



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



**FACTORES DE RIESGOS PSICOSOCIALES EN EL DESEMPEÑO DEL
PERSONAL DOCENTE QUE LABORA CON ESTUDIANTES DE
DIVERSIDAD FUNCIONAL**

Autora: Lic. Marifer Medina
Tutor: Msc. Néstor Avilan

Bárbula, junio 2016



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



**FACTORES DE RIESGOS PSICOSOCIALES EN EL DESEMPEÑO DEL
PERSONAL DOCENTE QUE LABORA CON ESTUDIANTES DE
DIVERSIDAD FUNCIONAL**

Autora: Lic. Marifer Medina

Trabajo de Grado presentado ante
la Dirección de Postgrado de la
Facultad de Ciencias de la
Educación de la Universidad de
Carabobo, para optar al Título de
Magister en Gerencia Avanzada
en Educación

Bárbula, junio 2016



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



VEREDICTO

Nosotros, Miembros del jurado designado para la evaluación del Trabajo Especial de Grado titulado: **FACTORES DE RIESGOS PSICOSOCIALES EN EL DESEMPEÑO DEL PERSONAL DOCENTE QUE LABORA CON ESTUDIANTES DE DIVERSIDAD FUNCIONAL**. Presentado por el ciudadano **Licda. Marifer Medina**, para optar al título de **MAGÍSTER EN GERENCIA AVANZADA EN EDUCACIÓN**, estimamos que el mismo reúne los requisitos para ser considerado como:

Nombre y Apellido

C.I.

Firma del Jurado

_____	_____	_____
_____	_____	_____
_____	_____	_____

Bárbula, junio 2016

DEDICATORIA

El esfuerzo realizado y el deseo de superación se lo dedico:

Primeramente **a mi Dios**, por nunca desampararme y ayudarme siempre que acudía a él, en busca de una luz para seguir adelante.

A mi Mami, eres una mujer que simplemente me hace llenar de orgullo, te amo y no va haber manera de devolverte tanto que me has dado, ahora que soy Madre entiendo muchas cosas y te valoro aún más. Esta tesis es un logro más que llevo a cabo y sin lugar a dudas ha sido en gran parte gracias a ti; no sé en donde me encontraría de no ser por tu ayuda, tu compañía y amor.

A mi Hija, que definitivamente vino al mundo a enseñarme que no hay Amor más puro que el de una madre, mi princesa eres la alegría de mi vida y este logro es por ti y para ti.

A mi Esposo, mi ejemplo de constancia y trabajo, hoy hemos alcanzado un triunfo más, porque mis logros también son tuyos. Dios nos ha bendecido con 11 años de Amor y fruto de ello es nuestra princesa que día a día nos fortalece aún más.

A la memoria de mi Padre, quién me hizo tener una infancia muy feliz mientras estuvo en este plano terrenal, papito otro título más también dedicado a ti, seguiré tu ejemplo y algún día llegaré a llenar toda la pared de muchos logros como lo hiciste tú.

A mi Familia, (Hermanos, tíos, sobrinos) me siento muy feliz de pertenecer a esta familia unida y alegre donde ante cualquier adversidad siempre salimos adelante victoriosamente apoyándonos los unos con los otros, espero ser un ejemplo de perseverancia para ustedes, ¡Dios los Bendiga!

Licda. Marifer Medina

AGRADECIMIENTO

La palabra mágica en la vida para recibir infinitudes de bendiciones es **Gracias**, por eso hoy agradezco a todos los que contribuyeron a este gran logro:

A ti mi señor Jesús por ser el centro de mi vida, toda la gloria es para ti padre.

A mi Mami, todo lo que soy es gracias a tu esfuerzo y esmero por inculcarme valores y una buena educación, que hoy dan sus frutos y te agradezco de todo corazón.

A mi Hija bella gracias por llegar a mi vida.

A mi Esposo, que me acompaño de la mano en este camino y que de forma incondicional me brindó su apoyo.

A mi Padre, sé que Dios te dará permiso para que me veas una vez más conquistando otra de mis metas.

A mi Familia, ustedes mis seres queridos que me apoyan y me alientan a seguir avanzando.

Al Msc. Néstor Avilan por su orientación y asesoramiento en la elaboración de este trabajo y su gran profesionalismo.

A la Mcs. Lisbeth Castillo, por su entrega y esmero para transmitirnos sus conocimientos, es una persona con una gran calidad humana tanto en lo personal como en lo profesional.

A los Magísteres: **Luis Guanipa y Nayka Andara**, por haber dado las recomendaciones pertinentes, en la validación del instrumento.

A mis amigos y compañeros, los cuales admiro y respeto como profesionales y como personas, somos un grupo muy unido y bonitas experiencias forman parte de grandes recuerdos.

Finalmente a todas esas personas que de una u otra manera estuvieron conmigo brindándome su apoyo. ¡Mil Gracias!

Licda. Marifer Medina

ÍNDICE GENERAL

Resumen.....	p.p viii
Introducción.....	1
CAPITULOS	
I. EL PROBLEMA	
Planteamiento del Problema.....	3
Objetivos de la Investigación.....	8
Objetivo General.....	8
Objetivos Específicos.....	9
Justificación de la Investigación.....	9
II. MARCO TEÓRICO	
Antecedentes de la Investigación.....	12
Bases Teóricas.....	19
Teoría de la Jerarquía de Necesidades de Maslow (1943).....	20
Teoría de las Necesidades aprendidas McClelland (1961).....	21
Teoría de las Relaciones Humanas.....	22
Bases Conceptuales.....	24
Bases Legales.....	33
Definición de Términos Básicos.....	37
Tabla de Operacionalización de las Variables.....	40
III. MARCO METODOLÓGICO	
Naturaleza de Investigación.....	42
Tipo de Investigación.....	42
Estrategia Metodológica.....	43
Técnicas e Instrumento de Recolección de Información.....	44
Población.....	45
Muestra.....	46
Validez y Confiabilidad del Instrumento.....	46
Cronograma de Actividades.....	49
Referencias.....	50



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



FACTORES DE RIESGOS PSICOSOCIALES EN EL DESEMPEÑO DEL PERSONAL DOCENTE QUE LABORA CON ESTUDIANTES DE DIVERSIDAD FUNCIONAL

Autora: Lic. Marifer Medina

Tutor: Mcs. Néstor Avilan

RESUMEN

Esta investigación tuvo como propósito, analizar los factores de riesgo psicosociales en el desempeño del personal docente que labora con estudiantes de diversidad funcional en el “Taller Bolivariano de Educación Laboral Carabobo”, ubicado en Naguanagua estado Carabobo, la presente investigación tiene como teoría central la de Maslow, ya que todo docente debe tener el mejor desempeño, por lo tanto es importante que tenga cubierta sus necesidades básicas. Para el desarrollo del mismo se utilizó el método cuantitativo, de tipo descriptivo, con un diseño no experimental de campo el diseño de la investigación fue descriptivo de campo, no experimental. La población objeto de estudio estuvo constituida por 23 docentes, es por ello que la muestra es de tipo censal. La información que se recolectó a través de un cuestionario dirigido a los docentes el cual estuvo constituido por 20 ítems de estructura policotómico (cinco alternativas de respuestas, siempre, muchas veces, a veces, solo alguna vez y nunca); que posteriormente fueron sometidas a validación a través del juicio de expertos. La confiabilidad se midió a través del coeficiente de confiabilidad Alpha de Cronbach, la cual dio 0.80 por esa razón se considera muy alta, en tal sentido los resultados de la encuesta aplicadas arrojaron que muchas veces no somos conscientes de algunos detalles que son importantes para el desempeño de las funciones docentes y que tales circunstancias ameritan una mayor atención para así desarrollar una mejor calidad educativa, sobre todo para estos estudiantes que tienen este tipo de necesidades.

Línea de Investigación: Procesos Gerenciales en Educación.

Temática: Organización de Instituciones Educativas.

Subtemática: Desempeño Docente

Palabras clave: Factores psicosociales, Desempeño laboral, Discapacidad, Riesgo. **Área Prioritaria de la UC:** Educación. **Área Prioritaria de la FaCE:** Gerencia Educativa



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



SYCHOSOCIAL RISK FACTORS IN PERFORMANCE teaching staff working with students from functional diversity

Author: Lic Marifer Medina.
Tutor: Mcs. Nestor Avilan

SUMMARY

This research was aimed to analyze the psychosocial risk factors in the performance of teaching staff working with students from functional diversity in the "Bolivarian Education Workshop Labor Carabobo", located in Naguanagua Carabobo state, this research has as its central theory Maslow, as every teacher should have the best performance, so it is important that you cover their basic needs. For the development of the quantitative method was used, in the form of descriptive study design was descriptive research field, not experimental. The study population consisted of 23 teachers for the same number of sample population was taken as this is very small, allowing cover all of it. The information was collected through a questionnaire for teachers which consisted of 20 items (five alternative answers, always, often, sometimes only once and never) polychotomous structure; which they were subsequently subjected to validation through expert judgment. Reliability is measured by the reliability coefficient Cronbach's Alpha, which gave 0.80 for that reason is considered very high, in this sense the results of the survey applied they showed that we are not aware of some details often are important to the performance of teaching duties and that such circumstances warrant more attention in order to develop a better quality of education, especially for those students who have these needs.

Research Line: Process Management in Education.

Theme: Organization of Educational Institutions.

Sub-theme: Teaching Performance

Keywords: Psychosocial factors, work performance, Disability Risk. UC

Priority Area: Education. **Face Priority Area:** Educational Management

INTRODUCCIÓN

El ritmo de vida de las instituciones u organizaciones se encuentran influenciadas por condiciones del entorno, interno y externo, que exigen se tengan en cuenta, numerosos factores que pueden fomentar en el bienestar físico y mental de los trabajadores la falta de atención de estos elementos casi siempre trae consigo enfermedades y trastornos laborales.

Es por ello que surge la necesidad de estudiar estos factores que influyen en desempeño de la labor docente dentro de la institución, como son: exigencias psicosociales, control sobre el trabajo, inseguridad sobre el futuro, apoyo social y calidad de liderazgo, doble presencia y estima, de manera tal que se pueda evaluar la situación actual en la institución, identificar si existe exposición nociva de riesgo para la salud y sugerir controles previos para prevenir enfermedades laborales que afecten a la misma.

Mediante este trabajo se pretende estudiar desde el paradigma cuantitativo los aspectos relacionados con los factores psicosociales, de los docentes del “Taller Bolivariano de Educación Laboral Carabobo” Municipio Naguanagua, Edo. Carabobo, haciendo énfasis en el desempeño laboral, inherente al proceso de trabajo, para luego presentar a la misma una serie de conclusiones y recomendaciones que beneficien a la institución.

El presente trabajo de investigación se estructuró de la siguiente manera:

En el Capítulo I, denominado “El Problema”, se plantea la problemática de investigación a estudiar, de igual manera se plasma objetivos y la justificación de la investigación.

En el Capítulo II, “Marco Teórico Referencial”, donde se muestran los antecedentes que respaldan la información, tales como las investigaciones hechas por otros autores a nivel Internacional, Nacional y regional, las bases teóricas donde se desarrollaron las teorías que avalan el objeto de estudio, en consecuencia, dentro de la fundamentación teórica se muestran las bases conceptuales, conceptos relativos a los factores psicosociales y desempeño laboral, variables que orientan el sentido de la investigación. Seguidamente, se encuentran las bases legales, desarrollada mediante leyes y reglamentos pertinentes a este y como orientación al lector se incluye una lista de términos básicos para una mejor comprensión de lo expresado, por ultimo se incluye el cuadro de operacionalización de variables.

En el Capítulo III, “Marco Metodológico” se desarrollan aspectos relativos a la naturaleza de la investigación, la estrategia metodológica que se utilizará, la población y muestra y la explicación detallada del instrumento que se utilizó para el cumplimiento de los objetivos, la validez y confiabilidad para calcular los resultados de la investigación.

En el Capítulo IV se hace referencia a los análisis estadísticos implementados en un estudio a través de frecuencia, cuadros y gráficos en donde se pudo sustentar la realidad a trabajar entendiendo que existen dificultades en las cuales se desenvuelven los docentes en su actividad escolar con los estudiantes de diversidad funcional y que necesitan de su corrección inmediata. Posteriormente se desarrollaron las conclusiones del diagnóstico, las recomendaciones y se agregaron los anexos.

CAPÍTULO I

EL PROBLEMA

Planteamiento del Problema

Los docentes se enfrentan a un nuevo curso escolar, y algunos lo hacen con un ánimo algo bajo. Muchos de ellos arrastran uno de los problemas psicosociales más preocupantes en el mundo laboral hoy día: el burnout o síndrome de quemarse por el trabajo. Año tras año el profesor vuelve a las clases y no espera recibir mucho aliciente de ellas porque sabe que encontrará otra vez a los "estudiantes" con diferentes nombres que el año anterior, pero en el fondo con las mismas características.

El rol del profesor en la sociedad actual es retador, pero a la vez estresante. Esto es una verdadera "ambivalencia" que se siente y que se manifiesta de modos muy diversos. Del profesor se espera que eduque, que forme, que oriente, pero a la vez que ejerza, en muchas de las ocasiones, la función de los padres. Esta responsabilidad junto con las elevadas exigencias cada vez más complejas tanto por parte de los estudiantes, familiares como de los cambios y reformas de los planes de estudio y de la reestructuración del sistema educativo, están convirtiendo la docencia en una profesión de alto riesgo.

El estrés ocupacional se produce cuando hay demandas del trabajo que exceden los recursos de que dispone el trabajador. Cuando existen muchas demandas y pocos recursos para afrontarlas, suele producirse un estado psicológico negativo en el trabajador que se puede manifestar de modos diversos como por ejemplo la insatisfacción laboral. Los profesores se sometidos a diversas demandas como: sobrecarga mental y sobrecarga emocional. El trabajo del profesor se caracteriza por la exigencia de altos

niveles de concentración, precisión, y atención diversificada que implica tener que estar pendiente de muchas cosas a la vez y recordarlas (esto es la sobrecarga mental). Además, se les exige que se impliquen a nivel emocional con los estudiantes, padres y compañeros, relaciones que en muchas ocasiones pueden ser conflictivas (esto es la sobrecarga emocional).

De lo dicho anteriormente, se deduce que el proceso educativo es multidireccional ya que son varias las fuentes educativas que lo fortalecen, entre ellas están el desarrollo vital del individuo, la sociedad a la que pertenecen y los educadores que por excelencia son la escuela, que el Estado se encarga de regular a través de sus instituciones; además de que existen organismos como la Organización de las Naciones Unidas para la Educación la Ciencia y Cultura (UNESCO) (2013) que tiene como misión cuidar que la educación sea tema principal en las agendas políticas de los Estados integrados a ella pues considera que “es un derecho fundamental el intercambio de conocimientos y el fomento de capacidades” (p. 67).

Considerando la experiencia acumulada de tan prestigiosa organización y la necesidad de actualizar la información disponible, actualmente, se generó un estudio exploratorio, sobre Las condiciones de trabajo y salud de los docentes, impulsado por la UNESCO, en seis países: Argentina, Chile, Ecuador, México, Perú y Uruguay, de 2013 a 2014, uno de los resultados que contempla es en el que explica que:

Las condiciones de trabajo y salud de los docentes deben ser colocados como tema importante en las agendas de política educativa, debido a que ofrecen hallazgos múltiples, en particular relacionados con la afección de la salud mental expresadas en enfermedades como estrés, depresión, neurosis y una gran variedad de enfermedades psicosomáticas diagnosticadas y percibidas.(p.104)

Desde este panorama, en el mundo actual, es fundamental generar más conocimiento sobre las condiciones físicas, pedagógicas y sociales en las cuales trabajan cotidianamente los docentes; indagar con mayor detalle

en su relación con la salud, en sus interacciones permanentes y en la influencia que tienen en su desempeño laboral.

Históricamente, se ha venido observando por la naturaleza del trabajo que los empleados están expuestos a factores y condiciones que inciden en la salud, las condiciones laborales han supuesto habitualmente una amenaza que ocasionan accidentes y enfermedades ocupacionales; en los tiempos actuales debido a la expansión del mercado y la globalización los riesgos psicosociales se han incrementado y tiene un significativo efecto sobre la salud; el comité mixto Organización Internacional del Trabajo – Organización Mundial de la Salud (2012), señala que los factores psicosociales en el trabajo consisten en interacciones entre los procesos de sus labores diarias, su medio ambiente, la satisfacción en el mismo y las condiciones de su organización, por una parte, y por la otra, las capacidades, sus necesidades, su cultura y su situación personal fuera de este, todo lo cual, a través de percepciones y experiencias, pueden influir en la salud y en el rendimiento y la satisfacción de su desempeño laboral.

Siguiendo estos planteamientos, los factores psicosociales están vinculados a presiones que afectan el desarrollo profesional de los docentes en donde existe una estrecha relación entre las condiciones de trabajo y la salud, ya que las condiciones de trabajo afectan la salud y la salud la productividad de las personas.

En este sentido Mansilla (2011) dice, “Los factores de riesgo psicosocial en el trabajo tienen que ver con interacción del trabajador, con el medio laboral y con la organización y gestión del trabajo que son potencialmente negativos para la salud de los trabajadores” (p 56)

Al respecto, los factores de riesgo psicosocial convergen en un conjunto de dimensiones sociales, físicas y personales en las cuales laboran los docentes y la salud como un concepto integral que dependen del bienestar social, psicológico, fisiológico y biológico que influyen, fuertemente, en la manera como los docentes acuden a trabajar.

En Venezuela, se ha realizado una serie de estudios relativos a los factores psicosociales que han arrojado resultados importantes en trabajadores de distintas áreas del sector productivo y manufacturero. En el mismo sentido de acuerdo a las normativas venezolanas, tal como lo señala la Norma Técnica Venezolana (2008) "Define el riesgo como la probabilidad de que ocurra daño a la salud, a los materiales o ambos" (p.11), en relación al caso de profesionales docentes no escapan de esta realidad de estar expuestos a factores de riesgos en el ejercicio de sus funciones como docentes de aula y labores administrativas. Ellos de igual forma como lo afirman Galdeano, Godoy y Cruz (2010) los docentes están expuestos a factores psicosociales señalan lo siguientes: "se encuentran expuestos a continuos riesgos a lo largo de sus labores" (pág. 32), de acuerdo a lo dicho por los autores están expuestos a situaciones como el estrés, agotamiento, cansancio e insatisfacción cual representan la mayoría de los casos, ausencia o retiro de la institución entre el personal docente.

En tal sentido, los docentes mantienen una interacción social frecuente con sus estudiantes; cuentan con una jornada de trabajo que no termina en el aula de clase ya que deben realizar la planificación de sus actividades bajo contenidos programáticos de acuerdo a los programas educativos vigentes, ejecutar el plan de evaluaciones, control de asistencia y calificaciones, debido que la planificación curricular que les brinda el Ministerio de Educación, no está adaptada para la modalidad de educación especial, por lo tanto el docente debe adaptarla según las necesidades del grupo. Dicha planificación es elaborada fuera de sus horas de trabajo, bien sea en casa o en algún cyber de alquiler en la calle.

De acuerdo a lo anteriormente indicado, la Ley para las Personas con Discapacidad (2007) define su condición en los siguientes aspectos:

Se entiende por discapacidad la condición compleja del ser humano construida por factores biopsicosociales, que evidencian una disminución o supresión temporal o permanente, de alguna de sus capacidades sensoriales, motrices o intelectuales que puede

manifestarse en ausencias, anomalías, defectos, pérdidas o dificultades para percibir, desplazarse sin apoyo ver u oír, comunicarse con otros o integrarse a las actividades de la educación o el trabajo (p.5).

Siguiendo este orden de ideas, es importante indicar que por ser docentes que orientan su actividad al trabajo con personas con discapacidad, ello requiere ciertas competencias y mayor esfuerzo en el cumplimiento de sus tareas. Pero es importante resaltar que el trabajo no es de discapacidad, es una condición en los requerimientos del puesto que pueden generar factores psicosociales de riesgo como exigencias psicosociales asociadas con emociones, ritmo de trabajo, probabilidad de desarrollo, inseguridad sobre el empleo, calidad de liderazgo, entre otros.

De lo descrito anteriormente, en el Taller Bolivariano de Educación Laboral Carabobo ubicada en Naguanagua estado Carabobo, en la cual tiene principal prioridad promover en los estudiantes con necesidades educativas especiales el desarrollo de las áreas: Social, afectiva, académica, a través de la adquisición de habilidades, destrezas, valores y virtudes orientadas hacia la integración afectiva a la sociedad y el campo laboral, en especialidades como: artesanía en madera, reciclaje, cerámica, manualidades integrales y artes culinarias, estos conocimientos los ayuda en el futuro a proyectarse dentro de la sociedad y poder cumplir responsabilidad dentro de su entorno familiar y social.

Se pudo evidenciar mediante una entrevista informal con docentes de la institución, que además de sus labores docentes administrativas, las cuales son servicio de guardia, rondas para fomentar el control de asistencia y disciplina escolar, también deben planificar sábados familiares, para integrar escuela-comunidad y padres, con diversas actividades que permitan la asistencia efectiva de estos grupos, aunque tiene aspectos positivos para la institución, para el docente es otra carga extra y además interfiere en su vida personal, ya que deja de compartir su tiempo libre con su núcleo

familiar, amigos o sencillamente es su día de descanso, después de una semana tan extenuante.

De acuerdo a lo expuesto, estas tareas que realizan toma tiempo que compartido con las demás funciones de actividad docente y el alto volumen de trabajo, se suma la condición de diversidad funcional que presentan los estudiantes de la institución, teniendo estos docentes una fuerte labor diaria, en estos momentos el colegio presenta un déficit de personal, debido a que muchos están de reposo temporal o continuo.

Ante las razones expuestas, se planteó la necesidad de analizar los factores psicosociales presentes en docentes de personas con discapacidad funcional en el “Taller Bolivariano de Educación Laboral Carabobo”, ubicado en Naguanagua Estado Carabobo, por lo que surgen las siguientes interrogantes:

¿Cómo los factores psicosociales pueden afectar el desempeño de los docentes que trabajan con personas con diversidad funcional?

¿Cuáles son las condiciones de riesgos laborales presentes en los docentes?

¿Cómo está organizada la actividad laboral del docente?

Objetivos de la Investigación

Objetivo General

Analizar los factores de riesgo psicosociales en el desempeño del personal docente que labora con estudiantes de diversidad funcional en el “Taller Bolivariano de Educación Laboral Carabobo”, ubicado en Naguanagua estado Carabobo.

Objetivos Específicos

Diagnosticar las condiciones del entorno laboral, en los cuales se desenvuelven los docentes en su actividad escolar con los estudiantes discapacitados.

Identificar los factores psicosociales que influyen en la actividad docente que laboran con estudiantes de diversidad funcional.

Determinar los riesgos a los que están expuestos los docentes de una unidad pública ubicada en Naguanagua Estado Carabobo con el propósito de recomendar medidas preventivas que disminuyan la exposición a los riesgos psicosociales detectados.

Justificación de la Investigación

Los factores psicosociales están presentes en todas las organizaciones o instituciones su comprensión es de gran ayuda para todas las personas que la conforman, pues estos, van ligado directamente a la parte psicológica, autoestima, de motivación, satisfacción y desempeño, lo que permite a nivel gerencial propiciar un ambiente de trabajo de acuerdo a las necesidades existentes tanto dentro de la organización o institución como fuera de ella, en su entorno.

El propósito de la presente investigación es estudiar los factores de riesgo psicosociales en el desempeño del personal docente que labora con estudiantes de diversidad funcional en una unidad educativa pública ubicada en Naguanagua estado Carabobo, a fin de elaborar medidas preventivas que disminuyan la exposición a los riesgos ocasionados por los factores psicosociales presentes. La relevancia de este estudio radica en el aporte que da a la institución educativa para establecer futuras medidas preventivas que aseguren un mejor rendimiento en sus actividades docentes, un entorno laboral más armonioso y entender más de cerca las capacidades laborales de los docentes ante estudiantes discapacidad funcional.

En este sentido, la importancia social de la presente investigación consiste en identificar cuales factores psicosociales que afectan directamente al personal docente que labora en una unidad educativa pública en el municipio Naguanagua, para impulsar al personal directivo a tomar medidas correctivas y preventivas, enfocado en la problemática real que les permita ofrecer mejores condiciones de trabajo a su personal, trayendo como consecuencia no solo el resguardo de la salud de los docentes, si no crear mayor motivación y compromiso con lo cual se puede mantener un personal de alta calidad. A su vez, a través de esta investigación se estudia el desempeño laboral docente y de esta manera los estudiantes serán mejor atendidos perfeccionando los procesos de enseñanza y aprendizaje, en general aumente el prestigio de la institución, igualmente le facilita la oportunidad de tener un mejor control de sus actividades; en pocas palabras, dicha investigación aporta los beneficios antes mencionado al personal docente y por ende a la sociedad.

En cuanto al aporte académico, servirá de apoyo para futuras investigaciones en relacionadas con el tema, de igual manera se emplearan teorías y modelos de factores psicosociales, además este estudio contribuirá con la línea de investigación, procesos gerenciales en educación, y con respecto al Área Temática, se enmarca en, Organización de Instituciones Educativas, dentro de esta área, es de gran importancia estudiar los factores psicosociales presentes que afectan el desempeño docente, pues permitirá encontrar posibles soluciones a conflictos que puedan presentarse en el ambiente de trabajo caracterizado por importantes cambios que posiblemente sean perjudiciales en la conducta de los docentes.

Finalmente, se aspira con esta investigación que a otros Talleres Laborales les sirva esta experiencia, como también a los futuros gerentes educativos al tener presente la importancia en desarrollar habilidades y destrezas para saber interactuar con el personal docente que trabaja con estudiantes de diversidad funcional. Además este material sea de utilidad a

futuras investigaciones que deseen profundizar o ampliar los contenidos con relación a este tema, el cual es base en la misión de estas Instituciones

Al respecto, el gerente educativo debe ser capaz de crear soluciones a un número imprevisto de situaciones y la forma de solucionarlas acertadamente, constituirá el norte de su acción, más aún el verdadero acierto no está en solucionar problemas, sino detectar a tiempo las causas que los generan para establecer los correctivos necesarios, debe estar capacitado para investigar, interpretar y comprender, los procesos de enseñanza aprendizaje, de tal manera que seleccione y utilice las estrategias, métodos, técnicas y recursos más adecuados a la naturaleza para lograr el objetivo fundamental de su acción educativa, dentro de su institución.

CAPÍTULO II

MARCO TEORICO REFERENCIAL

Una vez identificado el fenómeno en estudio, se solicita la definición de un marco teórico referencial, que permita detectar, extraer y recopilar información clave para la orientación de la investigación en todos sus aspectos; a su vez aportándole visión del fenómeno en estudio, estableciendo y dejando en claro la teoría que ordena la investigación en sus múltiples facetas y dimensiones.

En este sentido, se plantean algunas investigaciones que sirvieron de antecedentes para realizar el siguiente estudio.

Sánchez. (2013). **Desempeño laboral de los docentes de la facultad de ingeniería química y metalúrgica de la universidad nacional José Faustino Sánchez Carrión durante el semestre 2013-I**. Tesis para optar por la Maestría Administración Estratégica de la Universidad Nacional “José Faustino Sánchez Carrión” Perú.

El presente trabajo de investigación tuvo como objetivo general evaluar el desempeño laboral de los docentes de la Facultad de Ingeniería Química y Metalúrgica de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, durante el semestre 2013-I, por ser un estudio descriptivo el presente trabajo de investigación no presentó hipótesis, se evaluaron cinco aspectos de la variable desempeño laboral docente, dominio tecnológico, dominio científico, responsabilidad en el desempeño de sus funciones, relaciones interpersonales y formación en valores éticos. Es un estudio de tipo observacional, transversal, prospectivo y descriptivo, el diseño de investigación utilizado fue el de no experimental ya que no existe manipulación activa de alguna variable, transaccional (en el tiempo) y descriptivo. Se trabajó con una muestra de 100 estudiantes que evaluaron el desempeño de 26 docentes de la facultad, ambas muestras elegidas aleatoriamente. Después de encuestar a los estudiantes, los resultados que

se obtuvieron, fue que un 93% manifestaron en mayor o menor grado que sus docentes muestran tener dominio tecnológico, 85% manifestaron en mayor o en menor grado que sus docentes muestran tener dominio científico, 97% manifestaron en mayor o menor grado que sus docentes muestran tener responsabilidad en el desempeño de sus funciones, 95% manifestaron en mayor o menor que sus docentes desarrollan buenas relaciones interpersonales y 90% manifestaron en mayor o menor grado que sus docentes muestran tener buena formación en valores éticos, concluyendo que los docentes presentan una tendencia positiva en su desempeño laboral. Sin embargo, se recomienda formación continua de capacitación para mejorar su desempeño en el aspecto metodológico, en el uso de medios y materiales didácticos acordes con el avance de las ciencias y la tecnología que se verá reflejado en el desarrollo de destrezas, habilidades, capacidades, estrategias de enseñanza-aprendizaje que contribuirán al mejoramiento del rendimiento académico de los estudiantes.

Esta investigación aporta información valiosa al presente estudio ya que, nos demuestra que evaluando el desempeño docente, podemos tener diversos beneficios tanto para los docentes como para los estudiantes, al mismo tiempo mejorando o corrigiendo las fallas detectadas, se logra un cambio positivo para todos los miembros de la institución.

Jaramillo (2012). **Factores Psicosociales en el cambio organizacional: Banco Central del Ecuador**” Tesis de Grado para optar por el título Magister en Desarrollo del Talento Humano, en la Universidad Andina Simón Bolívar, sede Ecuador.

El presente trabajo tiene como objetivo, Analizar los factores psicosociales en el cambio organizacional del Banco Central del Ecuador. El tipo de investigación que caracteriza a este trabajo es la Investigación Social cuantitativa, la cual está basada directamente en el paradigma explicativo, la técnica que se utilizará es la encuesta con la aplicación de cuestionarios que

evaluarán los factores de riesgo psicosocial, se consideró como población del estudio a la Casa Matriz de Quito, y esto sobre una muestra determinada, considerando las variables de edad, sexo, tiempo de servicio, condición laboral, estado civil, procesos a los que pertenecen en la institución de análisis Banco Central del Ecuador. Concluido el estudio se determinó que los factores de riesgo psicosocial si afectan en el cambio organizacional en el BCE, ya que estos factores rompen el estado de equilibrio de la Institución y producen en los servidores un estado de tensión, insatisfacción, inconformismo y desequilibrio emocional, por lo tanto no se puede generar cambios sin antes mejorar estos elementos que influyen en el comportamiento organizacional, por lo tanto la hipótesis queda afirmada.

Las evidencias anteriores indican, que toda Institución organizacional debe, prestar mayor atención al personal que son miembros que componen la organización en términos de buena comunicación, capacitación permanentes y profesionalización de los mismos, pues son ellos los generadores de los cambios estructurales, la desinformación o la falta de ella por décadas ha sido considerada el peor enemigo de los cambios de una organización, la información clara y oportuna es la clave para el desarrollo y proyección en el tiempo de cualquier organización, ya que, los factores psicosociales, comprenden aspectos del puesto de trabajo y del ambiente de trabajo, como el clima o cultura de la organización, las funciones laborales, las relaciones interpersonales en el trabajo y el diseño y contenido de las tareas.

Finoelst (2013) plantea en el presente estudio **un Manual de Normas y Procedimientos para el funcionamiento de la Dirección de Educación Especial de la Secretaría de Educación y Deporte del Estado Carabobo**, como alternativa de solución ante la inexistencia de este documento, lo cual ha causado desconcierto en la práctica laboral dentro de la unidad. Para llevarlo a cabo, se realizó un diagnóstico de las causas de dicha situación, para poder así determinar la factibilidad del proyecto. El soporte teórico,

estuvo amparado bajo los postulados sobre cultura organizacional y administrativa de varios autores. En el aspecto metodológico, se desarrolló una investigación de campo, no experimental, bajo la modalidad de Proyecto Factible. La validez se realiza a través del juicio de tres expertos; la confiabilidad se obtiene a través del cálculo de coeficiente de confiabilidad Kuder Richardson siendo el resultado 0,89 considerado altamente confiable. El análisis de los resultados es porcentual presentados a través de gráficos de barras. Se concluye en la necesidad de diseñar un manual de Normas y Procedimientos que sistematice los procesos técnicos, administrativos y operativos de la Dirección de Educación Especial.

Este trabajo se toma como referencia ya que con el mismo se puede comprender como existen prácticas laborales ineficientes que no permiten el desarrollo armónico de los trabajadores de educación especial se camine de manera que todos puedan crecer como mejores personas y mejores profesionales.

Luengo (2013). **Clima organizacional y desempeño laboral del docente en centros de educación inicial.** Tesis de Grado para optar al título de Magister Scientiarum en Educación Mención Gerencia de Organizaciones Educativas en la Universidad del Zulia.

El propósito de esta investigación fue analizar la relación entre Clima Organizacional y Desempeño Laboral de Docentes en Centros de Educación Inicial del Municipio Mara, estado Zulia. La investigación fue de tipo descriptivo–correlacional enmarcada en un diseño no experimental, transversal y de campo. La población estuvo constituida por 49 sujetos, 5 directores y 44 docentes siendo considerada como muestra su totalidad. La técnica utilizada fue la encuesta y para recabar información se empleó como instrumento de medición dos cuestionarios, uno dirigido a los docentes y otro al personal directivo, cada uno con 36 ítems, respectivamente, con selección de escala tipo Likert con alternativas de respuestas, siempre, casi siempre, algunas veces, casi nunca y nunca. Los resultados arrojaron que en los

centros educativos predomina un clima autoritario, donde el director no es visto como líder, evidenciándose un ambiente laboral que no estimula los docentes quienes no se sienten identificados plenamente con la organización, lo que ha venido influyendo en su desempeño laboral manifestando monotonía en el día a día, situación que los sitúa al margen de los avances tecnológicos y pedagógicos, además de presentar debilidades en las habilidades administrativas sobre todo en las técnicas y conceptuales, así como en las estrategias relacionadas con la participación en equipos de trabajo y la socialización de valores. La correlación entre las variables clima organizacional y desempeño laboral fue alta y estadísticamente significativa.

La investigación antes señalada, permite decir que en la medida que se fomente un clima organizacional armonioso y consonante con las necesidades del personal, el desempeño laboral por parte de los docentes será apropiado y mejorará significativa y proporcionalmente sus habilidades técnicas, conceptuales y administrativas, así como las estrategias de actualización, participación en equipos de trabajo y socialización de valores organizacionales.

Montiel (2012). **El liderazgo transformacional del directivo y el desempeño laboral de los docentes en el nivel de educación primaria.** Tesis de Grado para optar al Título de Magíster Scientiarum en Educación. Mención Gerencia de Organizaciones Educativas en la Universidad del Zulia.

El propósito de la investigación es establecer la relación del Liderazgo transformacional del directivo y el desempeño laboral de los docentes en las instituciones educativas del nivel de Educación Primaria. Enmarcada en la línea de investigación Gerencia de las Organizaciones Educativas y sustentada en las teorías de Lussier, Achua (2005), Méndez (2006), Fresco (2007), Díaz (2007), Brito (2008), entre otros. Por su naturaleza, la metodología empleada es de campo–descriptiva, correlacional, asimismo se sitúa bajo un diseño no experimental-transversal, cuya población estuvo

conformada por 7 directivos y 92 docentes de las instituciones educativas Simón Bolívar y Ovelio Araujo. Conclusión, a mayor liderazgo transformacional del gerente educativo, mejor será el desempeño laboral de los docentes y viceversa.

Atendiendo a lo expuesto anteriormente, el personal directivo (la gerencia) de las instituciones educativas, deben incentivar al logro de metas y objetivos a los docentes para elevar los estándares de rendimiento, así como integrar al resto de los actores del proceso enseñanza y aprendizaje a la participación en la toma de decisiones y otras acciones institucionales.

Pirela (2011). **Ambiente escolar y desempeño laboral docente en las instituciones de Educación Media Central**. Tesis presentada para optar al título Magíster en Gerencia Educativa de la Universidad Rafael Urdaneta. Maracaibo.

El propósito del estudio fue determinar la relación entre Ambiente Escolar y Desempeño Laboral Docente en Educación Media General del Municipio Escolar San Francisco N° 1. Asimismo, se apoyó en los postulados teóricos de García (2007), Olmos (2007), Augustwsky (2007) y Rodríguez (2007), Santo (2007), Ortega (2007), De la Cruz (2007), Guerra y López (2007); entre otros. La investigación fue descriptiva, de campo, correlacional, con un diseño no experimental, transversal. La población conformada por 284 sujetos discriminados de la siguiente manera: diez (10) directivos y 274 docentes a quien se aplicó la fórmula de Sierra Bravo que dio como resultado una muestra de 73 docentes. Conclusión, las instituciones de Educación Media General, el Ambiente Escolar es medianamente adecuado para el Desempeño Laboral Docente en las instituciones de Educación Media general del Municipio Escolar San Francisco N°1, ya que los docentes se quejan de que existen muchas debilidades, que afectan su desenvolvimiento como, falta de iluminación, ventilación, temperatura, entre otros.

De acuerdo con lo expuesto, es importante que el gerente de una organización preste un alto interés y atención al mantenimiento de la

infraestructura de su edificio escolar, informando constante a los entes responsables de las reformas y mantenimiento de la institución, para así crear espacios físicos óptimos que no arriesguen la salud del personal ni afecten su desempeño laboral.

Jiménez (2012). **Propuesta de Estrategias Motivacionales para optimizar del Desempeño Laboral en los Docentes de la Escuela Técnica Robinsoniana “Víctor Racamonde”, Ubicada en el Municipio Miranda del Estado Carabobo.** Para optar al título de Magister en Educación mención Gerencia Avanzada en Educación, en la Universidad de Carabobo.

La presente investigación tuvo como objetivo general Proponer estrategias motivacionales para optimizar del desempeño laboral en los docentes de la Escuela Técnica Robinsoniana “Víctor Racamonde”; ubicada en el Municipio Miranda del Estado Carabobo. El estudio estuvo enmarcado en el paradigma cuantitativo, dentro de la modalidad de proyecto factible respondiendo a un nivel descriptivo en la fase diagnóstico. La población estuvo conformada por 81 docentes que laboran en el plantel objeto de estudio. Se concluyó que en la institución existen debilidades en la motivación del personal docente, de allí pues que es necesario la implementación de estrategias motivacionales basadas en el reconocimiento laboral para optimizar el desempeño docente.

Desde esta perspectiva, se puede inferir que actualmente dentro del sistema educativo venezolano, es de vital importancia la capacitación y motivación de los gerentes de las instituciones así como también del personal que lo acompaña en la formación de las generaciones de relevo. Para ello es fundamental la actualización constante para el manejo de las diversas situaciones que intervienen en la praxis educativa. Sin duda, la motivación y el reconocimiento laboral apoyado en un sistema de reconocimiento sea de forma individual o colectiva representa una

oportunidad de generar la calidad, creatividad e innovación en los docentes en cada área del conocimiento que desarrollen sus actividades.

Morillo (2011). **El estrés organizacional y su relación en el desempeño laboral del personal directivo y docente. Caso: L.B. Sebastián Echeverría Lozano (Municipio Libertador).** Para optar al título de Magister en Educación mención Gerencia Avanzada en Educación, en la Universidad de Carabobo.

El presente estudio tuvo como propósito analizar El Estrés Organizacional y su Relación en el Desempeño Laboral del Personal Directivo y Docente. Caso: L.B. Sebastián Echeverría Lozano (Municipio Libertador) las teorías que sustentan la investigación son: la motivación, satisfacción laboral, el estrés, clima organizacional, el estrés laboral y estuvo enmarcada en un tipo de estudio descriptivo, y un diseño no experimental de campo. La población objeto de estudio estuvo constituida por 100 profesionales de la docencia: 9 directivos y 91 docentes que laboran en los dos turnos, del Liceo Bolivariano Sebastián Echeverría Lozano, Municipio Libertador del Estado Carabobo, para la muestra se tomó el 30% de la población en estudio. Las conclusiones planeadas arrojaron cierto grado de inestabilidad laboral y constituyen factores en la producción de estrés. En relación a los resultados representados, del personal docente de la institución se presenta un 30 por ciento de nivel de estrés medio o llamada fase de resistencia, un 70 por ciento se encuentra en fase de estrés crónico o fase de agotamiento debido a factores laborales más significativos que generan estrés como desmotivación laboral, salario, inseguridad laboral, evaluaciones constantes, falta de recursos, ambiente físico, etc. Se recomienda una intervención sobre éstas áreas a fin de reducir los niveles de estrés del docente para así alcanzar un mejor desempeño laboral.

Cabe destacar, que el personal directivo debe usar estrategias creativas e innovadoras, de comunicación y receptividad lo cual son condiciones favorables, para sentir satisfacción tanto personal como laboral y

así contribuir con el bienestar de su personal. Además es importante, promover constantemente la actualización del docente mediante la organización de talleres, charlas jornadas simposios, seminarios, además incorporar dinámicas de grupos, proceso comunicacionales y crecimiento personal para el fomento de las relaciones interpersonales y desarrollo pedagógico.

Fundamentación Teórica

Las organizaciones, definidas por Gibson Ivancevich y Donnelly, (2003) como un sistema constituido por un grupo de personas que conforman subgrupos sectoriales, integrados los cuales interactúan de manera interdependiente, constituyen un sistema abierto en constante comunicación hacia el contexto para percibir las variaciones y adaptarse a sus necesidades.

Es necesario resaltar, la importancia que tiene dentro de una organización se debe notar el interés de quien la dirige, con la finalidad de conocer expectativas frente a un determinado cargo, funciones inherentes al mismo y el desempeño como mecanismo necesario hacia el logro de los objetivos organizacionales que estén planteadas dentro de la organización. A partir de allí es necesario que la máxima figura gerencial maneje y aplique conocimientos relacionados con la psicología organizacional, de tal manera pues que, pueda mantener motivados a quienes comparten las actividades diarias dentro de la institución que dirige. A partir de allí se toma entonces como fundamento de esta investigación:

Teoría de la jerarquía de necesidades de Maslow (1943)

Es quizás la teoría más clásica y conocida popularmente. Este autor identificó cinco niveles distintos de necesidades, dispuestos en una estructura piramidal, en las que las necesidades básicas se encuentran

debajo, y las superiores o racionales arriba. (Fisiológicas, seguridad, sociales, estima, autorrealización). Para Maslow, estas categorías de relaciones se sitúan de forma jerárquica, de tal modo que una de las necesidades sólo se activa después que el nivel inferior está satisfecho. Únicamente cuando la persona logra satisfacer las necesidades inferiores, entran gradualmente las necesidades superiores, y con esto la motivación para poder satisfacerlas, conformadas de la siguiente manera:

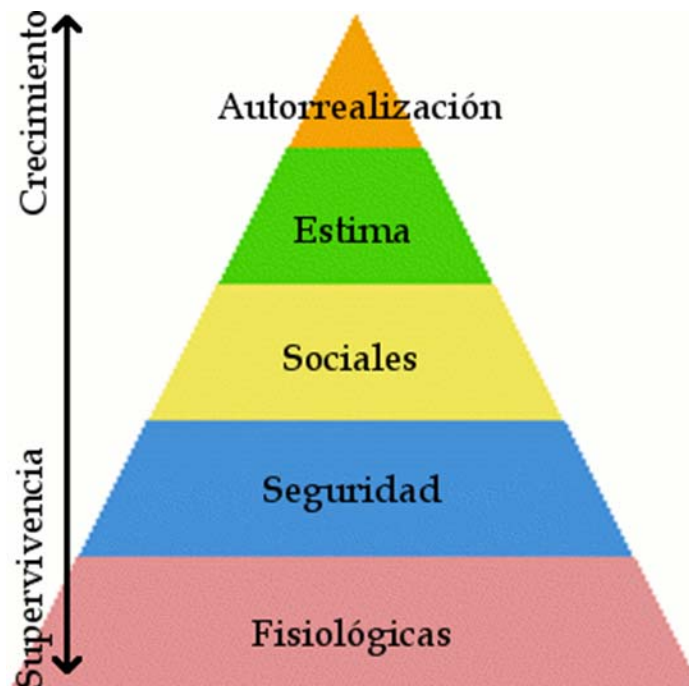
1-Autorrealización: Autoexpresión, independencia, competencia, oportunidad.

2-Estima: Reconocimiento, responsabilidad, sentimiento de cumplimiento, prestigio.

3-Sociales: Compañerismo, aceptación, pertenencia, trabajo en equipo.

4-Seguridad: Seguridad, estabilidad, evitar los daños físicos, evitar los riesgos.

5-Fisiológicas: Alimento, vestido, confort, instinto de conservación.



Siguiendo este orden de ideas, ésta jerarquía es que las necesidades superiores ocupan la atención sólo cuando se han satisfecho las necesidades inferiores de la pirámide. Las fuerzas de crecimiento dan lugar a un movimiento ascendente en la jerarquía, mientras que las fuerzas regresivas empujan las necesidades prepotentes hacia abajo en la jerarquía.

Esta teoría se acopla a la investigación ya que es importante que los docentes satisfagan previamente ciertas necesidades, como las fisiológicas, las de protección y seguridad, las sociales y las de mantenimiento de estatus para lograr alcanzar la autorrealización y poder desempeñarse en el área laboral adecuadamente.

La Teoría de las necesidades aprendidas David McClelland (1961)

Según Gibson Ivancevich y Donnelly, (2003):

David McClelland ha propuesto una teoría de las necesidades aprendidas de la motivación estrechamente relacionada con conceptos del aprendizaje. McClelland opina que muchas necesidades tienen su origen en la cultura de una sociedad. Tres de estas necesidades aprendidas son la necesidad de logro (n Long), la necesidad de afiliación (n Af), y la necesidad de poder (n Pod). McClelland afirma que cuando una necesidad se hace intensa motiva a la persona a adoptar el tipo de comportamiento que lleva a satisfacerla (p.155).

De lo anterior se observa cómo, esta teoría se basa en tres planteamientos para explicar la motivación de un individuo, la cual puede deberse a la búsqueda de satisfacción de tres necesidades dominantes: la necesidad de logro, poder y de afiliación.

1. La necesidad de logro definida como: El grado al cual una persona desea realizar tareas difíciles y desafiantes en un alto nivel. Algunas características de la gente con alta necesidad al logro son:

- La persona desea tener éxito y necesita recibir retroalimentación positiva a menudo.

2. **La necesidad de afiliación:** Significa que la gente busca buenas relaciones interpersonales con otros. Algunas características de la gente con alta necesidad de afiliación son:

- Desea gustar y ser aceptado por los demás, y da importancia a la interacción personal.

3. **La necesidad de poder:** Es típica en la gente que le gusta estar a cargo como responsable. Esta gente se agrupa en dos tipos: poder personal y poder institucional.

- La gente con una alta necesidad de poder personal desea dirigir e influenciar a otras personas.
- Por su parte aquellas que se orientan hacia una alta necesidad de poder institucional significa que la gente le gusta organizar los esfuerzos de otros para alcanzar las metas de la organización.

Generalmente, las tres necesidades están presentes en cada individuo. Son formadas y adquiridas con el tiempo y la vivencia cultural del individuo y su experiencia de vida. Se puede utilizar el entrenamiento para modificar un perfil de necesidad. Ahora bien, se toma los planteamientos de la teoría motivacional planteada por McClelland como sustento de esta investigación, ya que, se busca presentar una serie de recomendaciones, conformada por un conjunto de estrategias motivacionales dirigidas a contribuir a la mejora del desempeño docente de quienes laboran en el “Taller Bolivariano de Educación Laboral Carabobo” Municipio Naguanagua del Estado Carabobo.

La Teoría de las Relaciones Humanas (1930)

La cual surge en los Estados Unidos, a partir de la década de los años treinta desarrollada por Elton Mayo (1930) y sus colaboradores; su nacimiento fue posible gracias al impulso de las ciencias sociales,

principalmente de la psicología, y en particular de la psicología del trabajo, surgida en la primera década del siglo XX.

Siguiendo el planteamiento de Stoner, Freeman y Gilbert (1997): “el termino relaciones humanas se suele usar en sentido general, para describir cómo actúan los gerentes con sus empleados” (p. 45). Ya que los trabajadores de una organización son seres eminentemente sociales que tienen sentimientos, deseos y temores, aspectos que influyen en el comportamiento dentro del entorno laboral, así pues que, el conocimientos de estos permite al gerente ubicar e identificar una determinada estrategia para alcanzar niveles óptimos de eficacia y eficiencia dentro de la organización.

Siguiendo a los mencionados autores (idem) Elton Mayo y sus colaboradores llegaron a la conclusión que “los empleados trabajaban con más tesón si la gerencia se preocupaba por su bienestar” (p. 45); así mismo que los grupos informales de trabajo es decir, el entorno social de los empleados tiene una marcada importancia de forma positiva en la productividad. Así pues, Mayo se orientó a la concepción del “hombre social”, movido por necesidades sociales, deseoso de relaciones gratificantes en el trabajo.

Por lo tanto, el desempeño de una persona en un entorno determinado esta directamente influenciado por ciertas necesidades que buscan satisfacer a través de la relación con los grupos en los cuales interactúan; así como de la estimulación que recibe dentro la organización.

Todo lo anterior, con la finalidad de dignificar y valorar la participación del hombre dentro de las organizaciones, a través de la inserción de nuevos conceptos como: liderazgo, comunicación, trabajo en equipo, motivación como factores de marcada influencia para lograr las metas organizacionales y un desempeño laboral adecuado dentro de estas.

Así mismo, el fortalecimiento de un clima organizacional adecuado dirigido hacia la búsqueda constante de la eficiencia y la eficacia, como un objetivo claramente compartido por quienes hacen vida dentro de las estructuras propias de una institución. Está demostrado a través de los estudios realizados por Mayo y sus colaboradores; que los miembros de una organización se desenvuelven con más amplitud y empeño si sienten a los miembros de la gerencia se preocupados por su bienestar y si los supervisores o coordinadores les prestan una atención personalizada basada en la búsqueda del fortalecimiento dentro de la organización; dirigidas al logro de un entorno socio laboral en el cual las relaciones interpersonales son altamente gratificantes y representan un aspecto de marcada importancia para el alcance de los objetivos organizacionales.

En atención a lo antes expuesto siguiendo el contenido de los estudios de Elton Mayo como desde el punto de vista filosófico es necesario mantener el ideal de la calidad y eficiencia dentro de una organización cada miembro debe demostrarlo a través de un desempeño laboral positivo en correspondencia con el perfil de la profesión que ejerce.

Bases conceptuales

Una vez definido el planteamiento del problema y precisados los objetivos que determinan los fines de la investigación, es necesario establecer los aspectos teóricos que sustentaran el estudio en cuestión. En consecuencia, dentro de la fundamentación teórica se muestran las bases de las diversas teorías y conceptos relativos a los factores psicosociales, que orientan el sentido del presente estudio.

Los Factores Psicosociales

Los factores psicosociales en el trabajo, según el informe del Comité Mixto Organización Internacional del Trabajo (OIT) – Organización Mundial de la Salud (OMS) (1984), consiste en interacciones entre el trabajo, su medio ambiente, la satisfacción en el trabajo y las condiciones de su organización, por una parte y por la otra la capacidad del trabajador, sus

necesidades, su cultura y su situación personal fuera del trabajo, todo lo cual, a través de percepciones y experiencias, pueden influir en la salud y en el rendimiento y la satisfacción en el trabajo.

Los riesgos psicosociales en el trabajo, Según Pastrana y Guerrero (2009), cuando se habla de riesgos psicosociales se define como:

Aquellas condiciones presentes en una situación laboral directamente relacionada con la organización del trabajo, el contenido del trabajo y la realización de la tarea, y que se presentan con capacidad para afectar el desarrollo del trabajo y la salud del trabajador. (p. 11)

Al respecto, Mansilla (2011), define, “Los factores de riesgo psicosocial en el trabajo tienen que ver con interacción del trabajador, con el medio laboral y con la organización y gestión del trabajo que son potencialmente negativos para la salud de los trabajadores”, y son divididos en factores relacionados con el entorno de trabajo y factores relacionados con la organización y gestión del trabajo.

Según lo antes mencionado por el autor, los trabajadores están expuestos de riesgos psicosociales en el trabajo debido a su entorno laboral; es decir elementos como el estrés, la sobrecarga laboral, trabajo bajo presión, entre otros. Aunado a esto dichos elementos pueden influir en la salud positiva o negativamente y en la calidad del trabajo que realice un trabajador.

Características de los Factores de Riesgos Psicosociales

Los riesgos psicosociales son características de las condiciones de trabajo que intervienen en la salud del trabajador, el Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud. (2015), indica, son aquellos factores de riesgo para la salud que se originan en la organización del trabajo y que generan respuestas de tipo fisiológico, emocional, cognitivo y conductual.

Lo anteriormente expuesto, indica que los factores de riesgos psicosociales muchas veces inclinan un alto impacto para la salud de los trabajadores, generando enfermedades cardiovasculares, trastornos de salud mental y músculo esqueléticos, restricción de la percepción, de la habilidad

para la concentración, la creatividad o la toma de decisiones, como También violencia, hábito de fumar, el consumo de alcohol y drogas.

El (Op.cit), señala que para medir las exigencias psicosociales, es necesario evaluar 6 características fundamentales:

1.-Exigencias psicológicas: Son de gran importancia, ya que indican cuando hay que trabajar rápido o de forma irregular, cuando el trabajo requiere que escondamos los sentimientos, callarse la opinión, tomar decisiones difíciles y de forma rápida, esto puede generar en el tiempo enfermedades laborales, que pueden ser estrés, fatiga entre otras.

2.-Control sobre el trabajo: Además de tener un empleo y obtener ingresos, el trabajo tiene sentido si podemos relacionarlo con otros valores (utilidad, importancia social, aprendizaje...etc.), lo que ayuda a afrontar de una forma más positiva sus exigencias.(p.23).

Este relacionado con el control sobre las condiciones de trabajo, es de gran importancia su medición, ya que el sentido sobre el trabajo representa un aspecto positivo y su ausencia es un riesgo; cuanto existe más influencia y posibilidades de desarrollo en el trabajo, sería mejor para la salud.

3.-Inseguridad sobre el futuro: Es la preocupación por el futuro en relación a la pérdida del empleo y a los cambios no deseados de condiciones de trabajo fundamentales (horario, tareas, contrato, salario...) (p 25).

A su vez, este tipo de riesgo psicosocial está relacionado directamente con la inseguridad en cuanto al empleo o estabilidad del empleo y las posibilidades de empleabilidad o de encontrar otro empleo equivalente al actual en el caso de perder ese que posee; también la inseguridad sobre las condiciones de trabajo como: el puesto de trabajo, tareas, horario, salario; es

decir cambios no deseados, amenazas de empeoramiento de estas condiciones de trabajo genera incertidumbre.

4.-Apoyo social y calidad de liderazgo: Las relaciones entre las personas en el trabajo afectan la salud de diversas formas. Las posibilidades de relacionarse que el trabajo ofrece representa la primera y más estructural de ellas (sin relación, no hay base objetiva para la ayuda), el apoyo social representa el aspecto funcional de estas relaciones (recibir la ayuda adecuada para trabajar de superiores y compañeros/as) (p.26).

Este grupo de riesgos referidos al apoyo social y calidad de trabajo, se vincula directamente con las relaciones sociales en el trabajo; para que éstas sean saludables en el trabajo debe ofrecer posibilidades de relacionarse y de recibir ayuda en los puestos de trabajo; como también deben disponer de la información adecuada y los mandos deben contar con procedimientos y habilidades para gestionar equipos humanos de una manera adecuada.

5.-Doble presencia: La necesidad de responder a las demandas del trabajo asalariado y del trabajo doméstico-familiar puede afectar negativamente a la salud. La realización del trabajo asalariado y del trabajado-doméstico familiar puede aumentar las demandas y horas de trabajo (doble exposición o doble trabajo). (p 27).

El trabajo doméstico y familiar supone exigencias cotidianas que deben asumirse de forma simultánea a las del trabajo remunerado, generalmente las mujeres siguen realizando y responsabilizándose del trabajo doméstico y familiar, por lo que la doble presencia es más prevalente entre el colectivo de mujeres, ello implica una doble carga de trabajo que puede afectar la salud.

6.-Estima: Se refiere al respeto, al reconocimiento, y al trato justo que obtenemos a cambio del esfuerzo invertido en el trabajo. Tiene que ver con múltiples aspectos de la gestión de personal, por ejemplo, con los métodos de trabajo si son o no participativos (sin voz no puede haber reconocimiento), con la existencia de arbitrariedad e inequidad en las promociones, asignación de tareas, de horarios..., con si se paga un salario acorde con las tareas realizadas, etc. (p 28).

Este factor de riesgo trata del reconocimiento de las persona por trabajo realizado, de una forma de darle sentido a su trabajo y de promover su sentido de bienestar y satisfacción laboral, por medio del reconocimiento se cubre la necesidad de realización personal; a su vez, cuando una persona se siente reconocido, desempeña su labor de una mejor manera y da más de sí mismo.

Partiendo de los supuestos anteriores todas estas características pueden ser medibles y utilizadas en el ámbito educativo, ya que son factores de riesgos laborales presentes en la institución a estudiar, lo cual genera una inestabilidad e inseguridad en el trabajador, influyendo en su desempeño laboral. En una buena institución de enseñanza, la productividad del trabajo radica en la calidad de su rendimiento docente, por lo tanto, su desempeño es una de las variables más conocidas y útiles para comprender las necesidades psicosociales y pedagógicas de los profesores.

Definición Desempeño Laboral

El concepto del desempeño es muy amplio y está caracterizado de diversa manera por los distintos autores que lo tratan. Peña (2002, p.6), define el desempeño laboral como "...toda acción realizada o ejecutada por un individuo, en respuesta, de lo que se le ha designado como responsabilidad y que será medido en base a su ejecución."

Al respecto, esta primera definición expresa una acción que se reduce al proceso de su cumplimiento y no incluye su resultado o efecto.

Para Chiavenato (2009), expone que el desempeño es “eficacia del personal que trabaja dentro de las organizaciones, la cual es necesaria para la organización, funcionando el individuo con una gran labor y satisfacción laboral” (p.236).

En tal sentido, el desempeño de las personas es la combinación de su comportamiento con sus resultados, por lo cual se deberá modificar primero lo que se haga a fin de poder medir y observar la acción. El desempeño define el rendimiento laboral, es decir, la capacidad de una persona para producir, hacer, elaborar, acabar y generar trabajo en menos tiempo, con menor esfuerzo y mejor calidad, estando dirigido a la evaluación la cual dará como resultado su desenvolvimiento.

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

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

-Habilidades humanas: Se refiere a la capacidad de trabajar y colaborar con otras personas y de trabajar eficazmente en un grupo, el manejo de estas habilidades es de suma importancia ya que tiene que ver con la capacidad de motivar, coordinar, dirigir, comunicar, resolver situaciones de conflicto, y la forma como se relaciona un docente con la gente que lo acompaña en el ejercicio de sus labores diarias.

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

Se observa entonces como quienes dirigen a través de la planeación y el manejo de diversas habilidades, pueden impulsar, motivar, y generar una relación óptima entre quienes forman parte de la institución educativa. Logrando de esta manera el desarrollo de un compromiso profesional y por ende un desempeño laboral eficiente y eficaz. En definitiva mientras más motivada se encuentra una persona hacia las actividades que debe cumplir, mayor es el esfuerzo y el grado de satisfacción que se siente debido al logro alcanzado de forma individual o como parte de un equipo.

Desempeño Docente

En el ámbito educacional, Ralph Tyler (1999) define el desempeño docente como “El proceso que permite determinar en qué grado han sido alcanzados los objetivos educativos propuestos”.

Dentro de ese marco, el desempeño docente va de la mano con las actitudes y aptitudes que estos tengan en función a los objetivos que se quieran alcanzar, seguidos por políticas normas, visión y misión de la organización.

Según Cronbach(1999) el desempeño docente es: “La recogida y uso de la información para tomar decisiones sobre un programa educativo”; es decir, un instrumento básico al servicio de la educación, al emplearlo como elemento productivo permite alcanzar en desenvolvimiento óptimo de sus labores diarias.

De acuerdo al autor, el desempeño docente se entiende como el cumplimiento de sus funciones; éste se haya determinado por factores asociados al propio docente y al entorno de trabajo.

Desempeño Laboral Docente en la Modalidad de Educación Especial

En el área organizacional se ha estudiado lo relacionado al Desempeño Laboral Docente, infiriéndose que el mismo depende de múltiples factores, elementos, habilidades, características o competencias correspondientes a los conocimientos, habilidades y capacidades que se espera una persona aplique y demuestre al desarrollar su trabajo.

Prieto (2010) expresa, el Desempeño de un Docente en Educación Especial constituye un componente de la atención educativa integral que se da a los niños, niñas, adolescentes, jóvenes y adultos con necesidades educativas especiales. Este proceso comprende varios elementos como, misión, visión y objetivos, los cuales permiten alcanzar las metas organizacionales dentro de la institución.

Aunado a esto, la Educación Especial como modalidad del Sistema Educativo, se inscribe en los principios y fines de la Educación en general manteniendo una relación de interdependencia con el resto del sistema. Representa la garantía de la atención educativa integral a las personas con necesidades educativas especiales, al considerar la caracterización y diversidad de la población a atender considerando estrategias, ayudas técnicas y pedagógicas que les garanticen el ingreso, permanencia y prosecución escolar.

Misión

Establece Serna (2002) que la misión de una organización es: “la formulación de los propósitos de una organización que las distingue de otra” (p. 22), de allí pues que el conocimiento del contenido de la misión de los miembros de una organización es necesario para garantizar el alcance de los objetivos, actividades, que se plantean como necesarias para su éxito y competitividad.

Al respecto, la misión de una institución define principalmente la razón de porque somos parte de una organización y eso va a depender del

desempeño que presente cada trabajador, para lograr un propósito en beneficio de todo el colectivo de una institución educativa.

Visión

Serna (2002) plantea: “la visión es la declaración amplia y suficiente de dónde quiere estar la organización en 3 o 5 años”, cabe destacar que el contenido de la visión de una organización debe ser motivadora, comprometedora, estimulante, y promotora del sentido de pertenencia por cada miembro de la institución, para de esta manera orientar su comportamiento en función del contenido de la perspectiva institucional.

De acuerdo con el autor, la visión se refiere a una proyección que se plantea la organización a largo plazo, su función es guiar y motivar a su equipo de trabajo con sentido de pertinencia y así puedan trabajar todos en concordancia para su cumplimiento eficiente y bajo una misma línea de trabajo.

Objetivos

Según Serna (2012) dice que, los objetivos son resultados específicos a largo plazo que una organización espera lograr mediante su misión, permanecen estables un largo tiempo, por ser básicos para la empresa.

En relación a lo anterior, los objetivos es un logro que se propone la organización en un plazo determinado para su concreción y deben estar alineados en el marco de su misión.

Bases Legales

La presente investigación se sustenta en leyes y reglamentos, y como primordial rectora, la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999), en este caso respalda su enfoque en el bienestar, condiciones de empleo y seguridad que forman parte de los factores psicosociales que puedan estar presentes en los docentes de la unidad educativa objeto de estudio. A continuación se enumeran y presentan varios artículos relacionados con la ley que respecta y su analogía a la investigación.

Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999)

La Constitución de la Republica Boliviana de Venezuela (1999) en su Artículo 3, establece el trabajo como proceso fundamental para alcanzar uno de los fines esenciales del Estado, como son, promoción de la prosperidad, bienestar del pueblo, la defensa, desarrollo de la persona y el respeto a su dignidad.

Asimismo, en concordancia con dicho artículo, Artículo 87 establece:

Toda persona tiene derecho al trabajo y el deber de trabajar. El estado garantizara la adopción de las medidas necesarias a los fines de que toda persona pueda obtener ocupación productiva, que le proporcione una existencia digna y decorosa y le garantice el pleno ejercicio de este derecho.

También, en el mencionado artículo 87, establece la responsabilidad de los patronos de garantizar a sus trabajadores y trabajadoras condiciones de seguridad, higiene y ambiente de trabajo adecuados, agregando que el estado adoptara medidas y creará instituciones para el control promoción de estas condiciones.

El Artículo 89, consagra que el trabajo es un hecho social que gozara de la protección del estado, disponiendo lo necesario para mejorar las condiciones materiales, morales e intelectuales de los trabajadores y trabajadoras. Para ello, establece como principio que los derechos laborales son irrenunciables y ninguna ley podrá establecer disposiciones que alteren la intangibilidad y progresividad de los derechos y beneficios laborales; como también la prohibición de todo tipo de discriminación por razones de política, edad, raza, sexo, credo o por cualquier otra condición.

Este derecho consagrado por la constitución, se ha venido observado su incumplimiento en los últimos años en la parte de discriminación por preferencia política en las instituciones y compañías del Estado, donde la contratación, la promoción a un cargo superior o hasta la permanencia se ve afecta por lineamientos de corte procediste del gobierno. En el caso particular de las unidades educativas públicas se da el caso de docentes que

tienen años ocupando un cargo de manera interna, sin que se le conceda la titularidad, convirtiéndose en un factor de desmotivación constante para el docente. En otro contexto, el artículo 91 consagra que:

Todo trabajador o trabajadora tiene derecho a un salario suficiente que le permita vivir con dignidad y cubrir para sí y su familia las necesidades básicas, materiales, sociales e intelectuales se garantizara el pago de igual salario por igual trabajo y se fijara la participación que debe corresponder a los trabajadores y trabajadoras en el beneficio de la empresa.

Al contrastar lo contenido en el artículo 91 con la realidad de Venezuela, se puede observar los constantes reclamos del personal docente por parte de las instituciones del estado por una remuneración justa que les permita satisfacer sus necesidades básicas y las de aquellos que dependen de él. Todo esto contribuye igualmente a generar factores que tienden a afectar la satisfacción laboral.

Ley Orgánica del Trabajo de los Trabajadores y las Trabajadoras (2012)

La Orgánica del Trabajo de los Trabajadores y las Trabajadoras (2012), establece un marco legal para regir las situaciones y relaciones jurídicas derivadas del trabajo como hecho social, es decir las relaciones empleado-patrón, tiene por objeto proteger al trabajo garantizando los derechos de los trabajadores, creadores de la riqueza socialmente producida y sujetos protagónicos de los procesos de educación y trabajo.

El artículo 154. Hace énfasis específicamente en las condiciones de trabajo en las cuales deben desempeñar las tareas los trabajadores, indicando que las mismas deben ser dignas y seguras que permitan a los trabajadores el desarrollo de sus potencialidades, capacidad creativa y pleno respeto a sus derechos humanos.

Asimismo los patronos deben garantizar: la formación e intercambio de saberes en el proceso de trabajo, el tiempo para pausas y descansos, recreación; como también un ambiente de trabajo saludable, protección a la

vida, la salud y la seguridad laboral de los trabajadores y las trabajadoras; al igual que brindarles bienestar y satisfacción laboral.

Ley Orgánica de Prevención, Condición y Medio Ambiente de Trabajo (2005)

Esta Ley tiene por objeto establecer las instituciones, normas y lineamientos de las políticas, los órganos, y entes que permitan garantizar a los trabajadores y trabajadoras, condiciones de seguridad, salud y bienestar en un ambiente de trabajo adecuado y propio para la ejecución de sus labores en condiciones seguras para prevenir accidentes de trabajos y enfermedades ocupacionales. A su vez, establece en el Artículo 53 que:

Los trabajadores y trabajadoras tendrán derecho a desarrollar sus labores en un ambiente de trabajo adecuado y propicio para el pleno ejercicio de sus facultades físicas y mentales, y que garantice condiciones de seguridad, salud y bienestar adecuadas.

Reglamento de la Ley Orgánica de Prevención, Condición y Medio Ambiente de Trabajo (2005)

Este reglamento tiene por objeto desarrollar las normas de la Ley Orgánica de Condición y Medio Ambiente de trabajo, dirigido a promover y conservar el más alto grado de bienestar físico, mental y social de los trabajadores en todas las funciones; como también prevenir toda causa que pueda ocasionar daño a la salud de los trabajadores por las condiciones de trabajo.

Artículo 10: Este artículo hace regencia a los distintos tipos de ambiente de trabajo que son: Lugares, locales o sitios, cerrados o al aire libre, centros de trabajo, explotaciones faenas y establecimientos donde las personas presten sus servicios, cualquier sea el sector de actividad económica; como también los espacios aéreos, acuáticos y terrestres situados alrededor de la empresa o centro de trabajo.

Así mismo, identifica ambiente de trabajo, como las situaciones de orden socio-cultural, de organización del trabajo y de infraestructura física que de

forma inmediata rodean la relación hombre y mujer-trabajo, condicionando la calidad de vida de los trabajadores y la de sus familias.

Por otra parte el artículo 11: indica las condiciones de trabajo como, las condiciones generales y especiales bajo las cuales se realizan las condiciones de las tareas, los aspectos organizativos y funcionales de las empresas, centros de trabajo, explotación faena y estable ciento; así como los métodos y, sistemas o procedimientos empleados en la ejecución de las tareas.

Los artículos, leyes y reglamento mencionados anteriormente están vinculados con la presente investigación, porque aportan sustento legal en cuanto a la parte laboral ya que el estado le garantiza a las personas a obtener ocupación productiva, que le proporcione una existencia digna y decorosa y le garantice el pleno ejercicio de este derecho, regir las situaciones y relaciones jurídicas derivadas del trabajo como hecho social y finalmente la ley obliga a los empleadores a promover y mantener el más alto grado de bienestar físico, mental y social a los trabajadores previniéndole toda causa que pueda generar daños a la salud, brindándoles condiciones de trabajo óptimas para su desempeño laboral, la misma es una de las variables del presente estudio.

CUADRO N°1
OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

Objetivo General: Analizar los factores de riesgo psicosociales en el desempeño del personal docente que labora con estudiantes de diversidad funcional en el “Taller Bolivariano de Educación Laboral Carabobo”, ubicado en Naguanagua estado Carabobo.				
VARIABLES	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSION	INDICADORES	ITEMS
Factores psicosociales	Según Pastrana y Guerrero (2009), es la interacción del trabajador, con el medio laboral, la organización y la gestión del trabajo que pueden ser potencialmente negativos para la salud de los trabajadores.	Exigencias Psicosociales.	Distribución	1
			Tiempo.	2
		Control sobre el trabajo.	Cantidad Opinión	3
			Salario	4
		Inseguridad sobre el futuro	Horario	5
			Autonomía Apoyo	6
		Apoyo social y calidad de liderazgo.		7
			Tareas domésticas	8
		Doble Presencia	Reconocimiento	9-10
			Trato.	
		Estima		11
				12
Desempeño Laboral	El desempeño es definido por Daff (2005) como: “la capacidad de cumplir las metas organizacionales usando los recursos eficaz y eficientemente” (p. 10); para el	Metas organizacionales	Misión	13
			Visión	14
			Objetivos	15

	logro de este objetivo dentro de una organización es fundamental el manejo de las habilidades administrativas por parte de quienes dirigen.	Habilidades administrativas: Conceptuales	Planificación	16-17
		Humanas	Valores	18-19
		Técnicas	Estrategias	20

Medina (2016)

CAPÍTULO III

MARCO METODOLÓGICO

El marco metodológico, vincula una serie de procedimientos, acciones destinados a describir y analizar a profundidad el problema planteado, con el propósito de vincular los datos con la realidad, sobresaliendo aspectos concernientes con la naturaleza de la investigación, la estrategia metodológica, aplicando técnicas de recolección de datos que permitan determinar cómo se realizará el estudio, así como su validez y confiabilidad, población y muestra.

Naturaleza de la Investigación

Tipo de Estudio

El presente estudio, por la naturaleza de la investigación de acuerdo a los objetivos planteados, se desarrolla en el marco de las investigaciones de tipo descriptivo, en el cual, según Delgado, Colombo y Orfila (2002) indican, “Las investigaciones descriptivas reseñan las características de un fenómeno existente.” (p 43). Siendo así una descripción particular o detallada de cada punto del fenómeno.

Asimismo, se eligieron unas variables de la situación social que se esperaba estudiar, con la finalidad de lograr medir y alcanzar una representación más puntual y objetiva, para de esta forma dar respuesta a los objetivos planteados.

Por otro lado, esta investigación se sustentó en un diseño no experimental de campo, en el cual Arias (2004) señala, “consiste en la recolección de datos directamente de la realidad donde ocurren los hechos, sin manipular o controlar variables alguna (p. 1)”. las variables estudiadas: factores de riesgo psicosocial y el desempeño laboral presentes en los docentes que desempeñan con estudiantes de diversidad funcional en una unidad educativa publica Naguanagua Estado Carabobo, recolectándose datos directamente de la realidad de la población en estudio convirtiéndose la investigación de tipo no experimental.

Estrategia Metodológica

Al abordar un trabajo de investigación, es importante dejar en claro el procedimiento que se llevó a cabo durante el desarrollo de dicha investigación, al respecto, Delgado, Colombo y Orfila (2002), indican, “Deben explicarse, con el mayor detalle posible los caminos transitados en su desarrollo, destacando la manera como fueron apareciendo los distintos factores, dimensiones, indicadores y descriptores que soportan la investigación”(p 52). Siendo así un punto clave para precisar el camino recorrido del desarrollo de la investigación.

Para alcanzar el objetivo general de la investigación, es necesario operacionalizar los objetivos específicos, desintegrando paso a paso la información a través de un Cuadro de Operacionalización de Variables, el cual busca englobar de modo reducido toda la información principal de la investigación.

Técnicas e Instrumentos de Recolección de Información

Teniendo como primordial guía los objetivos planteados para la presente investigación, se utilizó como principal técnica de recolección de información, una revisión documental de las teorías relacionadas con el tema de estudio como son, los factores y riesgos psicosociales, para así tener un dominio del mismo y posteriormente identificar a través de cual medio se podría conseguir la información directamente del colectivo a investigar.

Plantea Hurtado de Barrera, J. (2006) que las técnicas: “tienen que ver con los procedimientos utilizados para la recolección de datos” (p. 147). En primer lugar se utilizará como principal técnica de recolección de información, la encuesta.

Los instrumentos plantea la mencionada autora (Hurtado de Barrera, J.) (2006): “representan la herramienta con la cual se va a recoger, filtrar y codificar la información (p. 148). En este caso se utilizó el cuestionario definido por Hernández Fernández y Baptista (2003) como: “un conjunto de preguntas respecto a una o más variables a medir” (p. 391) conformado por 20 preguntas cerradas las cuales siguiendo el criterio del mencionado autor son aquellas que: “contienen alternativa de respuesta previamente delimitadas y el respondiente debe elegir la opción que describa su respuesta” (p. 393). Las cuáles serán medidas a través de una escala de medición tipo Likert con alternativas de respuesta Siempre, Muchas veces, A veces, Solo alguna vez y Nunca.

Igualmente, se utilizó la técnica de la entrevista informal de la cual, Delgado, Colombo y Orfila (2002) indican, “se utiliza con preguntas abiertas que son respondidas dentro de la conversación, teniendo como característica principal la ausencia de una estandarización normal”, (p 64); técnica que sirvió para la recolección de información ya que deja una mayor libertad a la iniciativa de la persona interrogada y encuestador lo cual permite captar información que no son observables.

Todo este proceso se realizó para poder estimar en la presentación de resultados y gráficas, la inclinación de las respuestas que se presentaron, para ello se procedió al cálculo de porcentajes basados en las frecuencias de las respuestas, ya que se considera un método viable, para la comprensión de los resultados.

Población

La población indica la fuente o personas que están directamente involucradas con la investigación y fue el colectivo a investigar. Mendenhall, Beaver y Beaver, definen la población como: “Un conjunto de mediciones de interés para el investigador”, asimismo, sería un conjunto de elementos que se desee estudiar.

De acuerdo a lo antes expresado, la población de la presente investigación está integrada por 23 docentes que laboran en la unidad educativa “Taller Bolivariano de Educación Laboral Carabobo” Naguanagua- Estado Carabobo, los docentes disponen de un horario laboral distribuido de 8:00 am a 4:00 pm, cuentan con un comedor, por tal razón no les es necesario salir de las instalaciones. Dichos docentes serán el colectivo a investigar y se toma el total de la población que comprende el universo de personas de dicha institución; debido a la cantidad reducida de individuos a investigar.

Muestra

Barrera (2010) plantea que una muestra es un conjunto de unidades, una porción del total, que representa la conducta del universo en su conjunto. Una muestra, en un sentido amplio, no es más que eso, una parte del todo que se llama universo o población y que sirve para representarlo. Cuando un investigador realiza en ciencias sociales un experimento, una encuesta o cualquier tipo de estudio, trata de obtener conclusiones generales acerca de una población determinada. Para el estudio de ese grupo, tomará un sector, al que se conoce como muestra. (p. 58).

En relación con lo antes mencionado la muestra es la cantidad de población seleccionada para aplicar el instrumento que va dar a conocer los resultados que se necesitan para verificar el objeto de estudio. Para esta investigación se tomó como muestra censal, ya que se seleccionó el 100% de la población al considerarla un número manejable de sujetos. En este

sentido Tamayo (2003) establece la muestra censal como, aquella donde todas las unidades de investigación son consideradas como muestra. De allí, que la población a estudiar se precise como censal por ser simultáneamente universo, población y muestra.

Validez y Confiabilidad de los Instrumentos

Validez

La validez de contenido según Hernández (2010) “se refiere al grado en que un instrumento refleja un dominio específico de contenido de lo que se mide” (p. 278). Se refiere a la capacidad del instrumento de medir aquello que se desea y proporcionar información completa sobre la variable estudiada.

Por su parte la validez relacionada con el constructo afirma Bostwick y Kyte (2005), citado por Hernández (2010 “se refiere a qué tan exitosamente un instrumento representa y mide un concepto” (p. 82). Es decir, que está relacionada directamente con el marco teórico que sustenta la variable. El instrumento elaborado fue sometido a un proceso de juicio de 3 expertos, los cuales basados en el objetivo general de la investigación y el contenido del cuadro de Operacionalización de variables relacionaron los ítems con los indicadores, con la finalidad de verificar si la redacción, pertinencia, coherencia y relevancia de las preguntas cumplían con el propósito del mismo, obteniendo de ésta manera la validez del constructo y de contenido respectivamente por ellos.

Confiabilidad

Existen diversos procedimientos para calcular la confiabilidad de un instrumento de medición, todos utilizan fórmulas que producen coeficiente de confiabilidad, los cuales pueden oscilar entre 0 y 1. Donde un coeficiente de 0 significa nula confiabilidad y 1 representa un máximo de confiabilidad. Hernández (2010), “La confiabilidad es el grado en el que un instrumento produce resultados consistentes y coherentes” (p. 277). Esto se refiere al

grado de congruencia con el cual mide el atributo que supuestamente debe medir.

De allí que para determinar la confiabilidad se aplicó una prueba piloto, a otros sujetos con características similares a las de la muestra en estudio, con la finalidad de verificar si el instrumento es o no confiable para su aplicación, utilizando para ello la siguiente fórmula del coeficiente de Alpha de Cronbach, la cual se refiere según Ruiz (2002) es: “Un método estadístico de las dos mitades, el cual es aplicable a los instrumentos de escala de aptitud o Likert”. (p.38).

Sobre la base de este planteamiento se utilizó la siguiente fórmula para prueba piloto que fue aplicada a sujetos con características similares.

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left(1 - \frac{\sum Si^2}{St^2} \right)$$

$$Si^2 = \frac{(R_1 - \bar{X}_1)^2 + (R_2 - \bar{X}_2)^2 + (R_3 - \bar{X}_3)^2 + (R_4 - \bar{X}_{41})^2 + \dots + (R_n - \bar{X}_i)^2}{n}$$

$$St^2 = \frac{\sum (X - \bar{X})^2}{N}$$

$$st2 = (x-x)^2/n$$

$$\alpha = k/k-1(1-\sum si/st2)$$

$$\alpha = (20/20-1)*(1-17,52/75,23)$$

$$\alpha = (1,043)*(0,768)$$

$$\alpha = 0,8010$$

Dónde:

K = número de ítems del instrumento

S_i^2 = varianza de cada ítem

S_t^2 = varianza del instrumento

$R_{(x)}$ = es la respuesta al ítem dada por el encuestador (x)

n = es el número de sujetos

$\bar{X}_i$ = Es la media del ítem

Es oportuno expresar que los resultados obtenidos después de aplicar el estudio piloto, se hará referencia a lo presentado por Ruiz (op.cit) quien describe en la siguiente tabla los valores de los instrumentos es decir, define los criterios valorativos, los cuales van a permitir asociar si el instrumento aplicado es realmente confiable:

Cuadro 1

Escala

ESCALA	CATEGORÍA
0 a 0,20	Muy baja
0,21 a 0,40	Baja
0,41 a 0,60	Moderada
0,61 a 0,80	Alta
0,81 a 1,00	Muy Alta

Fuente: Ruiz (2002).

Si el resultado es de 0.80 para esta investigación, entonces es alta, moderada o muy alta la confiabilidad??? Debes aclararlo

CAPÍTULO IV

ANÁLISIS Y PRESENTACIÓN DE LOS RESULTADOS

El análisis de resultados, es una tarea fundamental y donde desarrollamos una interpretación profunda y específica de los hallazgos para luego con objetividad construir el diseño. Al respecto, Tamayo (2000) señalan que este consiste “en reclasificar el material recogido desde diferentes puntos de vista hasta optar por el más preciso y significativo” (p.104). Con ello, sustentaremos y le daremos un carácter objetivo a la investigación.

En este capítulo se presenta el análisis de los resultados de los datos provenientes de los instrumentos aplicados en la investigación relacionados con las variables en estudio. Al efecto, Hurtado y Toro (1998) exponen que:

En este proceso se clasifican y ordenan los datos en tablas o cuadros, se explican y comentan los resultados obtenidos en la investigación, en base a esta teoría se pretende mostrar el cuadro, explicando de forma clara si se esfuerza con el gráfico para facilitar la interpretación de cada ítem (p. 58).

Por consiguiente, los datos obtenidos se analizaron aplicando la estadística descriptiva, a través de la clasificación de las preguntas en dimensiones; en cuanto a esto Balestrini (2002) señala que “el objeto de la clasificación es reflejar, previa su diferenciación, la dimensión colectiva de los datos recogidos en las respuestas del cuestionario y con ello poner de manifiesto las uniformidades, semejanzas y diferencias del objeto de estudio”. Todo este proceso se realizó para poder estimar en la graficación y presentación de resultados, la inclinación de las respuestas que se presentaron, para ello se procedió al cálculo de porcentajes de frecuencia, ya que se considera un método viable, para la comprensión de los resultados.

A continuación se presentan los gráficos de cada una de las preguntas con su respectivo análisis:

Variable: Factores psicosociales

Dimensión: .Exigencias Psicosociales

Indicadores: Distribución y tiempo.

Ítems: 1, 2,

- ¿La distribución de las tareas es irregular y provoca que se te acumule el trabajo?
- ¿Tienes tiempo de llevar al día tu trabajo?

TABLA N° 1

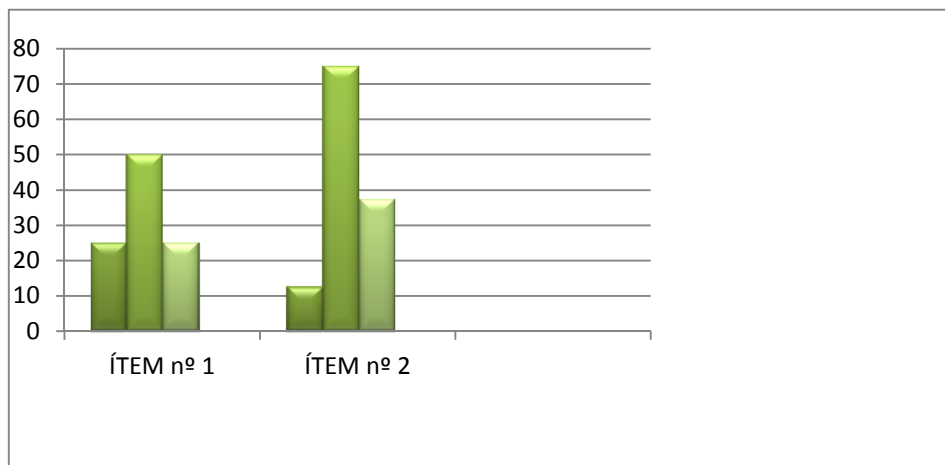
Distribución y tiempo

A I	SIEMPRE		CASI SIEMPRE		A VECES		NUNCA			
	F	%	F	%	F	%	F	%	Fa	%
1	6	25	6	25	12	50	0	0	24	100
2	3	12.5	12	50	9	37.5	0	0	24	100

Fuente: información suministrada por “taller bolivariano de educación laboral Carabobo”, ubicado en Naguanagua estado Carabobo (2015)

GRÁFICO 1

Distribución y tiempo



Fuente: Fuente: información suministrada por “taller bolivariano de educación laboral Carabobo”, ubicado en Naguanagua estado Carabobo (2015)

Análisis

.En el análisis de la variable denominada factores psicosociales, en el indicador distribución de tiempo se evidencia que en el **ítem n°1** al consultarle sobre el tiempo y la acumulación del trabajo el (50 %) respondió que a veces, mientras que un (25 %) afirmó que siempre, y el otro (25 %) afirmo que casi siempre. Entre tanto al consultar en el **ítem n° 2** si tiene el tiempo que tiene lo utiliza para todas las actividades incluyendo las tareas escolares, y (50 %) manifestó que casi siempre un (37,5%) afirmo, que a veces, y solo (6%) respondió que siempre.

En tal sentido cuando Pastrana y Guerrero (2009) cuando plantean dentro de los factores sociales la distribución del tiempo emplean el mismo afirmando la posibilidad que las personas de gerencial el tiempo para que puedan ser más efectivos en la realización de todas las actividades incluyendo aquellas que están ligadas al trabajo educativo.

De lo planteado anteriormente se comprende que es necesario implementar estrategias para que el personal pueda distribuir sus labores y así poder brindar espacios para que la atención del personal sea más eficaz, de este modo poder brindar una mayor atención y una mejor calidad al proceso que se les brinda a los estudiantes con diversidad funcional

Variable: Factores psicosociales

Dimensión: Control sobre el trabajo.

Indicadores: Cantidad y opinión

Ítems: 3,4,

- ¿Tienes influencia sobre la cantidad de trabajo que se te asigna?
- ¿Se tiene en cuenta tu opinión cuando se te asignan las tareas?

TABLA N° 2

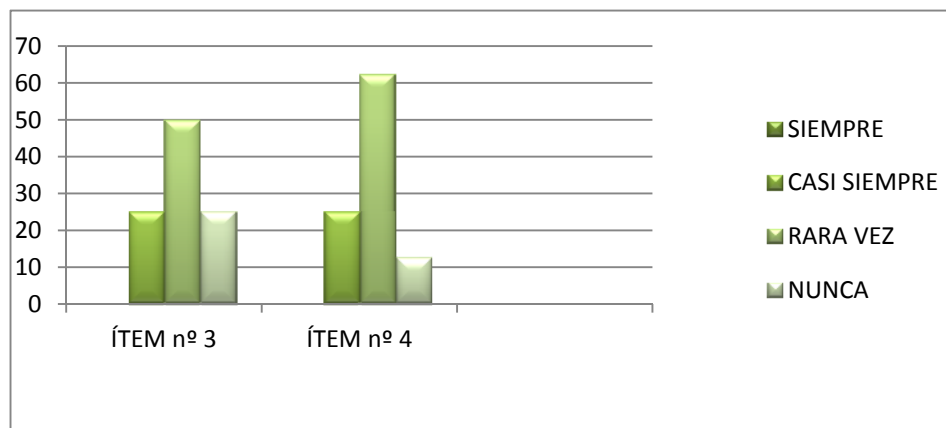
Cantidad y opinión

A I	SIEMPRE		CASI SIEMPRE		A VECES		NUNCA			
	F	%	F	%	F	%	F	%	Fa	%
3	0	0	6	25	12	50	6	25	24	100
4	0	0	6	25	15	62.5	3	12.5	24	100

Fuente: Fuente: información suministrada por “taller bolivariano de educación laboral Carabobo”, ubicado en Naguanagua estado Carabobo (2015)

GRÁFICO 2

Cantidad y opinión



Fuente: Medina (2015)

Análisis

Al analizar la tabla n° 2 en el **ítem 3** al consultarle si tiene control sobre las actividades que les asignan el (50%) contestó que a veces, un (12.5%) respondió que nunca, mientras que un (25%) afirmó que casi siempre tiene control. Por su parte al estudiar el **ítem n° 4** si cuenta la opinión a la hora de asignar trabajo dentro del ámbito educativo y (62.5%) contestó que a veces le es tomado en cuenta, mientras que un (25%) manifestó que casi siempre y solo un (12.5%) señaló que nunca.

Los riesgos psicosociales son características de las condiciones de trabajo que intervienen en la salud del trabajador, el Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud. (2012), indica, son aquellos factores de riesgo para la salud que se originan en la organización del trabajo y que generan respuestas de tipo fisiológico, emocional, cognitivo y conductual.

Este instituto al plantear sobre el Control sobre el trabajo: Además de tener un empleo y obtener ingresos, el trabajo tiene sentido si podemos relacionarlo con otros valores (utilidad, importancia social, aprendizaje...etc.), lo que ayuda a afrontar de una forma más positiva sus exigencias.

Es por ello que se buscarán estrategias de planificación de manera que se permita una mayor participación del personal a las actividades académica a fin de que puedan tener un mejor control sobre el trabajo que realizan y así poder brindar a este tipo de estudiantes, calidad en cuanto a la capacitación e implementación de estrategias acordes a la situación en la que se encuentran estos jóvenes.

Variable: Factores psicosociales

Dimensión: Inseguridad sobre el futuro

Indicadores: Salario y horario

Ítems: 5,6

- Por si te varían el salario (que no te lo actualicen, que te lo bajen, que introduzcan el salario variable, que te paguen en especie, etc.)?.
- Por si te cambian el horario (turno, días de la semana, horas de entrada y salida) contra tu voluntad?

TABLA N° 3

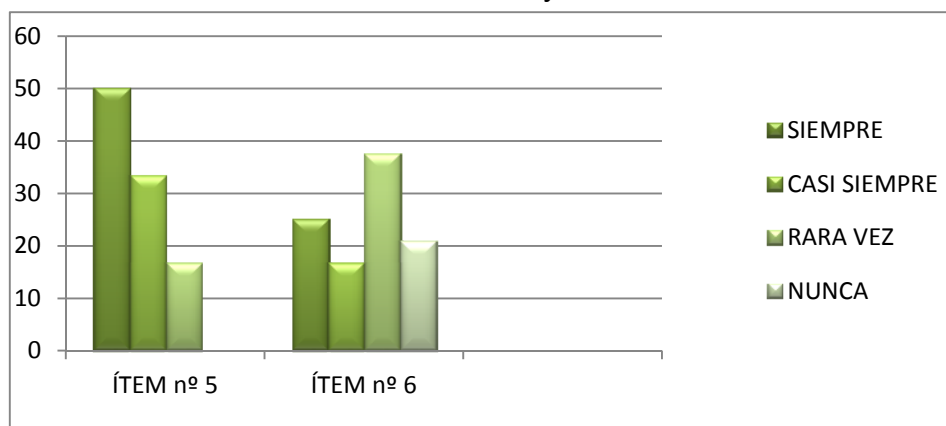
Salario y horario

A I	SIEMPRE		CASI SIEMPRE		A VECES		NUNCA			
	F	%	F	%	F	%	F	%	Fa	%
5	12	50	8	33.33	4	16.66	0	0	24	100
6	6	25	9	37.5	9	37.5	0	0	24	100

Fuente: Fuente: información suministrada por “taller bolivariano de educación laboral Carabobo”, ubicado en Naganagua estado Carabobo (2015)

GRÁFICO 3

Salario y horario



Fuente: Medina (2015)

Análisis

Dentro de los factores psicosociales el tema de la estabilidad laboral cumple un papel fundamental ya que este le permite obtener una seguridad que luego se manifestará en un trabajo con mayor dedicación y precisión, es por ello que al consultarle en el **ítem n° 5** si esto lo afecta, el (37.5 %), manifestaron que siempre influye y el mismo (37.5 %) confirmó que nunca les afecta. Entre tanto en el **ítem n ° 6** menciona los cambios de horarios si afecta el trabajo con los estudiantes y, (37.5 %) afirmó que a veces le afecta, el (37.5 %) dice que casi siempre, mientras que un (25%) respondió que siempre.

En consonancia con lo descrito estadísticamente el Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud. (2012) este tipo de riesgo psicosocial está relacionado directamente con la inseguridad en cuanto al empleo o estabilidad del empleo y las posibilidades de empleabilidad o de encontrar otro empleo equivalente al actual en el caso de perder ese que posee; también la inseguridad sobre las condiciones de trabajo como: el puesto de trabajo, tareas, horario, salario; es decir cambios no deseados, amenazas de empeoramiento de estas condiciones de trabajo genera incertidumbre.

Es por ello, que se hace necesario que dentro de la gerencia educativa estos elementos queden bien ajustados en un plan para así poder satisfacer las necesidades de estos estudiantes que poseen esta dificultad y que exigen que los factores psicoafectivo, para implementar un mejor desarrollo armónico en pro del bienestar de estos estudiantes en condiciones especiales.

Variable: Factores psicosociales

Dimensión: Apoyo social y calidad de liderazgo

Indicadores: Autonomía y apoyo

Ítems: 7-8

- ¿Sabes exactamente qué margen de autonomía tienes en tu trabajo?
- ¿Recibes ayuda y apoyo de tu superior inmediato/a?

TABLA N° 4

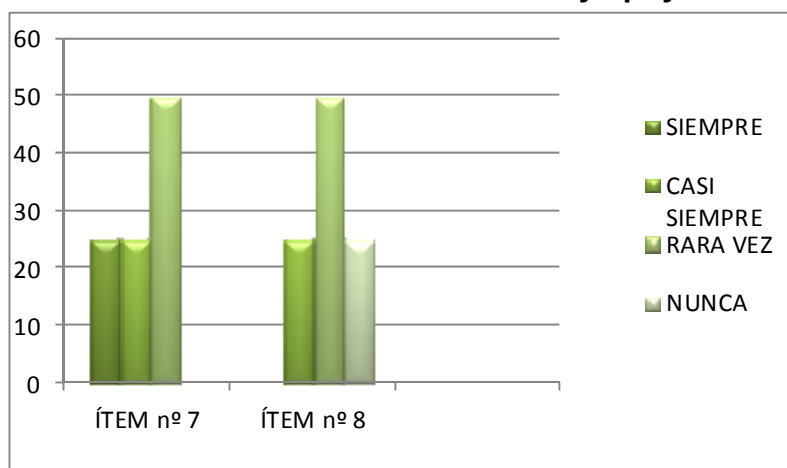
Autonomía y apoyo

A I	SIEMPRE		CASI SIEMPRE		A VECES		NUNCA			
	F	%	F	%	F	%	F	%	Fa	%
7	6	25	6	25	12	50	0	0	24	100
8	0	0	6	25	12	50	6	25	24	100

Fuente: Fuente: información suministrada por “taller bolivariano de educación laboral Carabobo”, ubicado en Naguanagua estado Carabobo (2015)

GRÁFICO 4

Autonomía y apoyo



Fuente: Medina (2015)

Análisis

Al consultarle al personal en las preguntas relacionadas la dimensión de apoyo social y calidad de liderazgo, en los indicadores autonomía y apoyo, en el **ítem n° 7** el (50%) afirmó que a veces tiene autonomía, (25%) casi siempre y (25%) siempre tiene la sensación de tener plena autonomía. Y en consonancia a ítems anterior en el **ítem n° 8** el personal docente al cuestionarle si recibe ayuda de sus jefes inmediatos, el (50%) afirmó que a veces, (25%) concluyó que casi siempre y (25%) contestó nunca

Según, el Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud. (2012), indica, que las relaciones entre las personas en el trabajo afectan la salud de diversas formas. Las posibilidades de relacionarse que el trabajo ofrece representa la primera y más estructural de ellas (sin relación, no hay base objetiva para la ayuda), el apoyo social representa el aspecto funcional de estas relaciones (recibir la ayuda adecuada para trabajar de superiores y compañeros/as).

Este grupo de riesgos referidos al apoyo social y calidad de trabajo, se vincula directamente con las relaciones sociales en el trabajo; como la autonomía y el apoyo de sus compañeros, para que éstas sean saludables en el trabajo; se deben ofrecer posibilidades de relacionarse y de recibir ayuda en los puestos de trabajo; como también deben disponer de la información adecuada y los mandos deben contar con procedimientos y habilidades para generar autonomía en el docente, ya que muchos se sienten desmotivados al no tenerla. Por ello, es necesario implementar estrategias de mejoras, ya que el apoyo, control y supervisión del personal directivo es de vital importancia para su aporte en este trabajo tan sensible en los estudiantes de diversidad funcional en el “Taller Bolivariano de Educación Laboral Carabobo”, ubicado en Naguanagua Estado Carabobo.

Variable: Factores Psicosociales

Dimensión: Doble Presencia

Indicadores: Tareas domésticas

Ítems: 9-10

- Si faltas algún día de casa, ¿Las tareas domésticas que realizas se quedan sin hacer?
- Hago aproximadamente la mitad de las tareas familiares y domésticas.

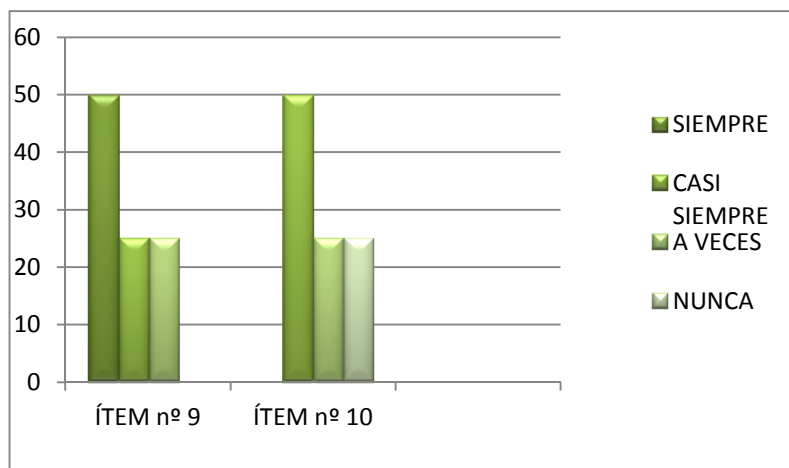
TABLA N° 5
Tareas domésticas

A I	SIEMPRE		CASI SIEMPRE		A VECES		NUNCA			
	F	%	F	%	F	%	F	%	Fa	%
9	12	50	6	25	6	25	0	0	24	100
10	0	0	12	50	6	25	6	25	24	100

Fuente Fuente: información suministrada por “taller bolivariano de educación laboral Carabobo”, ubicado en Naguanagua estado Carabobo (2015)

GRÁFICO 5

Tareas domésticas



Fuente: Medina (2015)

Análisis

Para continuar el análisis de los factores psicosociales, en la dimensión que está relacionada con la doble presencia, en su indicador de las tareas domésticas y su vinculación con lo educativo, se manifiesta en el **ítem n° 9** (50%) de las encuestas que siempre trabajan en función de las actividades de los niños y niñas de en los estudiantes de diversidad funcional en el “Taller Bolivariano de Educación Laboral Carabobo”, ubicado en Naguanagua Estado Carabobo ese tiempo no lo recuperan, (25%) afirma que siempre lo hacen y (25%) a veces lo logran. Por su parte en el **ítem n ° 10** concluye (50%) que casi siempre logra terminar una parte de los compromisos tanto los relacionados a las actividades de propias del hogar como las del colegio (25%) señaló nunca y (25%) a veces.

Como se menciona en marco teórico, según, el Instituto Sindical de Trabajo Ambiente y Salud (2012) la doble presencia: está relacionada con La necesidad de responder a las demandas del trabajo asalariado y del trabajo doméstico-familiar puede afectar negativamente a la salud. La realización del trabajo asalariado y del trabajado-doméstico familiar puede aumentar las demandas y horas de trabajo (doble exposición o doble trabajo). (p 27).

El trabajo doméstico y familiar supone exigencias cotidianas que deben asumirse de forma simultánea a las del trabajo remunerado, generalmente las mujeres siguen realizando y responsabilizándose del trabajo doméstico y familiar, por lo que la doble presencia es más prevalente entre el colectivo de mujeres, ello implica una doble carga de trabajo que puede afectar la salud.

Y como la mayoría del personal que trabaja en el “Taller Bolivariano de Educación Laboral Carabobo”, ubicado en Naguanagua Estado Carabobo, es femenino y con muchas también son madres, es de vital importancia hacer

una reflexiones porque todos estos ámbitos de forma directa o indirecta fomentan logros, aciertos y desacierto en la actividad educativa que puede posteriormente o en el acto ser nocivas para el proceso personalizado que se les brinda a este tipo de estudiante, entonces un docente con estas característica no les brinda las posibilidades reales de formación porque estos aspectos gerenciales dentro del plantel pasan desapercibido o sencillamente no son tomados en cuenta, dentro del ambiente laboral.

Variable: Factores Psicosociales

Dimensión: Estima

Indicadores: Reconocimiento y trato

Ítems: 11-12

- En mi trabajo me tratan injustamente.
- Mis superiores me dan el reconocimiento que merezco

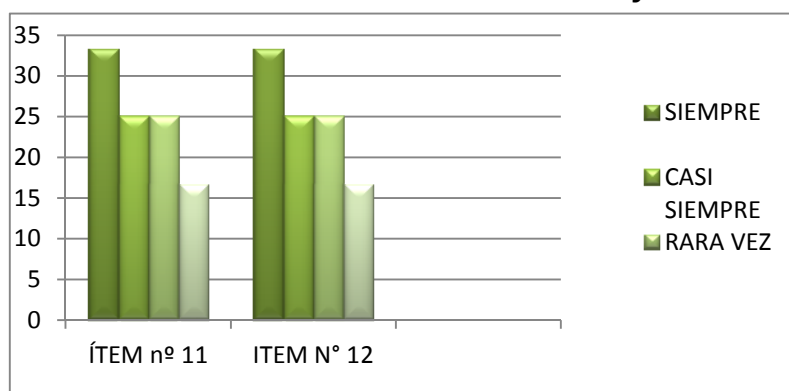
TABLA N° 6
Reconocimiento y trato

A I	SIEMPRE		CASI SIEMPRE		A VECES		NUNCA			
	F	%	F	%	F	%	F	%	Fa	%
11	8	33.33	6	25	6	25	4	16.66	24	100
12	8	33.33	6	25	6	25	4	16.66	24	100

Fuente:

GRÁFICO 6

Reconocimiento y trato



Fuente: Fuente: información suministrada por “taller bolivariano de educación laboral Carabobo”, ubicado en Naguanagua estado Carabobo (2015)

Análisis

Para concluir la temática ligada a la variable relacionada con los factores psicosociales, en la dimensión de estima en el indicador reconocimiento y trato el **ítem n° 11**, al consultarle si en su trabajo son bien tratados el (33.33%), contestó que siempre son bien tratados, mientras que el (25%) casi siempre, otro (25%) a veces y (16.16%) nunca se siente bien tratados. En la misma sintonía en el **ítem n° 12** que pregunta sobre el reconocimiento, el (33.33%), contestó que siempre son reconocidos constantemente, otro (33.33%), contestó que siempre son bien tratados, el (25%) casi siempre, otro (25%) a veces y (16.16%) nunca se siente reconocidos por las actividades que realizan dentro de la institución.

Según, el Instituto Sindical de Trabajo Ambiente y Salud (2012) la estima como valor importante dentro del reconocimiento de las actividades que se realizan dentro los ambientes laborales se refiere al respeto, al reconocimiento, y al trato justo que obtenemos a cambio del esfuerzo invertido en el trabajo. Tiene que ver con múltiples aspectos de la gestión de personal, por ejemplo, con los métodos de trabajo si son o no participativos (sin voz no puede haber reconocimiento), con la existencia de arbitrariedad e inequidad en las promociones, asignación de tareas, de horarios..., con si se paga un salario acorde con las tareas realizadas, etc. (p 28).

Este factor de riesgo trata del reconocimiento de las persona por trabajo realizado, de una forma de darle sentido a su trabajo y de promover su sentido de bienestar y satisfacción laboral, por medio del reconocimiento se cubre la necesidad de realización personal; a su vez, cuando una persona se siente reconocido, desempeña su labor de una mejor manera y da más de sí mismo. Es por ello que al trabajar en instituciones como el “Taller Bolivariano de Educación Laboral Carabobo”, ubicado en Naguanagua Estado Carabobo, tal valor es fundamental para que dicho estimulo apoye en pro del crecimiento de estos estudiantes que poseen tal cualidad disfuncional.

Variable: Desempeño Laboral

Dimensión: Metas organizacionales

Indicadores: Misión, Visión, Objetivo

Ítems: 13-14-15

- ¿Orienta su desempeño en función al contenido de la misión del plantel?
- Su desempeño va en correspondencia con la visión del plantel
- ¿Apoya su desempeño laboral en los objetivos institucionales?

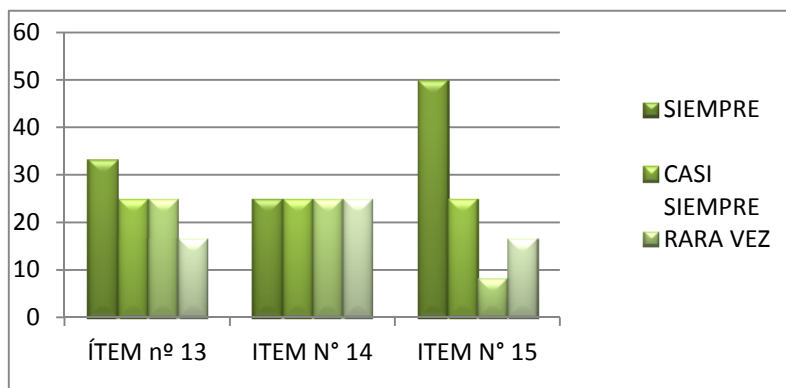
TABLA N° 7
Misión, Visión, Objetivo

A I	SIEMPRE		CASI SIEMPRE		A VECES		NUNCA		Fa	%
	F	%	F	%	F	%	F	%		
13	8	33.33	6	25	6	25	4	16.66	24	100
14	8	33.33	6	25	6	25	4	16.66	24	100
15	12	50	6	25	2	8.33	4	16.66	24	100

Fuente: Fuente: información suministrada por “taller bolivariano de educación laboral Carabobo”, ubicado en Naguanagua estado Carabobo (2015)

GRÁFICO 7

Misión, Visión, Objetivo



Fuente: Medina (2015)

Análisis

En lo que respecta a la variable relacionada a la gerencia educativa porque se van analizar el desempeño docente, el primer aspecto que aparece lógicamente es el de la visión misión y valores y en por ello que en **ítem n° 13** al consultarle al personal docente que labora en el “Taller Bolivariano de Educación Laboral Carabobo”, ubicado en Naguanagua Estado Carabobo, y su trabajo esta relación con la misión del mismo y un (33.33%), contestó que siempre y el (25%) casi siempre en la misma proporción, otro (25%) afirmo que a veces y (16.16%) nunca relaciona su trabajo con la misión de la institución. En consonancia con lo antes descrito en el ítem n° 14 ligado a Su desempeño va en correspondencia con la visión del plantel un (33.33%) contestó que siempre y (25%) casi siempre en la misma proporción; otro (25%) afirmo que a veces y un (16.16%) nunca. En el **ítem n° 15** al consultarle si apoya sus trabajos con los objetivos de la institución, el (50%) contestó que siempre lo hace, y el (25%) casi siempre, un (8,33) sugirió que a veces lo hace y (16.16%) nunca relaciona su trabajo con los objetivos planteados por la institución como tal.

Establece Serna (2002) que la misión de una organización es: “la formulación de los propósitos de una organización que las distingue de otra” (p. 22), de allí pues que el conocimiento del contenido de la misión de los miembros de una organización es necesario para garantizar el alcance de los objetivos, actividades, que se plantean como necesarias para su éxito y competitividad.

Serna (2002) plantea: “la visión es la declaración amplia y suficiente de dónde quiere estar la organización en 3 o 5 años”, cabe destacar que el contenido de la visión de una organización debe ser motivadora, comprometedora, estimulante, y promotora del sentido de pertenencia por cada miembro de la institución, para de esta manera orientar su comportamiento en función del contenido de la perspectiva institucional

Según Serna (2012) dice que, los objetivos son resultados específicos a largo plazo que una organización espera lograr mediante su misión, permanecen estables un largo tiempo, por ser básicos para la empresa

Variable: Desempeño Laboral
Dimensión: Habilidades Administrativas
Indicadores: Planificación

Ítems: 16-17

- ¿Entregas a tiempo tu planificación académica?.
- ¿Ajustas tu planificación de acuerdo a las necesidades particulares de tus estudiantes?

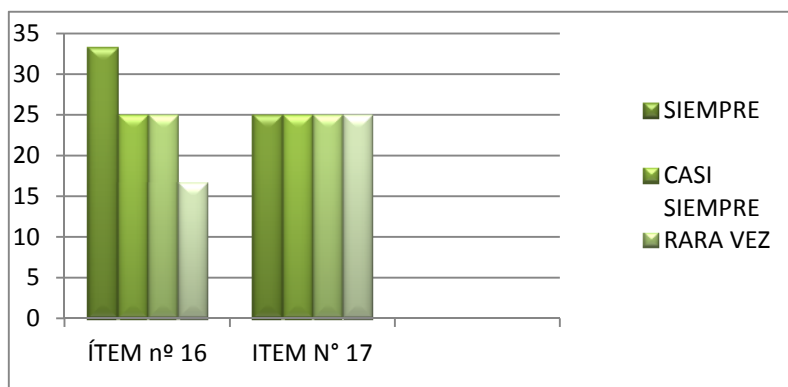
TABLA N° 8
Planificación

A I	SIEMPRE		CASI SIEMPRE		A VECES		NUNCA			
	F	%	F	%	F	%	F	%	Fa	%
16	8	33.33	6	25	6	25	4	16.66	24	100
17	8	33.33	6	25	6	25	4	16.66	24	100

Fuente: Fuente: información suministrada por “taller bolivariano de educación laboral Carabobo”, ubicado en Naguanagua estado Carabobo (2015)

GRÁFICO 8

Planificación



Fuente: Medina (2015)

Análisis

Continuando con el análisis de la variable del desempeño laboral al consultar el tema de la responsabilidad en la entrega de las planificaciones, en el **ítem n° 16** si se entregan a tiempo las planificaciones, el (33.33%) afirmó que siempre lo entrega, y el (25 %) respondió casi siempre, otro (25 %) de los encuestados manifestó que a veces y un (16.16%) afirmó que nunca entrega a tiempo las planificaciones y algunas veces es debido a los factores psicosociales que se analizó anteriormente. Por su parte en el **ítem n° 17** al consultarle a los docentes del “Taller Bolivariano de Educación Laboral Carabobo”, ubicado en Naguanagua Estado Carabobo” si en el proceso de planificación existe la posibilidad de que la planificación sea realizada de manera personalizada y el (33.33%) afirmó que siempre personaliza la planificación, y el (25 %) respondió casi siempre, otro (25 %) de los encuestados manifestó que a veces y (16.16%) afirmó que nunca logra hacer una personalización del proceso académico.

Prieto (2010) en tal sentido sugiere que en la Educación Especial como modalidad del Sistema Educativo, se inscribe en los principios y fines de la Educación en general manteniendo una relación de interdependencia con el resto del sistema. Representa la garantía de la atención educativa integral a las personas con necesidades educativas especiales, al considerar la caracterización y diversidad de la población a atender considerando estrategias, ayudas técnicas y pedagógicas que les garanticen el ingreso, permanencia y prosecución escolar.

Es por ello que el cuidado que la institución le pueda brindar a los docentes en su formación y en su capacitación es de vital importancia ya que desde allí se remiten las actitudes y los valores de la personalización de los proceso educativo, para así atender de manera más idóneas las necesidades de estos niños y jóvenes con diversidad funcional. Adecuando la planificación de manera coherente con las necesidades de los estudiantes pero que

también responda a procesos formativos que los docentes hacen en pro de avanzar en su crecimiento intelectual emocional y afectivo para así darle una mejor calidad al proceso que viven los estudiantes con este tipo de capacidades disfuncionales.

Variable: Desempeño Laboral

Dimensión: Habilidades humanas y técnicas

Indicadores: Valores y Estrategias

Ítems: 18-19-20

- ¿Se practica a diario en la institución valores, como: Colaboración, solidaridad, compañerismo, entre otros?
- ¿Ayudas o colaboras con tus compañeros (as) si te lo solicitan?
- ¿Aplica estrategias innovadoras en el proceso de enseñanza?

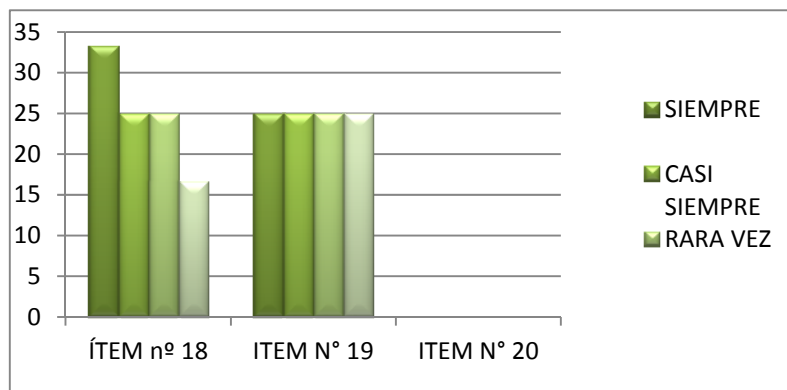
TABLA N° 9
Valores y Estrategias

A I	SIEMPRE		CASI SIEMPRE		A VECES		NUNCA			
	F	%	F	%	F	%	F	%	Fa	%
18	8	33.33	6	25	6	25	4	16.66	24	100
19	8	33.33	6	25	6	25	4	16.66	24	100
20										

Fuente: Fuente: información suministrada por “taller bolivariano de educación laboral Carabobo”, ubicado en Naguanagua estado Carabobo (2015)

GRÁFICO 9

Valores y Estrategias



Fuente: Fuente: información suministrada por “taller bolivariano de educación laboral Carabobo”, ubicado en Naguanagua estado Carabobo (2015)

Análisis

Para continuar el análisis del desempeño docente en los estudiantes con diversidad funcional al consultar a los docentes en **el ítem n° 18**, Se practica a diario en la institución valores, como: Colaboración, solidaridad, compañerismo, el (33.33%) manifestó que siempre es colaborador, un (25 %) respondió casi siempre, otro (25 %) de los encuestados señaló que a veces y un (16.16%) contestó que nunca. En este mismo sentido al consultarle sobre la colaboración cada vez que se le pida el (50%) confirmó que siempre lo hace, el otro (50%) señaló que casi siempre. Por ultimo al preguntar si aplican estrategias innovadoras, en el **ítem n° 20**, el (62.5%) manifestó que casi siempre lo hace, y el (16.16%) subrayó que siempre, en el mismo porcentaje afirmo que casi siempre y solo (4.16%) afirmó que nunca aplica estrategias innovadoras.

La colaboración y el trabajo en equipo se nota que es un factor que está bien pero que necesita más trabajo y para ello es necesario que la institución siga apostando por crear espacios no solo formativos, sino de convivencia plena que desde allí se fortalezcan los lazos y puedan sobre llevar muchas de las problemáticas, que tanto en lo interno con en lo personas lleva el docente y desde allí poder tener un mejor y mayor rendimiento en la calidad de la enseñanza.

Conclusiones

La gerencia educativa como una ciencia que se encarga del estudio de todos los factores relacionados con la organización y el rendimiento dentro y fuera del aula, permite visualizar los problemas con las posibles soluciones en función de no solo optimizar los recursos ligados en la educación, sino además mejorar la calidad de los procesos y por ende mejorar la atención integral de cada uno de los estudiantes que participan en las distintas actividades formativas.

Es por ello que esta investigación de tipo explicativa se presentó como un espacio para que los docentes que laboran con estudiantes de diversidad funcional en el “Taller Bolivariano de Educación Laboral Carabobo”, ubicado en Naguanagua estado Carabobo, pudieran manifestar experiencias y circunstancias que permitieran darnos a entender lo frágil y delicado del proceso educativo el cual se ve afectado por múltiples problemas y vicisitudes lo cual incide en el desarrollo y por ende la calidad del proceso educativo.

Y para esta investigación resulta más delicada ya que el tipo de estudiante con el cual se trabaja en la institución que fue objeto de investigación, es mucho más sensible y es justamente porque son estudiantes con diversidad funcional, que se encuentran muchas veces desprotegidos en los ámbitos académicos, formativos y de valores, porque los familiares no cuentan con las herramientas pertinentes para hacer del mismo una socio productiva, con conocimiento que la educación que ellos realizan es formación para el trabajo con un grado de dificultad por su condición disfuncional la cual origina la necesidad de conseguir una mayor

precisión y por lo tanto una mayor dedicación a la hora de trabajar con este tipo de estudiantes.

Por tal motivo, se comprende que al estudiar cada uno de los fenómenos y su incidencia en la calidad educativa se detectó que los protagonistas del quehacer educativo, no pueden ni deben ser visto como simples profesionales sino que deben verse con profesionales con una altísima ética y con una condición humana capaz de tener una paciencia heroica, con los valores de solidaridad respeto, empatía que permita hacer del mismo unas actividades gratificantes en todos y para todos.

Es por ello, que al entrar en contacto con ellos obsérvalos se comprende que los factores psicosociales en los cuales ellos se ven expuestos, influyen y redundan indudablemente en su desempeño docente, haciendo del mismo una gran labor o sencillamente un trabajo más que daña y perjudica estos niños, niñas y adolescentes con estas dificultades de aprendizaje, entonces factores como la distribución de tiempo, las responsabilidades de la familia, las tareas del hogar, los problemas sociales, políticos que vive el docente inciden y si estos aspectos no son cuidados lamentablemente pueden llegar el colapso.

Otro detalle importante que se descubrió en la investigación que la educación cada vez más debe cuidar en su plan gerencial son los factores ligados al acompañamiento y a la solidaridad entre los compañeros como mecanismo de cohesión y ayuda con los cuales se puede realzar las cualidades de los estudiantes, ya que el trabajo en equipo no solo aligera la carga sino que además le permite a cada uno de los docentes hacer una convivencia sana a fin de que el estrés y otras perturbaciones sean minimizada en un ambiente de cordialidad y solidaridad entre otros valores.

Recomendaciones

- Que las instituciones sobre todo de educación especial cuenten con un equipo formativo que les permita gerenciar procesos de formación continuos en los cuales se pueda ayudar a los docentes es la preparación para la atención de este tipo de estudiantes.
- Que en las instituciones de índole universitaria comiencen a trabajar en estas áreas formativas para que los docentes visualicen su necesidad de prepararse continuamente y así poder brindar una mayor calidad de atención a los estudiantes.
- Que se haga cada más evidente una formación de los factores psicosociales para que exista un mejor desempeño docente. Y así mejorar la calidad educativa.
- Que se sigan realizando espacios de reflexión académica entorno a esta problemática cada día es más compleja y que trae muchos desafíos. Tanto académicos como laborales.

BIBLIOGRAFÍA

BIBLIOGRAFÍA

Arias, F. (1999). **El proyecto de Investigación, Guía para su Elaboración.** Documento en línea. Disponible en: <http://www.oocities.org/es/annadugarte/seminario/Metodologia.htm>
Consultado: 2014, febrero 8.

Carballo, Y (2009) .**Generalidades de Salud Ocupacional.** Documento en línea. Disponible en: <http://medicinaocupacional.blogspot.com/2008/11/generalidades-de-salud-ocupacional.html> Consultado: 2014, diciembre 8.

Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999). **Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela 5.908, Extraordinaria.** Febrero 19, 2009. Caracas.

Comité Mixto Organización Internacional del Trabajo (OIT) – Organización Mundial de la Salud (OMS) (1984)

Chiavenato, I. (2001). **Administración de Recursos Humanos. El capital humano en las organizaciones.** 9.ª Edición McGraw-Hill Interamericana Editores. D.F. Mexico.

Chiavenato, I. (2009). **Introducción a la Teoría General de la Administración.** McGraw-Hill Interamericana Editores S.A. de C.V.

Delgado de Smith, Yamile, Colombo, Leyda y Orfila, Rosmel (2002). **Conduciendo la Investigación.** Editorial Comala.com. Caracas.

Finoelst D. (2013) **Manual de Normas y Procedimientos para el funcionamiento de la Dirección de Educación Especial de la Secretaría de Educación y Deporte del Estado Carabobo** Para optar al título de Magister en Educación mención Gerencia Avanzada en Educación, en la Universidad de Carabobo.

Galdeano, Helena, Godoy, Pere y Cruz, Inés (2007). **Factores de riesgo psicosociales en profesores de educación secundaria.** Documento en línea. Disponible en: <http://www.Sesmt.cat/pdf/factoresriesgo.pdf> Consulta: 2014, noviembre 17.

Gibson Ivancevich y Donnelly, (2003) **Adaptación a los medios conductuales en la sociedad.**

Guerrero, José y Pastrana, Manuel (2009). **Guía de Prevención de Riesgos Psicosociales en el Trabajo**. Documento en línea. Disponible en: [http://www.asisteprevencion.empresariasandaluzas.es/static/galerias/descargas/Guxa de prevencixn de riesgos psicosociales en el trabajo.pdf](http://www.asisteprevencion.empresariasandaluzas.es/static/galerias/descargas/Guia%20de%20prevencion%20de%20riesgos%20psicosociales%20en%20el%20trabajo.pdf)
Consultado: 2014, diciembre 8.

Hernández, R. (2010) **Metodología de la Investigación**. Editorial: McGraw Hill. DF, México

Hernández, Fernández, Baptista. (2010) **“Metodología de la investigación”**. 5ta Ed. McGraw Hill. México.

Hunt, E. (2011). **Efectividad del desempeño docente. Una reseña de la literatura internacional y su relevancia para mejorar la educación en américa latina**. PREAL N° 43. Marzo 2011.

Hurtado de Barrera, J. (2006) Modelos epistémicos en investigación. Editorial Sipol. Caracas

Hurtado, J. (2012). **“Metodología de la Investigación**. Guía para una comprensión holística de la ciencia”. 4ta Ed. Quirón Ediciones. Bogotá-Caracas.

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

Instituto Sindical del Trabajo, Ambiente y Salud (2015). **Riesgos Psicosociales**. Documento en Línea. Disponible en: http://www.istas.net/copsoq/ficheros/documentos/manual_metodo.pdf
Consulta: 2015, mayo 03.

Instituto Sindical del Trabajo, Ambiente y Salud (2015). **Salud Laboral**. Documento en Línea. Disponible en: <http://istas.net/web/index.asp?idpagina=1974>
Consulta: 2015, mayo 03.

Jácome, Fernando (2009) **Programa Ocupacional. Corporación Educativa Minuto de Dios**. Documento en línea. Disponible en: <http://colegios.minutodedios.org/SaludOcupacionalCEMIID/imagenes/ProgramaSO.pdf>
Consultado: 2014, diciembre 8.

Jaramillo (2012). **Factores Psicosociales en el cambio organizacional: Banco Central del Ecuador**” Tesis de Grado para optar por el título

Magister en Desarrollo del Talento Humano, en la Universidad Andina Simón Bolívar, sede Ecuador.

Jiménez (2012). **Propuesta de Estrategias Motivacionales para optimizar del Desempeño Laboral en los Docentes de la Escuela Técnica Robinsoniana “Víctor Racamonde”, Ubicada en el Municipio Miranda del Estado Carabobo.** Para optar al título de Magister en Educación mención Gerencia Avanzada en Educación, en la Universidad de Carabobo.

Lemus Nydia (1997). **Psico-sociología de la Salud de los trabajadores.** Litho Color, C.A. Valencia.

Ley para personas con discapacidad (2007). **Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela 38.598**, Enero 5, 2007. Caracas.

Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras (2012). **Gaceta oficial de la República Bolivariana de Venezuela 39.908**, Mayo 4, 2012. Caracas.

Ley Orgánica de Prevención, Condición y Medio Ambiente de Trabajo (2005). **Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela 38.236**, Julio 26, 2005 Caracas.

Mansilla, Fernando (2011) **Manual de Riesgos Psicosociales en el Trabajo: Teoría y Práctica.** Documento en línea. Disponible en: http://www.psicologia-online.com/ebooks/riesgos/capitulo1_3.shtml
Consultado: 2014, diciembre 8.

Maslow (1943). **Necesidades de Logro.** Grupo Editor Interarte.

Mcdelland (1994). **La Motivación al Logro.** Documentación en línea disponible. W.W.W. educación.gov.ve

Morris, Charles y Maisto, Albert (2001). **Psicología.** Editorial Pearson Educación. México.

Montiel (2012). **El liderazgo transformacional del directivo y el desempeño laboral de los docentes en el nivel de educación primaria.** Tesis de Grado para optar al Título de Magíster Scientiarum en Educación. Mención Gerencia de Organizaciones Educativas en la Universidad del Zulia.

- Montiel (2012). **El liderazgo transformacional del directivo y el desempeño laboral de los docentes en el nivel de educación primaria.** Tesis de Grado para optar al Título de Magíster Scientiarum en Educación. Mención Gerencia de Organizaciones Educativas en la Universidad del Zulia.
- Morillo (2011). **El estrés organizacional y su relación en el desempeño laboral del personal directivo y docente. Caso: L.B. Sebastián**
- Norma técnica venezolana (2008). **Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela 38.910**, Abril 15, 2008. Caracas.
- Ley para las Personas con Discapacidad (2007).
- Luengo (2013). **Clima organizacional y desempeño laboral del docente en centros de educación inicial.** Tesis de Grado para optar al título de Magister Scientiarum en Educación Mención Gerencia de Organizaciones Educativas en la Universidad del Zulia.
- Palella, S. y Martins, F. (2010). **“Metodología de la Investigación Cuantitativa”**. 3er. Ed. Fondo Editorial de la Upel (FUDUPEL). Caracas, Venezuela.
- P.H, G. (2006). **Calidad Total y Productiva** (2 Da. ed.). Mc Gran hill. **Reglamento del Ejercicio de la Profesión Docente** (2000) Gaceta Oficial de la República de Venezuela, 5. (Extraordinario), agosto 15, 2000.
- Pascual, José (1994). **Seguridad e Higiene en el Trabajo**. Editorial McGraw-Hill. Madrid.
- Pastrana y Guerrero (2009), **Los riesgos psicosociales en el ámbito laboral.**
- Prieto D. (2010), el **Desempeño de un Docente en Educación Especial retos y perspectivas.**
- Pirela (2011). **Ambiente escolar y desempeño laboral docente en las instituciones de Educación Media Central.** Tesis presentada para optar al título Magíster en Gerencia Educativa de la Universidad Rafael Urdaneta. Maracaibo.

Reglamento Parcial de la Ley Organica de Prevencion, Condicion y Medio Ambiente de Trabajo (2005). **Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela 38.596**, Enero 3, 2007. Caracas.

Salazar, Antonio. (1987). **Salud Ocupacional y Productividad**. Editorial LIMUSA. México.

Sánchez Guzmán, J. (2013). **Desempeño laboral de los docentes de la facultad de ingeniería química y metalúrgica de la universidad nacional José Faustino Sánchez Carrión durante el semestre 2013-I**. Tesis para optar por la Maestría Administración Estratégica de la Universidad Nacional “José Faustino Sánchez Carrión” Perú.

Sierra (1999). **El Reto de una Educación para Todos**. Bogotá: Printer Latinoamericana LTDA Bogota.

Serna (2002) **Educación especial en España**.

Stoner, Freeman y Gilbert (1997): **el término relaciones humanas** Editorial trillas. México

UNESCO. (2013). **Acta de conferencia General. Treintava reunión. [Documento en línea]**. Disponible: <http://unesdoc.unesco.org/images/0011/001185/118514s.pdf>

Tamayo, M. (2003). **El Proceso de Investigación Científica**. México: Limusa.