	1	0	1	1	1	1	1	1	0	1
13	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
14	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
SÍ	13	9	13	14	14	10	14	13	10	10
NO	1	5	1	0	0	4	0	1	4	4
MUESTRA	14									



UNIVERSIDAD DE CARABOBO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
ESCUELA DE EDUCACIÓN
DEPARTAMENTO DE ADMINISTRACIÓN Y PLANEAMIENTO EDUCATIVO
TRABAJO ESPECIAL DE GRADO



PARTICIPANTES	Ítems 41	Ítems 42	Ítems 43	Ítems 44	Ítems 45	Ítems 46	Ítems 47	Ítems 48
1	0	0	1	1	1	1	1	1
2	0	0	1	1	1	1	1	1
3	1	1	1	1	1	1	1	1
4	1	1	1	1	1	0	1	1
5	1	0	1	1	1	0	1	1
6	0	0	1	1	1	0	1	1
7	1	1	1	1	1	0	1	1
8	1	0	1	1	1	0	1	1
9	1	1	1	1	1	0	1	1
10	1	1	1	1	1	0	0	1
11	1	1	1	1	1	0	1	1
12	0	1	1	1	1	0	1	1
13	0	1	1	1	1	1	0	1
14	1	0	1	1	1	0	1	1
SÍ	9	8	14	14	14	4	12	14
NO	5	6	0	0	0	10	2	0
MUESTRA	14							

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Arias, F. (2006). El Proyecto de Investigación. Introducción a la metodología Científica. (5ª Edición) Caracas, Venezuela: Episteme.

Boggio, Noguera y Rivas (2013) *“Evaluación de la carga mental de trabajo bajo el enfoque de la Ergonomía Cognitiva”*, tesis de pre grado publicada, FACES, Universidad de Carabobo, Valencia.

Constitución de la República Bolivariana de Venezuela. (Decreto N°5.453, extraordinario), (2000, Marzo 24). Gaceta oficial de la República Bolivariana de Venezuela, 5.908, Febrero 15,2009.

Chiavenato, I. (2006). *Introducción a la teoría general de la administración* (Séptima edición). México. Mc Graw Hill.

Hernández, Fernández y Baptista (1998). *Metodología de la Investigación* (2da. Ed.). Mc Graw Hill. México.

Hernández Sampieri, Roberto, (2003). *Metodología de la investigación* México: Mc Graw Hill.

Hurtado de Barbera, Jacqueline. (2008).El proyecto de investigación (6ta.Ed.). Caracas: Fundación Sypal.

Ley Orgánica de Educación. Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela, 5.929 (Extraordinario). Agosto 15, 2009.

Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras LOTT (2014). Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela, N° 6.076 (Extraordinario). Mayo 4, 2012.

Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo. LOPCYMAT (2012). Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela, N° 38.236 (Extraordinario). Julio 26, 2005.

Mandela, N. (1995) “La educación es el arma más poderosa que puedes usar para cambiar el mundo - See more at: <http://blogs.lavozdegalicia.es/socorrismo/2013/12/06/nelson-mandela-la-educacion-es-el-arma-mas-poder-osa-que-puedes-usar-para-cambiar-elmundo/#sthash.wzypgt87.dpuf>. [Consulta: 2014, octubre, 9].

Munch, L. (2011). *Liderazgo y Dirección*. México: Trillas.

Norma Técnica para la Declaración de Enfermedad Ocupacional NT-02-2008 (2008): http://www.inpsasel.gob.ve/moo_doc/Nor_Decl_Enfer_Ocup.pdf [Consulta: 2015, Febrero, 7].

Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO, 2003). “La calidad en la Educación en Latinoamérica” (2013)<http://www.unesco.org/new/es/santiago/education/educationassessment-llece/>. [Consulta: 2014, octubre, 9].

Oviedo, D. (1999) *El desempeño Gerencial del director y el desarrollo del proceso educativo en la escuela básica*. Tesis de Maestría no publicada, Universidad de Carabobo. Valencia.

Paz “*Mejoras ergonómicas realizadas en los puestos de trabajo del área de conversión de una empresa de producción*”, tesis de pre grado publicada, FACES, Universidad de Carabobo, (Valencia 2013).

Pittaluga, C. (2013). “*Liderazgo Resiliente*”. Editorial Galac, Caracas.

Prieto Figueroa, L. (1948). *El maestro líder*. 6ta. Edición: Instituto Municipal de Publicaciones de la Alcaldía de Caracas. Agosto 2003.

Reglamento Parcial de la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (2007). Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela, N° 38.596 (Extraordinario). Enero 3, 2007.

Rodríguez, S. Cárdenas, C. y Campos. F. en el libro “*El Desarrollo del Liderazgo Educativo*” (2012), <http://www.rinace.net/reice/numeros/arts/vol10num1/art3.htm> (El Desarrollo del Liderazgo Educativo. Evidencias de un Estudio de Historias de Vida) [Consulta: 2014, noviembre, 11].

Stracuzzi Palella. S, y Pestana Martins, F. (2006). *Metodología de la investigación cuantitativa*. (2da ed.). Caracas, Venezuela: FEDUPEL.

Tamayo y Tamayo, M. (2009). *El proceso de la Investigación Científica*. (5ta ed.). DF, México: Limusa.

Universidad Pedagógica Experimental Libertador (2006). *Manual de trabajos de grado de especialización y maestría y tesis doctorales* (3era.Ed.).Caracas: FEDUPEL.