

ONTOEPISTEMIA DEL DESEMPEÑO LABORAL
DEL GERENTE DE AULA
CON DIVERSIDAD FUNCIONAL



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



**ONTOEPISTEMIA DEL DESEMPEÑO LABORAL
DEL GERENTE DE AULA
CON DIVERSIDAD FUNCIONAL**

Trabajo de Grado para optar al Título de
Magíster en Gerencia Avanzada en Educación en la
Facultad de Ciencias de la Educación de la Universidad de Carabobo

Autora: Lcda. Heidy Lisset Mora Valero
Tutora: MSc. Anamaría Correa Feo

Bárbula, julio, 2016

Agradecimientos

Quiero agradecerle a mi padre celestial, Dios por la oportunidad que me está ofreciendo de seguir creciendo en el conocimiento y por haberme brindado la salud física y mental para hacer realidad uno de mis sueños.

A su madre, mi Virgencita María quien nunca me ha desamparado con su ternura y su paciencia.

A mi mamá Gloria Valero, por su dedicación hacia mí y su ejemplo de vida todos los días, y me ha enseñado a cumplir con todas mis metas sin importar la disfuncionalidad motriz que poseo..

A mi mamá Lucía Montanari, por su constancia, su empeño, su apoyo incondicional para que yo lograra una de mis metas en mi vida.

A mi familia la más importante organización de vida en la vida.

A mis profesoras Marlene Talavera, Anamaría Correa por guiarme en la elaboración de mi trabajo. Y por ultimo y no menos importante a mi Dr. Nelson López (San López) por prestarme la colaboración medica en cuanto a la aplicación de mis terapias que me han ayudado a mejorar mi salud física...

Con mucho cariño y de corazón, gracias, gracias y gracias!!!

A todas aquellas personas que creen que el mundo es igual para todos y aun les hacen más fácil el día a día a los que tienen alguna diversidad funcional.

Dedicatoria

A todos aquellos a quienes agradecí anteriormente, ya que dicha personas fueron mi guía para seguir adelante con esta nueva meta en mi vida.



**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 de Grado titulado: **ONTOEPISTEMIA DEL DESEMPEÑO LABORAL DEL GERENTE DE AULA CON DIVERSIDAD FUNCIONAL**, Presentado por la Ciudadana HEIDY LISSET MORA VALERO titular de la Cédula de Identidad N° V-18.410.279, PARA OPTAR AL TÍTULO DE MAESTRÍA EN GERENCIA AVANZADA EN EDUCACIÓN, ESTIMAMOS QUE EL MISMO REÚNE LOS REQUISITOS PARA SER CONSIDERADO COMO

NOMBRE	APELLIDO	CEDULA	FIRMA
---------------	-----------------	---------------	--------------

_____	_____	_____	_____
_____	_____	_____	_____
_____	_____	_____	_____

ÍNDICE

	Pp.
AGRADECIMIENTOS	iii
DEDICATORIA	iv
RESUMEN	v
ABSTRACT	vi
VEREDICTO	vii
INTRODUCCIÓN	1
MOMENTO I	3
DESCRIPCIÓN DEL CONTEXTO PROBLEMÁTICO	3
Planteamiento del Problema	3
Fenómeno de Estudio	9
Objeto de Estudio	9
Propósito General	10
Propósitos Específicos	10
Justificación	10
MOMENTO II:	12
REFERENCIAL TEÓRICO	12
Escenario	12
Antecedentes de Estudio	13
Bases Teóricas	17
Bases Conceptuales	17
Fundamentación Teórica	25
Teoría de la Motivación	25
Teoría de la Organización	26
El Paradigma de la Organización Postmoderna	29

Teoría de la Contingencia	29
Teoría de Liderazgo Situacional	30
Teoría de la Complejidad	31
Bases Legales	33
MOMENTO III:	40
ITINERARIO METODOLÓGICO	40
Naturaleza de la Investigación	40
Método Etnográfico	41
Diseño de la Investigación	43
Unidad de Estudio	43
Informantes Clave	45
MOMENTO IV	46
ENTREVISTADOS	46
Primer Docente con Función Directiva	46
Segundo Docente con Función Directiva	50
Tercera entrevista (estudiante)	55
Cuarta entrevista (estudiante)	60
Quinto entrevistado (estudiante)	65
REFLEXIÓN	82
ANEXO	84
CONSULTAS BIBLIOGRÁFICAS	85

ÍNDICE DE CUADROS

	Pp.
Referentes Históricos sobre la Teoría de la Organización	27
TRIANGULACIÓN 1	70
TRIANGULACIÓN 2	71
TRIANGULACIÓN 2	72
TRIANGULACIÓN 4	74
TRIANGULACIÓN 5	75
CATEGORIZACIÓN DE ENTREVISTA ESTUDIANTE	76
CATEGORIZACIÓN DE ENTREVISTA PERSONAL DIRECTIVO	79



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



**ONTOEPISTEMIA DEL DESEMPEÑO LABORAL DEL GERENTE DE AULA CON
DIVERSIDAD FUNCIONAL**

Autora: **Lcda. Heidy Lisset Mora V.**

Tutora: **MSc Anamaría Correa Feo**

Año: **2016**

RESUMEN

No existen dos seres humanos iguales, ni siquiera los gemelos univitelinos, pero esto no implica en ningún momento exclusión o discriminación, por el contrario, en esas diversidades es que se encuentra la riqueza que cada ser humano lleva consigo y que puede aportarla, de manera positiva y constructiva, a la organización a la cual pertenece. Esta investigación da a conocer una historia de vida, a través de un estudio ontoepistémico en el cual se analiza el desempeño laboral del gerente de aula desde su diversidad funcional, la realidad del educador, las barreras y oportunidades que se le presentan en su día a día, así como los fundamentos legales que debe garantizar los derechos de las personas en estas condiciones. Este estudio se fundamenta en la Teoría de la Organización de Richard Daft, la Teoría de la Contingencia de Woodward (Citado por Páez 2012), y la Teoría de Liderazgo Situacional enunciada por los autores Hersey y Blanchard y la Teoría de la Complejidad de Morín (Citado por Páez, 2012). La metodología es de naturaleza cualitativa, a través de los métodos de estudio etnográficos y fenomenológicos. Como conclusión se puede manifestar que esta indagación tiene por finalidad, estar al tanto de la realidad que vive el docente con disfuncionalidad motriz en su desempeño laboral y la interacción social que vive diariamente. Es importante acotar el significado que posee la infraestructura social para las personas con discapacidad motriz.

Línea de Investigación: Gerencia Educativa, Gestión y Trabajo

Temática: Formación Docente y Praxis Profesional en Las Organizaciones Educativas

Subtemática: Comportamiento Organizacional, Género y Diversidad

Área Prioritaria de la FaCE: Gerencia Avanzada en Educación

Área Prioritaria de la UC: Educación

Palabras Clave: Diversidad funcional, desempeño laboral y ontoepistemía.



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



**FUNCTIONAL DIVERSE CLASSROOM MANAGER'S WORK PERFORMANCE
ONTOEPISTEMY**

Author: **Lcda. Heidy Lisset Mora V.**
Tutor: **MSc Anamaría Correa Feo**
Year: **2016**

ABSTRACT

There are not two equal human beings, not even twins, but this does not mean at any time exclusion or discrimination, instead, in diversity lays the richness that every human being has to offer, in a positive and constructive way, to the organization it belongs to. This research released a biographic story, through an ontoepistemic study that will analyze laboral performance of the classroom manager according to its functional diversity, an educator's reality, barriers and opportunities that arise daily, likewise legal grounds that should guarantee the rights of people in these conditions. This study was based on Richard Daft's theory, contingency theory by Woodward (cited by Páez 2012), and the theory of situational leadership by Hersey and Blanchard (cited by Páez 2012). Methodology is qualitative, through ethnographical and phenomenological study methods. As a conclusion we can say that this research aims, be aware of the reality that teachers with motor dysfunction are living in their job performance and their social interaction daily. It is important to note the significance to social infrastructure for people with motor disabilities.

Research Line: Educational Management, Administration & Work

Theme: Educational Formation and Professional practice in educative organizations.

Subtheme: Organizational behavior, Genre & diversity

FaCE Priority Area: Educational Advanced Management

UC Priority Area: Education

Keywords: Functional diversity, work performance y ontoepistemy.

Esta investigación se ha realizado con criterio cualitativo y se quiere dar a conocer una situación, que puede ser indiferente, casi invisible, a los ojos de algunos miembros de la colectividad, sin embargo, y a pesar de las diferentes dificultades y obstáculos que se le pueden presentar a este gerente con disfuncionalidad, esto no representa un impedimento para alcanzar y cumplir con sus propósitos en la vida. A propósito de este punto, el Papa Francisco, en su reciente visita al hermano país de Bolivia, luego de escuchar testimonios de personas en condiciones especiales adversas, dijo dirigiéndose a ellos: *Reclusión no es lo mismo que exclusión, que quede claro, porque la reclusión forma parte de un proceso de reinserción en la sociedad", planteó, como forma de alentarlos en su rehabilitación.*

Aun cuando esta declaración del sumo pontífice pudiese parecer ajena al presente estudio, en realidad está íntimamente relacionada con el aspecto de la inclusión, aceptación y solución, específicamente referente a la situación del docente con disfuncionalidad, buscando conocer y comprender su mundo de vida a través de su historia laboral, percibiendo las barreras que se le van presentando, por y en su entorno social y como logra superarlas y desempeñarse de manera efectiva, como gerente de aula.

En el Momento I se plantea la problemática de la actual investigación con sus propósitos y justificaciones, concibiendo que dicha problemática no es solamente personal o local sino mundial, desde lo más profundo del ser humano hasta lo más escrito de las leyes.

Seguidamente se pasa al Momento II donde se visualiza un panorama referencial vivencial de muchos otros casos, incluyéndose los antecedentes de la investigación, y acompañado de soportes teóricos y legales, entiéndase bases conceptuales y teóricas, referido el todo en su mayoría al desempeño laboral del docente con diversidad funcional motriz.

En el Momento III se plantea el marco metodológico y sus autores, utilizado para conocer y comprender la realidad fenomenológica de la problemática objeto de esta investigación, con la ayuda de diversos autores.

Y para continuar se presenta el Momento IV, contentivo de la herramienta utilizada para completar la investigación, cual es el análisis e interpretación de la entrevista.

Por último se muestra el Momento V donde se elaboran la reflexiones del estudio, hecha por el protagonista de esta de investigación, que avala a través de varios anexos fotográficos y cierra con la respectiva bibliografía.

MOMENTO I

DESCRIPCIÓN DEL CONTEXTO PROBLEMÁTICO

Planteamiento del problema

En la sociedad actual, el ser humano ha tenido que adaptarse de manera vertiginosa a los nuevos cambios políticos, económicos, tecnológicos y culturales. Los gobiernos de finales del siglo XX y de principios del siglo XXI, del mundo occidental, buscaron y continúan trabajando, en teoría, para ser tolerantes, incluyentes, solidarios e igualitarios en cuanto a los derechos de todos los ciudadanos de sus naciones, sin distinción de ninguna naturaleza; sus economías son más prósperas y productivas, gracias también a los nuevos avances tecnológicos, y sus culturas han derribado barreras discriminatorias; todo esto debería llevar a un mayor nivel de aceptación hacia aquellas personas con diversidad funcional, conteniendo mejoras de sus infraestructuras para su bienestar, leyes para su protección y defensa, así como alternativas para su diario desenvolvimiento en la sociedad.

En la cultura de muchos países, como por ejemplo Estados Unidos, Italia, España, Francia y Alemania, existe, por razones políticas, históricas y culturales, mayor conciencia social con respecto a la aceptación, inclusión y adaptación a la sociedad, de aquellas personas con algún tipo de discapacidad, conciencia que se traduce en efectivas y amplias plataformas infraestructurales, adecuadas para su convivencia. En apoyo a este punto se tiene, definido por Wikipedia (s.f.), a la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (en inglés United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization, abreviado internacionalmente como UNESCO) que es un organismo especializado de las Naciones Unidas que se dedica a orientar a los pueblos hacia una gestión más eficaz de sus propios recursos, a través de los recursos naturales y los valores culturales, con la finalidad de modernizar y hacer progresar a las naciones del mundo, si pierden la identidad y la diversidad cultural los

mismos. UNESCO tiene sus raíces en 1942, durante la Segunda Guerra Mundial, cuando los países aliados se empiezan a preparar para restablecer sus sistemas educativos cuando termina la guerra. En la educación, este organismo asigna prioridad al logro de la educación elemental adaptada a las necesidades actuales, colabora con la formación de docentes, planificadores familiares y vivienda, administradores educativos y alienta la construcción de escuelas y la dotación de equipo necesario para su funcionamiento.

Sin embargo el continente americano, específicamente en aquellos países de habla hispana, no goza de este bienestar, no tiene esta conciencia social que busca la integración y la igualdad de su gente, más bien se evidencia la apatía y la indiferencia, no sólo de sus gobiernos, de la tendencia que sea, sino, en consecuencia, también de sus habitantes.

Para mejor comprensión del término *Discapacidad y/o diversidad funcional*, según (Páez, 2012) es de suma importancia conocer y diferenciar cada una de las disfuncionalidades motrices, que pueden existir: según la Organización Mundial de la Salud en la clasificación de deficiencias, Discapacidad y Minusvalía (OMS; CIDDM, 1980), los conceptos como: a-Deficiencia. “es toda pérdida o anomalía de una estructura o función psicológica, fisiológica o anatómica”. Es decir, “es una alteración anatómica o funcional que afecta a un individuo en la actividad de sus órganos. b-Discapacidad:

“es la consecuencia de una deficiencia, sobre las actividades físicas, intelectuales, afectivas o emocionales y sociales” también puede ser

“toda restricción o ausencia (debido a una deficiencia) de la capacidad de realizar una actividad en la forma o dentro del margen que se considera normal para un ser humano”. (p. 6).

Producto de la revisión de que fue objeto la clasificación Internacional de Deficiencias, Discapacidades y Minusvalías durante los años noventa, se propuso la Clasificación Internacional del funcionamiento y Discapacidad (ICDH-

2), la cual disminuyó el énfasis en los aspectos negativos de las deficiencias, discapacidad y minusvalías de la anterior clasificación, para enfocarse en la descripción de las estructuras y funciones del cuerpo, las actividades, la participación y factores ambientales (p.7).

En Venezuela, aun cuando su carta magna, la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999), en sus artículos 19, 20 y 2

1, Título III, Capítulo I, de las disposiciones fundamentales, establece que el Estado debe garantizar a toda ciudadana o el goce y ejercicio irrenunciable, indivisible e interdependiente de los derechos humanos, teniendo derecho a libre desarrollo de su personalidad, sin más limitaciones que las que derivan del derecho de las demás y del orden público social, y que todas las personas son iguales ante la ley y en consecuencia no se permitirán discriminaciones de ningún tipo, y se garantizarán las condiciones jurídicas y administrativas para que la igualdad ante la ley sea real y efectiva, protegiendo a aquellas personas que se pueden encontrar en circunstancias de debilidad manifiesta y sancionando los abusos o maltrato que contra ellas se cometan, tan hermosa realidad que se aplica a la realidad de vida

Se ha buscado, en los últimos años, un mayor alcance del sistema educativo que favorezca a las personas en situaciones excepcionales desde el punto de vista de su inserción en la sociedad, en el más amplio sentido de la palabra, aunque en la realidad no se cuenta con el apoyo económico, logístico y humano necesario para solventar las miles de situaciones que diariamente se presentan en ese sector de la población especial. Aunado a este problema estructural, se suma el creciente aumento de los antivalores en la sociedad venezolana, debido a lo cual, el respeto, la aceptación y la tolerancia por el otro ser humano, animal o de cualquier naturaleza, se encuentran en descomposición, en franco deterioro, trayendo como consecuencia una de las enfermedades sociales más serias y mortales: La Indiferencia

Específicamente, yendo un poco más al objeto de este proyecto, se busca estudiar y comprender el mundo de vida del docente con disfuncionalidad motriz y cómo esto puede afectar su desempeño laboral.

El día a día del educador con este tipo de problemática, presenta dificultades a partir del momento en que sale de su hogar y busca trasladarse hacia su lugar de trabajo. Los espacios públicos en los cuales él transita, no presentan las infraestructuras adecuadas (viabilidad en las calles y aceras), que le permitan dirigirse, con un mínimo de dificultad, a su lugar de destino, por no descuidar el aspecto

referente al transporte público, que no está diseñado para personas con esta problemática física.

Por último y no menos importante, la accesibilidad al propio lugar de trabajo y su convivencia en él, respetando siempre las condiciones especiales de estos ciudadanos, que son integrantes, como cualquier otro, de nuestra sociedad, con todos sus derechos y deberes; no está condicionado.

Entrando en la parte local de la problemática, la mayoría de las instituciones educativas no cuenta con las condiciones básicas mínimas necesarias para el normal y diario desenvolvimiento de estas personas con discapacidad; específicamente, traigo a colación mi caso, ya que poseo una discapacidad motriz: mi experiencia en los estudios, en mis movimientos en la calle y en el campo laboral, el todo como un calidoscopio de opciones de aceptación, convivencia, superación, suportación e inserción en mi realidad social, en mi diario convivir, es parte de los antecedentes de esta investigación. Esa diversidad funcional que poseo, al enfocarla desde mi vivencia laboral, me ha proporcionado, por así llamarla, la ventaja del acceso al metro sin tener que pagar el pasaje establecido, pero también me afecta en negativo, debido al uso de las escaleras del mismo, ya que las estaciones que utilizo tienen el ascensor o las escaleras eléctricas dañadas, y por lo tanto tengo que utilizar las escaleras tradicionales, muchas veces carentes de pasamanos.

Otras limitantes son: la infraestructura urbana (aceras, pasarelas, entre otras) y el transporte público, cuyo uso se me dificulta y entorpece mi consecuente traslado a tiempo a mi lugar de trabajo. Pero todos estos factores no representan un impedimento para poder ejercer mi profesión como Educadora, de hecho, en la actualidad me estoy desempeñando como docente por hora, en una institución educativa privada llamada "Luz de Carabobo", en el área de media y diversificada (soy Licenciada en Educación, Mención Ciencias Sociales). Ya en la institución, la infraestructura de la misma no colabora con mi problemática física, ya que las

aulas de bachillerato se encuentran en un primer piso y como no puedo estar bajando y subiendo las escaleras cada vez que lo necesite (por ejemplo, ir al baño, el cual se localiza en planta baja o ir a la cantina a comer o tomar algo), tengo que quedarme en esa área hasta la hora de salida. Además la interacción con los estudiantes se me dificulta sobre todo en la práctica de actividades recreativas o dinámicas, ya que ellos son jóvenes impetuosos y exuberantes, y les cuesta medir su fuerza.

Claro está que todos estos factores no representan un impedimento para poder ejercer mi profesión como Educadora, pues las personas con dicha condición motriz poseen más perseverancia y dan su mayor esfuerzo para cumplir con sus responsabilidades, además la labor de un docente aun cuando es compleja, agotadora, física y emocionalmente, es muy hermosa y enriquecedora; nunca olvidemos que la enseñanza es uno de los pilares fundamentales de la sociedad.

En aras de investigar sobre las posibilidades de contribuir con las mejoras que se pudieran incluir en la situación planteada, cito a Sánchez, (2010), consultado por Tobar (2015), que menciona algunas estrategias que fácilmente se pueden aplicar en los ambientes laborales para mejorar el desarrollo organizacional, afianzando las relaciones, especialmente bajo la experiencia de eventos que pudieran afectarles. De una manera proactiva, las personas involucradas, sean trabajadores, directivos, asesores u otros, podrían intervenir al menos en las siguientes áreas:

a.-

Enriquecer los vínculos entre las personas, fortaleciendo las conexiones y puntos de acuerdo existentes, resaltando los puntos de unión entre ellos y estableciendo canales y puentes que motiven el contacto con los otros.

b.-

Se deben fijar límites claros y firmes para el funcionamiento laboral; es deseable que dichos límites sean consensuados entre los trabajadores, logrando así mayor compromiso en la aplicación de los mismos.

c.-

Enseñar habilidades de convivencia, que incluyan la cooperación, la resolución positiva de conflictos, y ser asertivas en el planteamiento de problemas, toma de decisiones, manejo de estrés, promoción de ambientes saludables (físicos y psicológicos).

d.- Ser capaces de brindar apoyo y afecto a las personas, lo que implica respaldar a los otros, motivar, apreciar los aciertos de los demás, mirar los errores o faltas como transitorios, fortalecer la comunicación a nivel personal.

e.-

Desarrollar expectativas elevadas pero realistas, lo que implica creer en el potencial de los trabajadores, pero a la vez no generar frustración al establecer áreas imposibles de cumplir. Lo anterior fortalece la autoestima de quienes trabajan al reconocer sus competencias para el trabajo que desarrollan.

f.-

Promover la participación de los trabajadores, que implica hacerlos partícipes de toma de decisiones, generación de nuevas ideas, búsqueda colectiva de soluciones, afrontamiento colectivo de las dificultades, distribución de las responsabilidades.

Vinculando esta propuesta expuesta por Tobar (Ob. Cit), puede describir la diversidad funcional y desempeño docente con mi experiencia en el mundo de vida de mi contexto social, cultural y laboral, para lo cual me visualizo en lugares de trabajo con políticas claras de salud, programas preventivos de salud laboral y desarrollo de actividades artísticas, recreativas, que favorezcan el crecimiento social.

Desde este testimonio se puede reflexionar que, no sólo la ciencia ha entregado grandes aportes en lo que se refiere al bienestar del hombre en la sociedad; también las leyes a través de los diferentes gobiernos del mundo, confieren al hombre la dignidad respectiva. Tales el caso de la Constitución Nacional de la República Bolivariana de Venezuela, de (1999),

como se citó en párrafos anteriores, y donde se observa el interés por la persona y sus derechos, garantizados por la misma Carta Magna, en pro del bienestar individual y social. Todo esto con el único propósito, una vez más, de

asistir a la condición de los más vulnerables. Aunque cuando se trata de buscar el bien común, nunca es suficiente sino se crean políticas y objetivos claros a través de proyectos muy bien elaborados que sustenten y den sentido a los buenos propósitos de quienes se conlaman a la mejor voluntad, tienen la posibilidad de realizarlo.

Soy de las que estima que es posible alcanzar un nivel de bienestar, reflejado en el desempeño laboral del personal, al enfrentar las expectativas individuales y asumir sus responsabilidades sociales dentro de la institución.

En compatibilidad con lo expuesto y considerando, que la gerencia educativa es el proceso de conducción de una institución escolar por medio del ejercicio de un conjunto de habilidades de directivas orientadas a planificar, organizar, coordinar y evaluar la gestión estratégica de aquellas actividades necesarias para alcanzar eficacia pedagógica, eficiencia administrativa, efectividad comunitaria y trascendencia cultural, he tomado la decisión de exponer mis vivencias laborales sobre la disfuncionalidad física o disfuncionalidad motriz que padezco como una fortaleza para el desarrollo de mi desempeño en la institución donde trabajo como docente de aula, para lo cual me he propuesto desarrollar las siguientes dimensiones en mi investigación:

Fenómeno de Estudio: La Diversidad Funcional

Objeto de estudio: Ontoepistemología del desempeño laboral del gerente de aula con diversidad funcional

Propósito General

Interpretar la Ontoepistemología del desempeño laboral del gerente de aula en educación mediada por la diversidad funcional en la U. E. Luz de Carabobo.

Propósitos Específicos

1. Indagar acerca de la interacción social en el desarrollo del individuo como docente de aula de la diversidad funcional en el instituto donde se realizó el estudio.
2. Describir la Ontoepistemia del desempeño laboral del gerente de aula con diversidad funcional en la U.E. que fue objeto de la investigación.
3. Valorar la Ontoepistemia del desempeño laboral del gerente de aula con diversidad funcional en la institución educativa donde se realizó la investigación.

Justificación

Esta investigación tipo relato testimonial, es importante y necesaria pues a través de ella se quiere dar a conocer el diario desempeño laboral del docente con discapacidad motriz y las diversas barreras y oportunidades que se le presentan diario con la infraestructura social y educativa, la cual no siempre se encuentra en condiciones adecuadas para el traslado, el acceso y el convivir de este trabajador; sin embargo, cabe destacar que la situación física de este docente no afecta su labor como educador, de hecho, él puede desempeñar su profesión como cualquier otra persona en condiciones físicamente normales. Claro está que esta realidad ha sido manejada bajo un punto de vista gerencial, pues continuamente él tiene que tomar decisiones de adaptación, conciliación y solución, de acuerdo a cómo se vayan presentando los obstáculos o problemáticas en el ejercicio de su profesión, desde que sale de su hogar hasta su regreso al mismo.

A través de este estudio se desea sensibilizar y llevar a reflexión a la sociedad en general

sobre dicha realidad, y que el mismo sirva de motivación y ejemplo a las demás personas funcionales y fisiológicamente normales; además que conlleve a una toma de posición de los diversos organismos pertinentes responsables de tutelar los derechos de estos ciudadanos y por último y no menos importante, impulsar

alacomunidadcientífica para que siga trabajando en la búsqueda de soluciones y/o alternativas que mejoren la calidad de vida de estas personas.

MOMENTO II
REFERENCIAL TEÓRICO

Escenario

Hurtado (2012), define la línea específica de investigación como el “paso organizado y sistemático a través de los diferentes estadios (de la espiral holística) de una interrogante de investigación o de varias interrogantes, generadas a partir de diversos tópicos o enfoques dentro de un área temática particular” (pp. 87-88).

Por consiguiente, en este escenario referencial de carácter teórico, se afirman las bases que sostienen la esencia de estudio de este trabajo especial de grado, mediante diferentes teorías, a partir de un proceso de búsqueda que auxilie y/o soporte la problemática planteada, contribuyendo al desarrollo de la misma y dando coherencia al objeto del presente estudio, con miras a que sirva de colaboración a futuras generaciones o a nuevas investigaciones. Además ayudará a descubrir y aclarar las diferentes inquietudes que afectan al docente con diversidad funcional y su influencia en el desempeño de sus actividades laborales.

En este mismo orden de ideas Secab-Conicit y Bonilla citado por Hurtado, (*op. cit*) exponen que la administración de las líneas de investigación contempla cinco funciones básicas: planificación, organización, coordinación, dirección y control (p. 88).

De igual forma, en el marco del proceso gerencial se van desarrollando una serie de procesos para el buen funcionamiento de la organización tal y como son; Planificación, Organización, Dirección, Coordinación, Ejecución, y Control. Sin embargo la vida diaria de todo ser humano puede visualizarse como una organización en la cual el individuo planifica, organiza, dirige, coordina ejecuta y controla toda su jornada.

Específicamente, el objeto de estudio de este trabajo, mi disfuncionalidad motriz, me ha llevado a gerenciar mi vida en esos diferentes procesos, para así poder desenvolverme diariamente en la sociedad, con un mínimo de dificultad a pesar de la inadecuada infraestructura para personas con movilidad reducida a la cual me enfrento. Por consiguiente, tengo que realizar regularmente una programación, tomando en cuenta mi entorno, considerando la problemática del transporte por ejemplo, con la consecuente pérdida de tiempo por largas horas de espera, para así poder asumir mis responsabilidades, llegando a tiempo al

plantel y desempeñando mi labor como docente acorde al cronograma de estudio previamente planificado. Esto forma parte del equipaje de factores que determinan mi disposición en el día a día, y observándolo desde un punto de gestión, debo elegir opciones de acuerdo a mis necesidades relacionadas con la oferta del contexto.

De igual manera, la infraestructura vial, entiéndase aceras, escaleras y calles en general, en la cual me movilizo diariamente para trasladarme a mi lugar de trabajo, no siempre, por no decir casi nunca, están acordes con mi diversidad funcional, pudiendo convertirse en un obstáculo para mi libre y fácil tránsito.

Por lo tanto, constantemente tengo que tomar decisiones de todo aquello referente a mi cotidianidad, al igual que cualquier otra persona, pero con la aclaratoria de que las condiciones de servicio para las personas con disfuncionalidad física en mi contexto de tránsito son muy escasas. En estos casos hay que apelar a los derechos que me asisten por lo tanto debo siempre hablar y exponer razones, de la manera más cordial y discreta posible.

Antecedentes de Estudio

Venturiello(2014):

“Los adultos con discapacidad motriz y sus familiares: la organización del hogar, los afectos y el trabajo”. El objetivo de este artículo es analizar las percepciones de los adultos con discapacidad motriz mayores de 50 años y sus familiares, acerca de las principales dificultades que encuentran en su desempeño laboral, familiar y en la organización del hogar, según un espectro socioeconómico y social en el Gran Buenos Aires. Para cumplir con este objetivo, se desarrolló un abordaje metodológico de tipo cualitativo. Se entrevistó a 39 personas con discapacidad motriz y a 17 familiares. Los resultados indicaron que la edad en que aconteció la discapacidad, el nivel socioeconómico y la situación de dependencia de las personas son determinantes para poder sortear, en mayor o menor medida, la marginación económica y el descrédito simbólico que las perjudica. Las familias brindan intercambios afectivos y apoyos materiales para la resolución de la vida diaria, mientras que la salud emocional de sus integrantes, su reproducción material y proyectos se ven modificados por las dificultades

que la sociedad impone a las personas que relega al lugar de la anormalidad. Dicha investigación se realizó en la Universidad de Buenos Aires. (p. 103)

Este trabajo se relaciona con el presente estudio por cuanto hace énfasis en la importancia que tiene la sociedad y la familia en la aceptación y trabajo en equipo con aquellas personas que presenten algún tipo de disfuncionalidad.

Molina y Valenciano (2009), de la Universidad Autónoma de Barcelona, España, analizan las creencias y actitudes hacia un profesor de Educación Física en prácticas con discapacidad motora. Se trata de un estudio de casos cualitativo donde se utiliza la entrevista, para conocer las opiniones del profesor en prácticas y del tutor, y se utiliza el cuestionario, para indagar las creencias y actitudes del alumnado. Los resultados revelan una actitud positiva del alumnado hacia la labor docente del profesor. No obstante, la mitad de ellos cree que su discapacidad es una dificultad limitante para enseñar actividades prácticas, especialmente para realizar demostraciones. Tras el practicum, solamente dos estudiantes reconocieron que sus actitudes y creencias respecto a la labor docente de un profesor con discapacidad motora habían variado en un sentido positivo. (pp. 137-149).

En este estudio se refleja el desempeño del docente con disfuncionalidad, quién, a pesar de su condición, se desenvuelve en su área laboral, cumpliendo con los objetivos trazados, y se enfoca también el rol que juega la aceptación de los estudiantes con respecto a este tipo de trabajador.

Páez (2012): Análisis de los procesos gerenciales vinculados a la incorporación de estudiantes con discapacidad en la Facultad de Ciencias de la Educación. Trabajo de postgrado presentado a la Universidad de Carabobo. Esta investigación está enmarcada en un diseño descriptivo de campo, cuyo escenario fue la Facultad de Ciencia de la Educación, iniciándose con la indagación y la explicación de la situación que presentan los estudiantes con discapacidad, para luego realizar la revisión de la aplicación de leyes y reglamentos, e identificar los actores responsables del proceso de ingreso

y prosecución, finalizando con la caracterización del estado del arte y la cultura gerencial presente y alrededor de este sector estudiantil, con una muestra estratificada conformada por cuatro (4) miembros de la Comisión Interdisciplinaria para el Ingreso Prosecución de Estudiantes con Discapacidad, siete (7) representantes personal directivo de la FACE UC, tres(3) del Centro de Apoyo para personas con Discapacidad (CAPEDIS), catorce (14) docentes del primer semestre y (6) estudiantes con discapacidad. Para la recolección de la información se aplicó un cuestionario de 26 ítems. La validez se logró mediante el juicio de tres expertos, la confiabilidad se determinó utilizando coeficiente de Alpha de Cronbach. La interpretación de los resultados se realizó en forma porcentual representa a través de tablas y gráficos estadísticos. Con base en los resultados, se concluyó que la estructura organizativa presenta debilidades en cuanto a los procesos de inclusión de los estudiantes con discapacidad en la FACE-UC., comenzando con la falta de pruebas para determinar sus capacidades, habilidades y destrezas, no obstante también se evidencio la falta de sensibilidad por parte de los docentes en cuanto al manejo y trato hacia este tipo de estudiantes.

Este análisis hace referencia a la gestión e infraestructura universitaria como obstáculo para aquellas personas con disfuncionalidad, y se encuentra afín con esta investigación etnográfica debido a la toma de decisiones, determinada por las no siempre idóneas instalaciones educativas para el acceso de las personas con movilidad reducida.

Morantes y Herrera (2011), Desarrollo personal en estudiantes universitarios con discapacidad: tres historias de vida. Expresa que el presente estudio se enmarca en enfoque paradigmático cualitativo bajo la orientación del método historias de vida y tuvo como propósito indagar los significados que atribuyen al desarrollo personal tres estudiantes con discapacidad motora, auditiva y visual que cursan estudios superiores en el Instituto Pedagógico de Barquisimeto "Luis Beltrán Prieto Figueroa". Los hallazgos mostraron que las vivencias familiares y educativas constituyen experiencias fundamentales para generar oportunidades de inclusión social; estas, aunadas a aspectos como las emociones, aceptación de sí mismo, independencia, autonomía y convivencia, orientan y dirigen el logro de las metas,

la misión y visión de vida. Esto implica que el desarrollo personal depende de factores individuales interrelacionados con la participación del individuo en los espacios sociales. Finalmente se evidenció un sustrato axiológico en el desarrollo del potencial humano, la educación como elemento primordial del proceso y la necesidad de trascender la concepción de la discapacidad como una condición limitante del mismo.

Este estudio está íntimamente relacionado con mi investigación, ya que coincidimos metodológicamente y trabajamos la misma temática como lo es la disfuncionalidad en la vida de personas con estas características.

Esta misma temática fue estudiada por Pérez, (2010), en el Instituto Universitario de Tecnología, Elías Calixto Pompa en Guatire, Estado Miranda: Estudio sobre cargos en empresas públicas y privadas que puedan ser ocupados por personas con discapacidad, la cual se realizó con la intención de destacar aquellos cargos que en una empresa podrían ser desempeñados por ciudadanos discapacitados. El presente trabajo es una investigación documental, de diseño bibliográfico. Del análisis de la información recabada y plasmada en el marco teórico se concluyó que las empresas pueden ayudar a las personas con discapacidad para ser insertadas en el mercado laboral, así como apoyarse en los diferentes organismos para poder adaptarse a la ley que regula esta situación, recomendándose que las empresas deben hacer un estudio de los cargos que tienen dentro de su organización, para poder adaptarlos a las diferentes discapacidades existentes en Venezuela, así como de su estructura física; además de contratar una empresa de Reclutamiento de personal, que sirva de ayuda para hacer la captación de las personas con discapacidad que estén en condiciones de ocupar los distintos cargos que existan dentro de una empresa. (p. 6)

Este antecedente resulta provechoso y oportuno para la investigación, dado que trata sobre la disfuncionalidad y sobre todo habla de la situación laboral de las personas con estas condiciones físicas y su inserción dentro de la organización. Me permite entonces vincular las coincidencias y analizar las diferencias tanto en

el orden de contenido, como metodológico, así como tomar en cuenta las conclusiones y compararlas con el estudio en desarrollo.

Bases Teóricas

Bases conceptuales

En la vida de todo ser humano existen diferentes elementos que deben conocerse y desarrollarse para poder vivir y subsistir en la sociedad, tal es el caso del empleo y su desenvolvimiento, en el cual se va determinando el interés y la vocación que posee el individuo al momento de ejercer su labor, es decir su Desempeño, por ello, **Desempeño:** según Toro, citado por Sanín y Salanova(2013), se entiende como la acción o acciones que una persona realiza con el ánimo de obtener un resultado. Y Desempeño Laboral, se define según el mismo autor, como la acción que puede incluir conductas orientadas al cumplimiento de las responsabilidades del cargo y al desarrollo de procesos inherentes a este (...), la realización de actividades extras que agregan valor (...) o a actuaciones coherentes con las normas y principios definidos por la organización.

Estos conceptos plantean la realidad laboral en la que se debe desenvolver el actor y su significado, independientemente de la diversidad funcional que presente.

Pero también vale tomar en consideración las capacidades tanto mentales como físicas, al momento de ejecutar una acción, para ello se puede decir que según la Organización Mundial de la Salud, (OMS; CIDDM, 1980, s.p.), **la Discapacidad** se define como *toda restricción o ausencia (debido a una deficiencia) de la capacidad de realizar una actividad en la forma o dentro del margen que se considera normal para un ser humano.*

Producto de la revisión de que fue objeto la clasificación Internacional de Deficiencias, Discapacidades y Minusvalías durante los años noventa, se propuso la Clasificación Internacional del funcionamiento y Discapacidad (ICDH-2), la cual disminuyó el énfasis en los aspectos negativos de las deficiencias, discapacidad

es y minusvalías de la anterior clasificación, para enfocarse en la descripción de las estructuras, funciones del cuerpo, las actividades, la participación y factores ambientales (Páez, 2012).

Siguiendo el mismo orden de ideas, se plantea en esta ocasión la movilidad o inmovilidad del individuo a través de la siguiente clasificación; **Discapacidad motriz**: Crespo, citado por Pérez y Garaigordobil (2007) hace referencia a la discapacidad motriz como una alteración de la capacidad del movimiento que implica en distinto grado a las funciones de desplazamiento y/o de manipulación, bucofonatorias, o de la respiración que limita a la persona en su desarrollo personal y social (p. 344). También se puede definir la **Discapacidad Física**: citado en el Portal Wikipedia, (s.f), como una desventaja, resultante de una imposibilidad que limita o impide el desempeño motor de la persona afectada. Esto significa que las partes afectadas son los brazos y/o las piernas (sp). De igual manera se manifiesta la **Discapacidad Motor** como la dificultad que presentan algunas personas para participar en actividades propias de la vida cotidiana, que surge como consecuencia de la interacción entre una dificultad específica para manipular objetos o acceder a diferentes espacios, lugares y actividades que realizan todas las personas, y las barreras presentes en el contexto en el que se desenvuelve la persona.

El protagonista de este trabajo de investigación es portador de una diversidad funcional de tipo motriz, por lo cual, las definiciones anteriormente expuestas permiten conocer, de manera más específica, su condición.

En la sociedad es indispensable y muy relevante el factor formador del ser humano, ya que de este depende el desarrollo académico y social de cada individuo como lo es la **Educación**: La raíz etimológica del concepto educación posee dos acepciones: la primera etimología es del latín: "EDUCERE", de ex: fuera y ducere: llevar, por lo cual Pestalozzi señala: "la educación es desarrollo". La segunda etimología, también del latín- es "EDUCARE", que se utilizó culturalmente como alimentar al ganado: Herbart y los socialistas, quienes toman

esta segunda definición, estiman que la educación es: "transmisión de cultura". Tomando la primera acepción, podríamos concluir que educación es el intento de hacer aflorar (hacia fuera) lo que llevamos dentro, un descubrir de capacidades. (Picardo, 2004:93).

Por otra parte, se puede manifestar el liderazgo que puede ejercer una persona, para el logro de los objetivos, que puede ser ajeno o personal pero siempre basándose en la **Gerencia**: Según Krygier, citado por González Lorusso (2008), la cual puede definirse como un cuerpo de conocimientos aplicables a la dirección efectiva de una organización. (s.p.) por consiguiente, se puede mencionar que también está palpable la **Gerencia educativa**, que según Manes, citado por Bolívar (2011) es el proceso mediante el cual se orienta y conduce la labor docente y administrativa de la escuela y sus relaciones con el entorno, con miras a conseguir las funciones institucionales mediante el trabajo de todos los miembros de la Comunidad Educativa a fin de ofrecer un servicio de calidad y coordinar las distintas tareas y funciones de los miembros hacia la consecución de sus proyectos comunes. (pp. 44-45).

Estas tres definiciones nos sumergen en el mundo laboral en el cual transita el actor de este estudio.

Parte de los elementos limitantes de una persona con disfuncionalidad motora, por así decirlo, son las diversas barreras a las que se enfrenta a diario con el convivir en la sociedad como lo es la **Infraestructura**: según el Portal Wikipedia (s.f), es el conjunto de elementos o servicios que están considerados como necesarios para que una organización pueda funcionar o bien para que una actividad se desarrolle efectivamente; la **infraestructura urbana**: (etimología: *Infra = debajo*) es aquella realización humana diseñada y dirigida por profesionales de Arquitectura, Ingeniería Civil y/o Urbanistas, que sirve de soporte para el desarrollo de otras actividades y su funcionamiento, necesario en la organización estructural de las ciudades y empresas. Entendiendo el término como el conjunto de edificaciones e instalaciones donde funcionan las escuelas por ejemplo, se hace necesario

destacar la importancia de la infraestructura de los planteles para el normal desenvolvimiento y tránsito de sus usuarios.

De igual manera Páez (2012) mediante, su estudio realizado hace referencia a la gestión e infraestructura universitaria como obstáculo para aquellas personas con disfuncionalidad, y se encuentra afín con esta investigación etnográfica debido a la toma de decisiones, determinada por las no siempre idóneas instalaciones educativas para el acceso y desplazamiento de las personas con movilidad reducida.

Se tiene entonces que deben existir una infraestructura adecuada para todos los tipos de personas sea con disfuncionalidad o no, ya que la organización del espacio en la sociedad debe estar apta para el libre desenvolvimiento de todos los individuos sin ningún tipo de barreras. Este enfoque está vinculado con esta investigación, ya que este trabajo hace énfasis en la disfuncionalidad motriz y como la infraestructura es parte importante en el desarrollo del ser en el entorno y cómo influye en su diario vivir.

Por otra parte, vale mencionar que uno de los aspectos importantes de la personalidad de cada individuo, un ingrediente sustancial y que debe estar presente para el desarrollo en su vida es la **Motivación**; La palabra motivación deriva del latín *motivus* o *motus*, que significa 'causa del movimiento'. La motivación puede definirse como «el señalamiento o énfasis que se descubre en una persona hacia un determinado medio de satisfacer una necesidad, creando o aumentando con ello el impulso necesario para que ponga en obra ese medio o esa acción, o bien para que deje de hacerlo». Otros autores definen la motivación como «la raíz dinámica del comportamiento»; es decir, «los factores o determinantes internos que incitan a una acción». La motivación es un estado interno que activa, dirige y mantiene la conducta. Según Maslow citado por Más (2005), una de las teorías sobre motivación más ampliamente mencionada es la Teoría de la Jerarquía de las Necesidades, establecida por el psicólogo Abraham Maslow, partir de observaciones clínicas (Maslow, 1943). Este autor propone que

la motivación humana se basa en la voluntad de satisfacer sus necesidades (fuerza interna), identificando una jerarquía de cinco necesidades, desde las necesidades fisiológicas básicas hasta las necesidades más altas de realización personal. Las cinco necesidades son necesidades fisiológicas, necesidades de seguridad, necesidades de pertinencia, necesidades de estima y necesidades de autorrealización. (p.27)

En otro orden de ideas, se expresa la relevancia que tiene el desarrollo del cuerpo humano y sus diferentes partes, la dependencia que tiene una de la otra para poder moverse y alcanzar lo que se desea como es el caso de la **Motricidad**: Conjunto de las funciones desempeñadas por el esqueleto, los músculos y el sistema nervioso que permiten los movimientos y el desplazamiento. 31/08/2010. En el ámbito del término general de "Motricidad", una sub clasificación es la **Motricidad gruesa**: Según Ortega citado por Palomo (2012), la motricidad gruesa "consiste en acciones del organismo como una totalidad, e implican la acción coordinada de la musculatura larga del cuerpo que permite acciones como la de lanzar una pelota, correr, trepar, sentarse, pararse (p.33). De acuerdo con el autor, la mayor parte de la actividad humana, si bien corresponde predominantemente a un tipo de motricidad específica en cada caso, casi siempre involucra al cuerpo en su totalidad.

Todas estas bases son el soporte esencial y necesario para conocer y comprender el porqué de la presente investigación, con respecto a la problemática de su protagonista, desde el punto de vista fisiopatológico.

La sociedad está compuesta de muchas partes y cada una depende de otra vinculándose todas entre sí; sin embargo, siempre existirá la diferencia entre ellas, con diversas tipologías que influyen en el individuo y en el desenvolvimiento de su entorno, en otra palabras conocida como la **Ontoepistemía**: Al hacer referencia a la postura ontoepistémica de una investigación cualitativa, es necesario considerar los aportes de Guba y Lincoln citados por Arangú (2011), quienes refieren que existe una serie de niveles de análisis que permiten distinguir características

comunes de estos enfoques como vía para la construcción del conocimiento en este tipo de investigación.

Desde esta perspectiva, la ontología se ocupa de la naturaleza y organización de la realidad, o lo que es lo mismo, de lo que "existe"; y desde la perspectiva del paradigma cualitativo, se especifica que la forma y la naturaleza de la realidad total es vista como dinámica, cambiante, global y concebida como un proceso holístico donde se admite al individuo como un todo.

Los mismos autores citados por Arangú (*op. cit.*) aseveran que en el nivel epistemológico, la orientación de la ontoepistemología es inductiva porque parte de realidades y datos muy concretos hasta llegar a la construcción de una teoría.

Por último, la herramienta para construir esa realidad se fundamenta en la metodología; es decir, esta nos señala el camino para *cómo conocer, a través de qué medios conocer, y cómo se va a encontrar lo que se busca*. Desde esta perspectiva el investigador busca comprender las construcciones que el propio actor hace sobre la vida social, en tanto que investiga a los individuos en su medio natural.

Este enfoque es pertinente al propósito de este estudio, pues busca conocer la problemática tanto desde el punto de vista del actor, como de su entorno vivencial y laboral.

En el desarrollo del proceso de formación educativa siempre deben estar presentes diversos aspectos que son esenciales al momento de instruir y transmitir un discernimiento como lo es, la **Pedagogía**: Según Zuluaga y Echeverri (2003), es la disciplina que conceptualiza, aplica y experimenta los conocimientos referentes a la enseñanza de los saberes específicos en las diferentes culturas. Se refiere tanto a los procesos de enseñanza propios de la exposición de las ciencias, como al ejercicio del conocimiento en la interioridad de una cultura. p. (36). Sin embargo, Pestalozzi citado por Zuluaga y Echeverri (Ob. Cit.), dice: "busqué largo

tiempo un principio psicológico común a todos esos procedimientos de enseñanza, convencido de que era el único medio de descubrir la forma de perfeccionamiento asignada al hombre por propia naturaleza". Pestalozzi mantuvo unidos en su trabajo la enseñanza y el aprendizaje a través del método, planteando como finalidad la pedagogía como ciencia de la educación. (p.37)

Estos aspectos están estrechamente relacionados con esta investigación, ya que estos elementos son la clave principal en el desempeño docente que ejecuta dicha autora en su rol como educadora en una institución educativa y la cual debe aplicar continuamente.

En el mismo orden de ideas, se manifiestan diversos elementos principales que caracterizan al individuo como un ser social, culturalmente hablando, y que expresa la importancia que tiene para él el bienestar de otros, sin importar su credo, color, ni ideología política, en este caso se revelan los **Valores**: que según Frondizi, citado por Seijo (2009), esta interpretación subjetivista va a definir el valor como un "estado subjetivo de orden sentimental que hace referencia al objeto, en cuanto éste posee la capacidad de suministrar una base efectiva a un sentimiento de valor". El valor, por tanto, no se encuentra en el objeto, el origen y fundamento de los valores; está en el sujeto que valora. Así, las cosas adquieren valor por el interés que suscita y éste está determinado por lo que nos agrada. (p.148)

Esta visión tiene como finalidad dar a conocer la realidad social que vive la persona con disfuncionalidad debido a la ausencia de este factor importante, que van causando el deterioro humano del individuo, especialmente en la unidad educativa donde labora dicha autora con diversidad funcional motriz.

Por consiguiente, el ser humano nace con una disposición para realizar cualquier tipo de actividad sea recreativa o laboral, sin embargo al momento de educar este factor es imprescindible, por lo tanto se define **Vocación**: Según Liseen (2001), el término vocación procede del vocablo latino «voco» (llamar), un concepto

tradicionalmente ligado con la llamada interior que recibe una persona. Pues bien, precisamente porque nace del interior, parece entrañar seguridad, acierto y convencimiento, aunque a veces se haya interpretado peyorativamente. (p. 205). Asimismo, la vocación hace referencia a la inclinación que el sujeto manifiesta hacia una profesión o por una carrera concreta. En este sentido. Ortega y Gasset citado por Lissen. (Ob. Cit.) la han identificado con afición, entendiendo que existe un deseo firme por algo, e incluso una cierta complacencia con el ejercicio de la misma. Para los profesores González Blasco y González Anleo (1993,75), la vocación se entiende como: *«el motivo más importante para dedicarse a la enseñanza, junto a otras razones como el humanismo de la profesión o la facilidad y conveniencia de la carrera de profesor»*. (p. 205).

Este elemento es de gran relevancia con este trabajo de investigación, ya que la autora con disfuncionalidad motora posee las actitudes necesarias para el desempeño docente, sin esta disposición ningún individuo puede ejercer una profesión.

Adicional a lo expuesto, se consideraron los aspectos de la conducta vocacional de las personas con discapacidad, definidos por Vera, citado por Páez (2012), como: "conjunto de procesos psicológicos que una persona concreta moviliza en relación al mundo vocacional en el que pretende integrarse activamente en el que ya está instalada". Según Rivas, esto significa que la conducta vocacional forma parte del proceso de socialización de la persona y por tanto, está influenciada por las variables contextuales (familia, comunidad, medios de comunicación, mercado laboral, y otras) así como por aspectos individuales (expectativas, intereses, capacidades, motivaciones y otras). Si bien todas estas variables están presentes en la base de la conducta vocacional, la discapacidad misma se convierte en una variable relevante. (p.48)

Fundamentación Teórica

Teoría de la Motivación

El siglo XX se ha caracterizado por desarrollar tres olas de pensamiento psicológico sobre la naturaleza humana: el psicodinámico, el conductual y el Humanista /existencial. Abraham Maslow, se asocia tradicionalmente con la psicología humanista, con un trabajo pionero en el área de la motivación, la personalidad y el desarrollo humano. En 1943, Maslow propone su "*Teoría de la Motivación Humana*" la cual tiene sus raíces en las ciencias sociales y fue ampliamente utilizada en el campo de la psicología clínica convirtiéndose a su vez, en una de las principales teorías en el campo de la motivación, la gestión empresarial y el desarrollo y comportamiento organizacional según (Reid-Cunningham, 2008). El autor en esta teoría, ordena las diversas necesidades humanas por categorías y niveles, bajo la forma de pirámide, ubicando en la base a las necesidades humanas más básicas (las fisiológicas) y a medida que se asciende en la figura, se localizan las necesidades de autorrealización, las sociales, las de autoestima y las de trascendencia, y deben estar satisfechas, desde la base hacia su ascenso, para que pueden cumplirse todas ellas.

Por su parte, el economista norteamericano Douglas McGregor, citado por Del Prado (1998), agregó un nuevo ingrediente a la teoría de Maslow: *la manera como el gerente percibe a las personas determina la forma de responder de éstas*. De hecho, en su obra *El lado humano de las organizaciones*, describe dos formas de pensamiento en los directivos a las que denominó "Teoría X" y "Teoría Y". Son dos teorías contrapuestas de dirección; en la primera, los directivos consideran que los trabajadores sólo actúan bajo amenazas, y en la segunda, los directivos se basan en el principio de que la gente quiere y necesita trabajar.

Los aportes teóricos de Maslow y de Mc Gregor (Ob. Cit.), son complementarios entre sí, pues en ambas teorías se busca satisfacer las necesidades de las personas para que puedan sentirse motivadas, realizadas, satisfechas, y entonces realizar su trabajo no por obligación sino por vocación y deseo de ayudar a construir. El presente trabajo busca indagar en la problemática si existe también alguna condición de desmotivación que la justifique.

Teoría de la Organización

Daft, citado por Páez (2012) parte de la idea que las organizaciones son sistemas abiertos que deben adaptarse al ambiente para sobrevivir. El cambio ha reemplazado la estabilidad como rasgo clave de las organizaciones actuales. Algunos de los desafíos específicos que los administradores y las organizaciones enfrentan, incluyen la competencia global, la necesidad de renovación organizacional, hacer que los productos y servicios lleguen rápidamente y a precios competitivos a su destino, adaptarse a patrones cambiantes de desarrollo profesional, atender la diversidad y el mantenimiento de altas normas éticas. Estos desafíos conducen a cambios en las formas de organización y en los métodos de administración.

La tendencia es alejarse de los enfoques burocráticos altamente estructurados, para acercarse a sistemas de administración más flexibles, más sueltos, que delegan en los empleados la toma de decisiones y que permiten una mayor satisfacción intrínseca con el trabajo.

El trabajo en equipo, la construcción de consensos y la colaboración horizontal son cada vez más importantes. De lo anteriormente expuesto y con la finalidad de fortalecer y soportar la investigación, se incorporan algunos referentes históricos sobre la Teoría de la Organización señalados por el autor en el siguientes cuadro.

Referentes Históricos sobre la Teoría de la Organización

Teoría de la administración	Año	Autor	Observaciones	Relación con la investigación
-----------------------------	-----	-------	---------------	-------------------------------

Teoría de la Administración científica	1903	Frederick Taylor	Las decisiones sobre la organización y el diseño del trabajo deben basarse en procedimientos precisos, científicos, después de un estudio cuidadoso de las situaciones individuales.	Se asumen estos principios para considerarlos al diagnosticar la gerencia universitaria en relación con el ingreso de los estudiantes con discapacidad y, como base de la propuesta.
Teoría Clásica de la Administración	1916	Henry Fayol	Propuso catorce principios de administración, donde señala que "cada subordinado recibe órdenes sólo de un superior" (unidad de mando) y "las actividades similares en una organización deben agruparse bajo un solo gerente" (unidad de dirección).	Eran enfoques de sistemas cerrados, que no anticipaban el ambiente incierto y los rápidos cambios que enfrentan las organizaciones en el devenir histórico. La actual gerencia universitaria tiende a mantener estos enfoques.
Teoría de las Relaciones Humanas	1927-1932	Hawthorne	Tratar positivamente a los empleados incrementaba la motivación y productividad. Estableció las bases para trabajos posteriores sobre liderazgo, motivación y administración de recursos humanos. Desarrollada, bajo la coordinación de Elton Mayo, pusieron en jaque los principales postulados de la Teoría de la	Los aportes de esta teoría se corresponden con la misión y visión que se desea implementar en la gerencia inclusiva en la UC; imbrica elementos de liderazgo y motivación que se requieren al enlaza la realidad con la prospectiva.

			Administración.	
Teoría de la Burocracia	1864-1920	Max Weber	Estableció el principio de Autoridad asociada al poder. La organización pública como elemento pasado y actual estas organizaciones. Normas y reglamentos, como modelo weberiano establece parámetros básicos con la finalidad de provocar economía y racionalidad.	Visiblemente presente en la organización clásica de las instituciones públicas. Sirve de base para la revisión de la estructura organizacional de la Facultad de Ciencias de la Educación, punto de partida para desarrollar la presente investigación

Daft, adaptado por Páez (2012).

El paradigma de la organización posmoderna

Esta realidad burocrática debe invitar a los gestores a estudiar la posibilidad de incorporar y evaluar paradigmas de la organización posmoderna que según Lyotar, (1984), citado por Páez (2012) (p. 54), lo señala como una corriente que predomina en las sociedades desarrolladas, de la cual el mundo subdesarrollado apenas tiene una idea de su concepción y va en contra de la racionalidad que caracterizaba a las sociedades industriales.

En esta visión paradigmática, la educación se propone rescatar la presencia del actor social, sea alumno o docente y adicionalmente, tiende a privilegiar la interacción humana como opción de transfiguración de los perfiles de quienes actúan en ella. Páez (*op.cit*).

Teoría de la Contingencia

De acuerdo a Páez (2012), Woodward, introdujo la denominada *Teoría de la Contingencia*, según la cual la efectividad de la organización surge a raíz de una

correspondencia entre la situación y la estructura. Se ha dicho, que la palabra contingencia significa algo incierto o eventual, que bien puede suceder o no. Se refiere a una proposición cuya verdad o falsedad solamente puede conocerse por la experiencia o por la evidencia y no por la razón. Debido a esto el enfoque de contingencia marca una nueva etapa en la Teoría General de la Administración. Se atribuye la propiedad intelectual de esta teoría a Lawrence y Lorsch citados por el mismo autor, quienes afirman que los principales problemas organizacionales son la diferenciación (división en subsistemas) y la integración (unificación y coordinación de esfuerzos), infiriendo con esto, según Kenyon citado por Páez (2012), que la empresa que más se adapte a las características del ambiente, estará más cerca del éxito.

Para ello es necesario dos pasos según Bueno Campos (1996), el primero, estudiar a la organización desde una perspectiva Macroorganizativa, es decir, del diseño estructural, y Microorganizativa desde el comportamiento, procesos y funciones; el segundo, identifica las variables contingenciales, las cuales él denomina como causales externas o de contexto que son fuente de cambio o causa de las condiciones existentes, todo ello con la finalidad de establecer la influencia de éstas en la Macro y Microorganización, explicando la realidad organizacional y cómo se pueden sacar ventajas competitivas de las variables que le afectan.

Específicamente, aquellas organizaciones que tengan un plan de contingencia para enfrentar eventuales situaciones como la que justifica el presente estudio, se convertirían en organizaciones exitosas, con una ventaja adicional sobre aquellas que ni siquiera las contemplan.

El liderazgo está asociado a las habilidades que posee una persona para influenciar a otras, independientemente del rol que ejerza, cargo que ostente o del lugar donde se desenvuelve, no obstante, se asevera que un líder no puede transferir sus habilidades a todos los contextos donde actúa con la misma efectividad, lo cual equivale a decir que debe conocer y dominar la situación donde está inmerso y principalmente ser reconocido como tal por sus seguidores.

Para el presente estudio se tomará en cuenta la Teoría de Liderazgo Situacional de Hersey y Blanchard.

Teoría de Liderazgo Situacional

Esta teoría, enunciada por los autores Hersey y Blanchard citados por Páez (2012), señala que los niveles de conducta directiva y de apoyo de un líder deben basarse en el nivel de disposición del personal. El comportamiento directivo ocurre cuando un líder se sirve de la comunicación unidireccional para detallar los deberes a sus seguidores. El comportamiento de apoyo se da cuando el líder se sirve de la comunicación bi-direccional para escuchar, alentar e involucrar a sus seguidores en la toma de decisiones. La disposición es la capacidad de un subordinado para establecer metas altas pero alcanzables en relación con sus tareas, así como la buena voluntad para aceptar la responsabilidad de su cumplimiento. La teoría de liderazgo situacional, surge a partir del estudio de la conducta de los líderes en situaciones muy diversas, como ayuda a los directivos en el diagnóstico de cada situación característica. Esta teoría se basa en dos variables:

- a- La conducta de tarea: grado en el que el líder explica lo que deben hacer sus seguidores, cuándo, dónde y cómo realizar la tarea.
- b- La conducta de relación: grado en el cual el líder proporciona apoyo socioemocional. No hay un estilo de liderazgo mejor que otro, todo depende de la situación. Esta teoría fija la atención en la interacción entre:
 - 1. La cantidad de dirección (conducta de tarea) que ofrece un líder.
 - 2. La cantidad de apoyo socioemocional (conducta de relación) que proporciona
 - 3. El nivel de madurez que demuestran los seguidores de una tarea, función u objetivo específico que el líder intenta realizar a través de un individuo o grupo.

Esta teoría es perfectamente vinculable con la presente investigación pues contempla el nivel de vinculación y compromiso del personal que labora en la organización, cualquiera que sea su cargo; además vislumbra la posibilidad de plantearse metas y alcanzarlas, el todo perfectamente ajustable a la situación del docente, protagonista de este estudio.

Teoría de la complejidad

El pensamiento complejo plantea que la realidad es un sistema en permanente cambio y que sus elementos constituyentes interactúan, facilitando un proceso de generación de nuevas estructuras. Según Morín citado por Páez (2012), se plantea la heterogeneidad, la interacción, el azar; todo objeto del conocimiento, cualquiera que él sea, no se puede estudiar en sí mismo, sino en relación con su entorno; precisamente por esto, toda realidad es sistema, por estar relacionada con su entorno.(p. 29). Quintero citado por Páez (2012).

La complejidad, que plantea Morín desde El Método, propone tres operadores lógicos para trazar el surgimiento de la complejidad como una hermenéutica del mundo y de la vida, que tiene como finalidad elaborar una propedéutica de/hacia la complejidad:

- El operador dialógico: A diferencia de la dialéctica no existe superación de contrarios, sino que los dos términos coexisten sin dejar de ser antagónicos. Es intercomunicar lógicas diferentes a la hora de explicar fenómenos complejos. Es la complementariedad de los antagonismos, la cual encuentra su filiación en la dialéctica.
- El operador recursivo: El efecto se vuelve causa, la causa se vuelve efecto; los productos son productores, el individuo hace cultura y la cultura hace a los individuos. Es un proceso en el que los efectos o productos al mismo tiempo son causantes y productores del proceso mismo, y en el que los estados finales son necesarios para la generación de los estados iniciales.

- El operador hologramático: Este principio busca superar el principio de holismo y del reduccionismo, en virtud de que el primero no ve más que el todo; y el segundo no ve más que partes. El principio hologramático ve las partes en el todo y el todo en las partes, es decir, cada punto del holograma contiene presencia del objeto en su totalidad.

Dado que existe correspondencia del discurso educativo con la gestión de la cultura organizativa, la reconceptualización del trabajo docente y el discurso de la calidad, se observa un triángulo de dominación (legitimidad, cultura y disciplina), en el cual el discurso del mercado, la eficiencia y la calidad está liderando la reestructuración de la organización educativa, entonces es la calidad de la educación la categoría que permite comprender desde los operadores lógicos la dinámica de dicho bucle.

La Teoría de la Complejidad, sustenta la presente investigación, por considerar que la realidad es un sistema perennemente cambiante, donde sus protagonistas, son causa y efecto de dicho cambio, por lo tanto, el actor de este trabajo es un agente de cambio y a su vez un agente cambiante, desde la perspectiva de su disfuncionalidad.

Bases Legales

Desde siempre el hombre ha creado normas-reglamentos-leyes, para su mejor convivencia en la sociedad, así como para conocer y defender sus derechos y obligaciones como miembro de un país. Por consiguiente, en este mismo orden de ideas, se señalan seguidamente diferentes organismos jurídicos tanto internacionales como nacionales, que hacen referencia a la igualdad de los derechos humanos como integrantes de una nación. Entre ellos están por ejemplo, la Organización de las Naciones Unidas (ONU), órgano responsable de velar por los derechos del individuo con alguna disfuncionalidad que le impida su pleno y normal desarrollo de vida en el ámbito educativo, laboral o inclusive en su medio ambiente. Desde 1948, esta institución, con la Declaración de Derechos

Humanos, el derecho al trabajo de todas las personas, incluidas las discapacitadas, fue garantizada definitivamente al consagrarse mediante el artículo 23 de la Declaración que dispone:

Toda persona tiene el derecho al trabajo, a la elección libre del empleo, a las condiciones justas y favorables de trabajo y a la protección contra el desempleo. Toda persona, sin discriminación tiene derecho a igual pago por igual trabajo. Toda persona que trabaja tiene derecho a una remuneración justa y favorable asegurando para él y su familia una existencia digna y, a recibir el suplemento, si fuera necesario, de otros medios de protección social. Toda persona tiene el derecho a formar y unirse a los sindicatos para proteger sus intereses”(sp)

Igualmente, a nivel nacional se tienen las bases legales de esta investigación en la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999), específicamente en sus Principios Fundamentales, Artículo 2, donde se lee la importancia y el peso que tiene el Estado en la defensa y el respeto de valores tales como la vida, la libertad,

la justicia, la igualdad, la solidaridad, la democracia, la responsabilidad social y en general, el privilegio de los derechos humanos.

Asimismo, en su Capítulo I, Título III, *de los derechos humanos y garantías, y de los deberes*, Disposiciones Generales, Artículo 19, 20 y 21, establece que el Estado garantiza el goce y el libre ejercicio de los derechos humanos de sus ciudadanos, sin ningún tipo de discriminación ni ningún tipo de exclusión, así como el respeto por ellos, el libre desarrollo de su personalidad, la igualdad real y efectiva entre todos, ante la ley, la puesta en acción de medidas que favorezcan y protejan a aquellos más débiles y susceptibles a maltratos.

De igual manera, los Artículos 81 y 87 de la misma Carta Magna establecen que:

Artículo 81. Toda persona con discapacidad o necesidades especiales tiene derecho al ejercicio pleno y autónomo de sus capacidades y a su integración familiar y comunitaria. El Estado, con la participación solidaria de las familias y la sociedad, le garantizará el respeto a su dignidad humana, la equiparación de oportunidades, condiciones laborales

satisfactorias, y promoverá su formación, capacitación y acceso al empleo acorde con sus condiciones, de conformidad con la ley..(p. 86)

Artículo 87. Toda persona tiene derecho al trabajo (...) El estado garantizará 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...” Todo patrono o patrona garantizará a sus trabajadores o trabajadoras condiciones de seguridad, higiene y ambiente de trabajo adecuados. El Estado adoptará medidas y creará instituciones que permitan el control y la promoción de estas condiciones.. (pp. 92-93)

Los dos artículos antes mencionados hacen referencia a las personas con disfuncionalidad y sus derechos como las demás personas, en los cuales el Estado garantizará la igualdad de condiciones y el acceso al empleo dependiendo de las capacidades y habilidades que posee cada quien, sin ningún tipo de distinción. Pero no hay que olvidar que aun cuando se trata de buscar el bien común, nunca es suficiente si no se crean políticas y objetivos claros a través de proyectos muy bien elaborados que sustenten y den sentido a los buenos propósitos de quienes, con la mejor voluntad, tienen la posibilidad de realizarlo.

Seguidamente está la Ley para las Personas con Discapacidad (2007), la cual en los artículos 5 y 6, Título I, de las disposiciones generales establece:

Artículo 5. Se entiende por discapacidad la condición compleja del ser humano constituida por factores biopsicosociales, que evidencia 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 educación o trabajo, en la familia con la comunidad, que limitan el ejercicio de derechos, la participación social y el disfrute de una buena calidad de vida, o impiden la participación activa de las personas en las actividades de la vida familiar y social, sin que ello implique necesariamente incapacidad o inhabilidad para insertarse socialmente. (p.5)

Artículo 6. Son todas aquellas personas que por causas congénitas o adquiridas presenten alguna disfunción o ausencia de sus capacidades de orden físico, mental, intelectual, sensorial o combinaciones de ellas; de carácter temporal, permanente o intermitente, que al interactuar con

diversas barreras le impliquen desventajas que dificultan o impidan su participación, inclusión e integración a la vida familiar y social, así como el ejercicio pleno de sus derechos humanos en igualdad de condiciones con los demás. Se reconocen como personas con discapacidad: Las sordas, las ciegas, las sordociegas, las que tienen disfunciones visuales, auditivas, intelectuales, motoras de cualquier tipo, alteraciones de la integración y la capacidad cognoscitiva, las de baja talla, las autistas y con cualesquiera combinaciones de algunas de las disfunciones o ausencias mencionadas, y quienes padezcan alguna enfermedad o trastorno discapacitante, científica, técnica y profesionalmente calificadas, de acuerdo con la Clasificación Internacional del Funcionamiento, la Discapacidad y la Salud de la Organización Mundial de la Salud. (pp.5-6)

Además, siempre esta Ley, en el Capítulo II De la Educación, Cultura y Deportes, en el aparte correspondiente a Educación para personas con discapacidad, establece en su artículo 18 lo siguiente:

Artículo 18.El Estado regulará las características, condiciones y modalidades de la educación dirigida a personas con discapacidad, atendiendo a las cualidades y necesidades individuales de quienes sean cursantes o participantes, con el propósito de brindar, a través de instituciones de educación especializada, la formación y capacitación necesarias, adecuadas a las aptitudes y condiciones de desenvolvimiento personal, con el propósito de facilitar la inserción en la escuela regular hasta el nivel máximo alcanzable en el tipo y grado de discapacidad específica.

Las personas con discapacidad que no puedan recibir educación básica contarán con servicios apropiados que garanticen su desarrollo y bienestar, incluyendo los brindados en los centros de enseñanza especializada.

Quienes deban permanecer en escuelas especializadas por el grado de su discapacidad intelectual, deben ser atendidos, independientemente de su edad cronológica.

Los familiares de niños, niñas y adolescentes con discapacidad deben ser informados y educados adecuadamente acerca de la discapacidad de que se trate, y capacitados para ser copartícipes eficientes en las actividades educativas y formativas de ellas y ellos (pp. 13-14)

Es otras palabras, el Estado cumplirá con todos los elementos necesarios para que estas personas tenga una educación de calidad y acceso a ella, sin ningún inconveniente, en cualquier nivel de educación y por lo tanto el Ministerio del Poder Popular para la Educación como órgano pertinente debe velar por la formación de dichos individuos que poseen una condición diferente a los demás.

Por otra parte, y siempre en esta Ley para las Personas con Discapacidad, en el Capítulo III, del Trabajo y la Capacitación, en el aparte correspondiente a Políticas laborales, establece en su artículo 26, lo que sigue:

Artículo 26. El ministerio con competencia en materia de trabajo, con la participación del ministerio con competencia en materia de desarrollo social, formulará políticas sobre formación para el trabajo, empleo, inserción y reinserción laboral, readaptación profesional y reorientación ocupacional para personas con discapacidad, y lo que correspondan a los servicios de orientación laboral, promoción de oportunidades de empleo, colocación y conservación de empleo para personas con discapacidad. (p.17)

Aquí se expresa el derecho al empleo que tienen todos los individuos, con algún tipo de disfuncionalidad o no, e igualmente el derecho a satisfacer las mismas necesidades, para alcanzar un bienestar común, sintiéndose de esta forma, útiles a la sociedad. Además plantea la existencia de organismos pertinentes, que se encargarán de tutelar esos derechos.

Mientras que el Artículo 28, del mismo capítulo pero en el aparte correspondiente a Empleo para personas con discapacidad, reza textualmente:

Artículo 28. Los órganos y entes de la Administración Pública y privada, así como las empresas públicas privadas o mixtas, deberán incorporar a sus planteles de trabajo no menos de un cinco por ciento (5 %) de personas con discapacidad permanente, de su nómina total, sean ellos ejecutivos, ejecutivas, empleados, empleadas, obreros u obreras. No podrá oponerse argumentación alguna que discrimine, condicione o pretenda impedir el empleo de personas con discapacidad. Los cargos que se asignen a personas con discapacidad no deben impedir su desempeño, presentar obstáculos para su acceso al puesto de trabajo, ni exceder de la capacidad para desempeñarlo. Los trabajadores o las trabajadoras con discapacidad no están obligados u obligados a ejecutar tareas que resulten riesgosas por el tipo de discapacidad que tengan. (p. 18)

Además en el Capítulo IV de la misma ley, definido como De la Accesibilidad y Vivienda, en su artículo 31 se establece que:

Artículo 31. Los órganos y entes de la Administración Pública y privada, que planifiquen, diseñen, proyecten, construyan, remodelen y adecuen edificaciones y medios urbanos y rurales en los ámbitos nacional, estatal y municipal deben cumplir con las normas de la Comisión Venezolana de Normas Industriales (COVENIN), así como las reglamentaciones técnicas

sobre la materia provenientes de los organismos respectivos, relativas a la accesibilidad y transitabilidad de las personas con discapacidad.

Las áreas comunes de zonas residenciales, los diseños interiores para uso educativo, deportivo, cultural, de atención en salud, centros, establecimientos y oficinas comerciales, sitios de recreación, turísticos y los ambientes urbanos tendrán áreas que permitan desplazamientos sin obstáculos ni barreras y el acceso seguro a los diferentes ambientes y servicios sanitarios a personas con discapacidad. (p.19)

Nótese en particular en este artículo el énfasis que se hace en las reglamentaciones técnicas que deben cumplirse sobre cualquier tipo de construcción o infraestructura, y que deben estar acordes para el acceso a las personas con disfuncionalidad motriz eliminando todo tipo de barrera que le impida su traslado.

Igualmente existen reglamentos que avalan los lugares de precedencia para facilitar el traslado y libre acceso en lugares públicos o privados, para las personas con algún tipo de disfuncionalidad, protegiendo así sus derechos; todo esto se lee en el aparte descrito con el nombre Puestos de estacionamiento, siempre del Capítulo IV de la misma ley, en su artículo 32, que reza:

Artículo 32. Los estacionamientos de uso público y privado tendrán espacios exclusivos para vehículos que transporten o sean conducidos por personas con discapacidad físico-motora, ubicados inmediatamente a las entradas de las edificaciones o ascensores, en las cantidades que la ley o norma al respecto establezcan. (p. 19)

En el Capítulo V, Del Transporte y Comunicaciones de la Ley de la cual se está hablando, e sus apartes Asientos para personas con discapacidad y Adaptación de unidades de transporte, tenemos los artículos 37 y 38 que establecen respectivamente:

Artículo 37. Las empresas públicas, privadas y los particulares que presten servicios de transporte colectivo de pasajeros y pasajeras, deben destinar en cada una de sus unidades, por lo menos un puesto, adaptado para personas con discapacidad con seguridad de sujeción inmovilizadora. Tales puestos serán identificados con el símbolo internacional de discapacidad y podrán ser ocupados, mientras no haya alguna persona con discapacidad que requiera su uso. (p.21)

Artículo 38. Las unidades de transporte colectivo a que se refiere el artículo 36 de esta Ley deben poseer estribos, escalones y agarraderos, así como rampas o sistemas de elevación y señalizaciones auditivas y visuales, que garanticen plena accesibilidad, seguridad, información y orientación a las personas con discapacidad. (p. 21)

Debido a lo establecido en la ley, toda unidad colectiva debe tener esta modalidad, así como estructura necesaria y adecuada que garantice la estabilidad y los beneficios para el acceso y el transporte de aquellas personas con discapacidad, y obviamente, hacerla respetar.

Pero, a pesar de que este reglamento se encuentra escrito como norma para el bien común, lamentablemente no se cumple en la Venezuela de hoy en día, ya que la mayoría de estas unidades no cuenta con las características estructurales mínimas necesarias para que se cumpla la ley. Sin embargo, el Estado se ha preocupado por esta deficiencia y por tal motivo ha creado un convenio con China que consiste en la construcción de metro-buses basados en la infraestructura adecuada expuesta en el artículo anterior, para la comodidad de las personas con disfuncionalidad, y aun cuando estos autobuses no tienen mucho tiempo de circulación, (empezaron a prestar su servicio en el año 2014) han sido muy beneficiosos para estas personas.

Por último pero no menos importante, está el aspecto referente al pago del pasaje, pues a las personas con condiciones diferentes debería serle exonerado y esto se encuentra establecido en el artículo 39, aparte Descuentos en Pasajes, Capítulo V Del Transporte y Comunicaciones siempre de la Ley para las Personas con Discapacidad y que reza :

Artículo 39. Descuentos en pasajes.El Estado, a través del ministerio con competencia en materia de transporte, y los estados y municipios establecerán el pasaje gratuito de transporte urbano, superficial y subterráneo y, al menos, el cincuenta por ciento (50%) de descuento en los montos de los pasajes terrestres extraurbanos, aéreos, fluviales, marítimos y ferroviarios en las rutas nacionales, y promoverá la aplicación de descuentos en las rutas internacionales para personas con discapacidad, en los términos y condiciones establecidos en el Reglamento de esta Ley (pp. 21-22)

Contrariamente a lo leído anteriormente, esta normativa no se cumple debido a que los transportistas exigen a todas las personas el pago del servicios por igual, sea anciano, discapacitado, entre otros... aquí se sobreentiende parte de la crisis de valores en la que se encuentra Venezuela.

MOMENTO III

ITINERARIO METODOLÓGICO

Esta investigación tiene como propósito interpretar la Ontoepistemia del desempeño laboral del gerente de aula con diversidad funcional y la gerencia de aula como docente, desde mi diversidad funcional motriz, y se desarrolló a través de la matriz epistémica fenomenológica, paradigma interpretativo, método fenomenológico.

Naturaleza de la investigación

La investigación en cuestión es de naturaleza cualitativa, se busca comprender a las personas dentro de su marco de referencia y ver las situaciones tal cual como se presentan. De esta manera, y según Martínez (2010) la investigación cualitativa trata de identificar la naturaleza profunda de las realidades, su estructura dinámica, aquella que da razón plena de su comportamiento y manifestaciones, por tanto esta resulta la idónea para la comprensión de los sentidos y significados del desempeño laboral mirado desde la diversidad funcional motriz.

Es por ello que el optar por la naturaleza cualitativa de la investigación, destaca el carácter humanista al estudiar a las personas, lo que conduce al conocimiento de las mismas y de sus luchas cotidianas en la sociedad; sus logros, sus fracasos, todo lo cual permite comprender diversos aspectos y entornos de su vida, su realidad, estructura sociocultural y todo lo que esta trae consigo. La presente

investigación es de naturaleza cualitativa tal como lo expresa LeCompte (2000) en Rodríguez y otros (2007:34): podría entenderse como una categoría de diseños de investigación que extraen descripciones a partir de un relato testimonial

Según lo antes señalado la investigación cualitativa se centra en el entorno de los acontecimientos, tomándolos tal y como se presentan, más que reconstruidos o modificados por el investigador, intentando comprender el sentido de, o interpretar los fenómenos de acuerdo al significado que tienen para las personas implicadas, pues busca establecer una reflexión sobre su elaboración, ya que la realidad está inmersa no solo por los hechos observables y externos, sino más bien por significados.

Método Etnográfico

En consecuencia al indagar se consideró que la presente investigación fue abordada desde la narrativa testimonial, la misma busca describir comprensivamente las estructuras de significados, acercándose a la verdadera naturaleza de la realidad humana en cuestión, creando una imagen real y fiel e interpretando las características socioculturales que intervienen en el desempeño laboral del docente como gerente de aula.

En este sentido, las realidades, cuya naturaleza y estructura peculiar sólo pueden ser captadas desde el marco de referencia del sujeto que las vive y experimenta, se apoyan en la convicción de que las tradiciones, roles, valores y normas del ambiente en que se vive se van internalizando poco a poco y generan regularidades que pueden explicar la conducta individual y grupal en forma adecuada, las cuales exigen ser estudiadas mediante métodos fenomenológicos, ya que su esencia depende del modo en que es vivida y percibida por el sujeto, es decir, como una realidad interna y personal, única y propia de cada ser humano, lo que Husserl (1996) llamó mundo de vida, mundo vivido, referente fundamental de la narrativa testimonial.

En otras palabras, la vivencia, como fundamento del testimonio, le atribuye la diferencia con los estudios etnográficos ya que se ubica en los métodos fenomenológicos, donde la principal característica es la menor injerencia del investigador en los relatos y contenidos que constituyen las vivencias de los protagonistas que testimonian. Es eminente destacar que la intención básica de este método, como señala Martínez (2010:182), es “tratar de comprender las realidades actuales, entidades sociales y percepciones humanas, así como existen y se presentan a sí mismas, sin intrusión alguna o contaminación de medidas formales o problemas preconcebidos.

Esto quiere decir que va orientado hacia la naturalidad propia del sector investigado que en este caso es la ontoepistemia del desempeño laboral del gerente de aula con diversidad funcional y la gerencia de aula como docente, desde mi diversidad funcional motriz.

Así que el estudio está enfocado en la narrativa testimonial, y permite la comprensión de todas las estructuras socioculturales que están inmersas en el desempeño del docente como gerente de aula, enfocando la investigación a todos los hechos donde se desenvuelve el fenómeno de estudio explorando la realidad tal y como se presenta para que esta hable por sí misma, considerando tradiciones, roles, valores y normas del ambiente en que se desenvuelven los sujetos de estudio, para comprender y contrastar los comportamientos que me permiten conocer la realidad a través de los relatos de los participantes.

Pues bien, lo que se busca con esta investigación es interpretar la ontoepistemia del desempeño laboral del gerente de aula con diversidad funcional y la gerencia de aula como docente, desde mi diversidad funcional motriz, y comprender los hechos que vive el docente acerca de su propia experiencia y vivencia, tomando en cuenta la interrelación que tiene dicho comportamiento en los aspectos socioculturales, donde cada elemento es constituyente para marcar el énfasis del

relato y se extraigan los datos directos del fenómeno que muestren el verdadero significado.

La presente investigación tiene como intencionalidad interpretar la ontoepistemia del desempeño laboral del gerente de aula con diversidad funcional, y se guió bajo el método fenomenológico de la narrativa testimonial, siendo su propósito o fin estructurar y dar sentido a todas sus partes y componentes. La metodología de la narrativa testimonial se fundamenta en el enfoque fenomenológico de la apreciación de las realidades, es decir que lo que es verdaderamente real en la vida humana no son las cosas y los hechos en sí, físicamente, sino como lo vivimos, cómo los sentimos y cómo nos afectan.

Diseño de la investigación

La investigación responde a un diseño descriptivo-comprensivo de campo para lo que Hurtado (1998:220) la define como: las investigaciones cuyo propósito es describir un evento obteniendo los datos de fuentes vivas o directas, en su fuente natural, es decir, en el contexto habitual al cual ellas pertenecen, sin introducir modificaciones de ningún tipo a dicho contexto.

Esta se orienta por la idea general de un área problemática que se presenta como interesante, esta investigación parte del contexto donde las personas se interrelacionan y forman parte de un argumento particular, describiendo y comprendiendo el fenómeno de estudio que hace referencia a la estructura, la cual viene cargada de un conjunto de significados a los que estos mismos sujetos le dan sentido en la dinámica de vida diaria. En razón de lo expuesto, se estudió a fondo la opinión o juicio de personas, en este caso docentes y estudiantes, capaces, y dispuestos a colaborar con la investigadora.

Unidad de estudio

Este estudio fue realizado a través de un enfoque cualitativo, ya que se obtuvo información de la unidad educativa Luz de Carabobo la cual se encuentra bajo la

figura jurídica de una institución educativa privada, y en la cual me desempeñé como educadora en el área de ciencias sociales, atendiendo el nivel de bachillerato, (educación media general y diversificada), desde primero hasta quinto año, con la finalidad de conocer la realidad del docente de aula con disfuncionalidad en dicho colegio. Esta institución educativa está situada en el Municipio Valencia, en la urbanización Fundación Mendoza, y su infraestructura está formada por dos partes, una en planta baja, donde se ubica la etapa básica y la otra en un primer piso, donde se ubica bachillerato; la vía de acceso para la planta superior es a través de una escalera en la forma de "L"; dicho curso se encuentra formado por cinco salones y se distribuye de la siguiente manera; dos secciones de cada año desde 1 hasta 5 año; en el turno de la mañana funcionan los dos primeros, dos segundos y un tercer año y en el turno de la tarde se halla un tercero, dos cuartos y dos quintos años. La matrícula de cada aula es de 35 estudiantes. Cada salón se encuentra en óptimas condiciones, pintado, con iluminación adecuada, suficientes pupitres y con aire acondicionado, de igual manera, posee su propia privacidad al momento de dar la clase, por lo tanto está muy bien ambientado para el estudiantado y el docente. También dicho colegio cuenta con una cancha para la práctica del deporte. Por consiguiente, todos estos elementos son importantes para el desarrollo de las actividades escolares y para la investigación ejecutada, y de igual manera, sirvieron para el desenvolvimiento del instrumento aplicado que consistió en las entrevistas necesarias para obtener los datos a través de los personajes o informantes claves que fueron: un directivo, un docente y tres estudiantes integrantes de esta casa de estudio.

Para llegar a la identificación de una estructura humana (psicológica o social) más o menos generalizable, debemos localizar primeramente esa estructura en individuos o situaciones particulares mediante el estudio y la captación de lo que esencial o universal lo cual es signo de lo necesario. Lo universal no es aquello que se repite muchas veces si no lo que pertenece al ser en que se halla por esencia y necesariamente. (Martínez, 2010:7)

En efecto basta con casos ejemplares sin necesidad de ser cantidades siempre que sean representativos y estudiados a fondo en su compleja realidad dan sentido y significado; en la comprensión de lo universal que pertenece a cada ser es lo que permite captar la esencia del comportamiento del mismo.(Martínez ob.cit).

Informante Clave

Para el desarrollo de la investigación, otro aspecto importante es la elección de informantes clave; estos, de acuerdo a Goetz y LeCompte (1988:134) “son individuos en posesión de conocimientos, status o destrezas comunicativas especiales y que están dispuestos a cooperar con el investigador; frecuentemente son elegidos porque tienen acceso a datos inaccesibles por el etnógrafo”. Es por ello que los informantes clave o actores sociales que proveen los datos de las entrevistas estuvieron representados por dos docentes con función directiva: uno con trece años dentro de la institución y el otro con siete años. Se buscó estos informantes, debido a la relación laboral que existe entre la autora y los entrevistados, ya que todos laboran en la misma institución educativa y así se recabó la información pertinente para el presente estudio. También participaron tres estudiantes de la misma unidad educativa, ya que hay una interacción constante entre el docente con disfuncionalidad motriz y los estudiantes al momento de desempeñar su cargo como docente.

Así mismo señalan estos autores que los informantes claves son seleccionados cuidadosamente considerando su condición de miembros claves y privilegiados en cuanto a su capacidad informativa. Se logra un buen nivel de empatía con los sujetos participantes en el estudio, en forma tal que la información que ellos proporcionan, permite comprender los significados ocultos no expresados.

Es importante destacar que a estos informantes se les ha cambiado su identidad para resguardar la confidencialidad de la información, las mismas comparten un

conjunto de actividades y grupos sociales que permitieron el estudio objetivo de las mismas, actividades en la parte laboral, social y educativa.

MOMENTO IV

ENTREVISTADOS

Se le aplicaron, al personal Docente con función Directiva de la Unidad Educativa “Luz de Carabobo”, las siguientes preguntas:

Primer Docente con Función Directiva

- 1) ¿Qué me pudiera decir usted sobre el desempeño laboral de los docentes con disfuncionalidad motora?**

No existe impedimento legal ni físico que pueda impedir la función docente, atendiendo a los diferentes avances científicos y tecnológicos, siempre y cuando exista la voluntad de cumplir con la misión de orientar a través del proceso educativo. El docente con disfuncionalidad puede ejercer su rol con total normalidad con tal que esté motivado por su carrera, aun pudiendo existir algunos eventos que tal vez se le dificulte controlar, como por ejemplo: conflicto entre estudiantes que requiera la fuerza y la habilidad necesaria para resolver esa situación.

En este caso, el directivo tiene razón, mi disfuncionalidad motora no me afecta para nada mi función como docente desde el punto de vista científico y tecnológico, ya que me desenvuelvo muy bien en estas áreas. También vale

destacar mi interés en efectuar las diferentes actividades con normalidad desde el enfoque educativo y social. Aun cuando existan ciertos elementos que obstaculicen mi desempeño, no me he dado por vencida, ya que me he sentido con la voluntad física, mental y profesional para seguir adelante y cumplir con todas mis obligaciones laborales y personales como las demás personas. No me he sentido estigmatizada por tener una disfuncionalidad, todo lo contrario pienso que soy igual que los demás aunque con una pequeña diferencia que no interfiere en mi deseo de cumplir con mis metas u objetivos de vida.

2) ¿Considera usted que la infraestructura del colegio es adecuada para el docente con disfuncionalidad motora?

No es la más adecuada, ya que en dicha institución educativa existe el problema de las escaleras, sin embargo no representa un obstáculo si se toman las previsiones para poder superarlo, con la colaboración de los docentes al momento de trasladar a los estudiantes de manera que el docente con disfuncionalidad no tenga que bajar para luego subir nuevamente las escaleras con los estudiantes que le correspondan.

Si es cierto, la estructura del colegio no está ajustada ni para los docentes con disfuncionalidad ni tampoco para los estudiantes, ya que existen el obstáculo de la escalera de tipo "L", y debo subirla poco a poco apoyándome de la pared, ya que no posee pasamano del lado derecho y he observado en varias ocasiones que los estudiantes y docentes sin ningún tipo de disfuncionalidad física se han caído de los escalones... esto ponen en riesgo a cualquier persona. Sin embargo esta infraestructura no me ha impedido o limitado para ejercer mi rol como docente ya que a pesar de ello he estado comprometida con mis responsabilidades dentro de la institución, he cumplidos con mis diferentes actividades diarias y he seguido adelante con mi labor de educadora desde hace un año y dos meses.

3) ¿Considera usted que los estudiantes del colegio han recibido una correcta educación con respecto al tema de la disfuncionalidad?

Es un tema que muy poco se ha tomado a todos los niveles (familiar, educativo y social) pero sería interesante llevarlo a los diferentes programas educativos. Realmente no se le informa, educa, al respecto, en dicha educación, ya que cada profesor está pendiente de sus horas y sus materias, además el programa educativo de bachillerato es muy extenso y no se le ha dado la importancia que se debe aun cuando la disfuncionalidad es un tema palpable, real, actual y muy trascendental de nuestra sociedad y sería excelente inculcar esa educación a los adolescentes de hoy.

Respecto al tema de la educación sobre la discapacidad y sus portadores, hace mucha falta en esta institución educativa, ya que se ha observado la ausencia de esta información en los estudiantes; es una realidad en nuestra sociedad de hoy en día, y el estudiantado no respeta a las personas con esta condición, por el contrario, lo que hacen es burlarse ya sea por ignorancia, por inmadurez, sin entender la condición del otro, en pleno siglo XXI. Más que todo esto sucede con los estudiantes de bajo rendimiento académico, que no aman estudiar y que muy probablemente carecen de una estructura familiar sólida. Por ejemplo, es fácil ver a estos jóvenes ponerles apodos a estas personas con discapacidad, burlarse de su condición física. Sin embargo no son todos los estudiantes, la mayoría valoran y entienden la discapacidad como una condición y no como una enfermedad ni mucho menos como un atraso, y que a pesar de ello pueden superarse y cumplir con sus metas, graduarse y obtener una profesión de licenciado, magíster como en mi caso (en proceso de magíster) y me emociona y me alegre mucho notar la importancia del estudiantado hacia dicha disfuncionalidad y como mi rol como docente ha despertado ese valor.

4) ¿Usted qué opina sobre el rendimiento profesional de los docentes con disfuncionalidad motora?

No hay diferencia entre un docente y otro, lo que realmente importa es dar lo mejor de sí en la profesión que ejerce cada educador. Las personas cuando están realmente preparadas para ejercer una carrera y están motivadas, no importa cuánto su condición física pueda impedir su normal desenvolvimiento, ellas buscarán y lograrán desempeñar su rol de la manera más efectiva y normal posible.

Ciertamente, estoy de acuerdo con el entrevistado ya que yo, como persona con disfuncionalidad me siento bien física y académicamente para poder ejercer mi profesión, aunque siempre van existir algunas limitantes a lo largo de mi camino y en mi día a día hacia las aulas de clase, como por ejemplo, subir las escaleras; sin duda alguna, en esos momentos la colaboración del personal directivo y de los coordinadores ha sido muy útil para que yo pueda subir completamente hasta llegar al aula. Indiscutiblemente que lo único esencial para ejercer una profesión es la motivación y la preparación académica.

5) ¿La disfuncionalidad motora impide, dificulta o minimiza de alguna manera el desempeño docente?

El desempeño al momento de realizar una actividad, cualquiera que ella sea, es la voluntad de hacer dicha actividad; una persona puede estar de pie, sin moverse, o sentada o caminando, pero esto no implica ningún impedimento para transmitir el conocimiento, siempre y cuando ella utilice la pedagogía acorde grupo de estudiantes a quienes se le está impartiendo la clase. El caso de la ubicación del docente en el aula es muy importante, pues este debe estar visible y audible con claridad. También es importante recalcar que entre las funciones del docente se encuentra la de planificador con la finalidad (entre otras) de motivar al estudiante, y obtener la evaluación correspondiente que demuestre su rendimiento escolar.

Todas estas funciones, el docente de aula las ha desempeñado a cabalidad, cumpliendo con los objetivos establecidos por la institución, aun cuando no todos sus miembros se encuentran en perfecto estado de salud.

Yo como persona con disfuncionalidad al momento de dar la clase debo tener presente varios elementos tales como la voluntad, la disponibilidad, la pedagogía y las estrategias que debo utilizar para poder enseñar y transmitir el conocimiento es decir, que no es necesario que esté físicamente completo para poder educar. Sin embargo siempre se me presentarán algunas dificultades que pueden atrasar mi labor, tales como: el transporte, las escaleras y en algunos casos las secuelas de las dolencias por mi condición, las cuales no me han impedido pero si en algunos casos me han retrasado al momento de llegar a la hora establecida a la institución para impartir la clase en la primera hora de los diversos cursos que tengo a cargo. Por consiguiente, sigo desempeñándome igual que cualquier otro docente con los aspectos positivos y negativos de la profesión, y con el trajín diario de todos los días. Definitivamente una persona con discapacidad independientemente de su condición puede ejercer un rol definitivo. Lo importante es tener la voluntad y ambiciones para superarse cada día más.

Segundo Docente con Función Directiva

1) ¿Qué me pudiera decir usted sobre el desempeño laboral de los docentes con disfuncionalidad motora?

El desempeño dependerá de la motivación y responsabilidad que el docente quiera demostrar en su trabajo, el compromiso y vocación que tenga. Por lo tanto se puede decir, que el desempeño laboral docente no obedece a las condiciones físicas si no a la aptitud y a la actitud del mismo.

En este punto coincido con el personal directivo, el cual expresa que el desempeño laboral docente no se fundamenta en las condiciones físicas exclusivamente o por sobre todas las cosas, sino en la voluntad, ya que en mi caso, a pesar de todos los obstáculos que se me han presentado en el camino para desempeñar mi cargo, he podido superarlos y esto es debido a mi propósito de cumplir con mi responsabilidades, cuales son: explicar mi clase de cada materia que me corresponde a diario desde primer año hasta quinto año de bachillerato durante todo el día... esto demuestra a su vez el grado de compromiso que tengo como docente por la educación y formación del educado.

En mi experiencia docente he aprendido que el mundo de la enseñanza es muy amplio y que se da a través de la interacción entre el docente, estudiante y sociedad y en donde se reflejan los aportes que cada individuo da, desde su punto de vista por ejemplo: la receptividad de los estudiantes al momentos de tener como docente una persona con disfuncionalidad, y que ellos lo han tomado con total normalidad (sin embargo no olvidemos que existen los pequeños grupos que siempre interfieren en la relación estudiante y profesora porque no posee un gran de madurez o por desconocimiento del tema).

2) ¿Considera usted que la infraestructura del colegio es adecuada para el docente con disfuncionalidad motora?

No es adecuada, por lo menos para el área de bachillerato, ya que esta infraestructura se encuentra ubicada en un primer piso y para poder acceder a ella o al nivel de secundaria se debe hacer a través de la escalera.

Estas infraestructuras no se encuentran aptas para personas con disfuncionalidad, no fueron diseñadas para ellas, pero a pesar de dicha infraestructura, adversa a mis condiciones físicas, he podido desempeñarme como docente en el área de bachillerato, enfrentando y superando las limitantes que se me presentan a diario, desde un enfoque gerencial, buscando manejar mi vida, mi tiempo, mi espacio, mis habilidades, destrezas y mis debilidades desde el punto de vista motor, para

desenvolverme con total normalidad en mi entorno. También vale destacar la lucidez del estudiantado cuando me ven subiendo las escaleras, ya que observan mi estado de discapacidad y me han ofrecido su apoyo para seguir adelante, con esto hago hincapié sobre el aspecto de la dificultad que enfrento al momento de subir y bajar las escaleras de la institución y este es el único impedimento que han visto de mi parte como docente y que las demás actividades la he desempeñado con total normalidad.

3) ¿Considera usted que los estudiantes del colegio han recibido una correcta educación con respecto al tema referente a la disfuncionalidad?

Creo que el tema no se ha tratado a profundidad por lo menos en el área académica. Sin embargo, considero que ese tema del “respeto” hacia las personas con disfuncionalidad proviene de los valores que tengan cada uno de los estudiantes en su hogar.

En realidad los valores están ausentes en esta institución a nivel de bachillerato (área en la cual me desempeño como docente), y esto se puede deber tanto por parte de los representantes como de los docentes, ya que ningunos de ellos van inculcando el respeto hacia los discapacitados que tanta falta hace y aún más a los estudiantes inconscientes. Pero esta carencia no se observa en todos los estudiantes; de hecho hay valores que están presentes desde la etapa básica hasta segundo año de bachillerato, sin embargo pareciera que a medida que van creciendo los estudiantes van perdiéndolos y tal vez eso se deba a la nueva etapa de la adolescencia en la ellos se encuentran y que está desatada en este siglo más que nunca (o será mi impresión) o puede ser el hogar del cual provienen, que por múltiples razones, personales, culturales, económicas, sociales y políticas, lo van perdiendo poco a poco. Por lo tanto me he encargado de reforzar los valores a los estudiantes a pesar de que no todos tienen la misma receptividad por consiguiente todos debemos fortalecerlos desde el hogar hasta la institución para crear un buen ciudadano. Vale destacar que el docente es un formador continuo y

permanente de individuos y no solo ellos tienen el deber de formar a los individuos sino también los representantes y familiares.

4) ¿Usted qué opina sobre el rendimiento profesional de los docentes con disfuncionalidad motora?

Considero que profesionalmente podría afectar un poco en cuanto al desempeño de algunas actividades. Sin embargo, no por ello se debería ver afectado el desempeño docente; dependerá del tipo de dificultad que posea y de la actitud del maestro en sí.

Mi disfuncionalidad no me ha afectado al momento de enseñar y transmitir la formación pertinente al estudiantado, pero sí me ha afectado la infraestructura, específicamente las escaleras, sin impedirme cumplir con mis diferentes roles como docente. Por consiguiente, mi rendimiento profesional es igual al de los demás docentes de la institución y he observado el interés por parte de los estudiantes especialmente con mis asignaturas, ya que mantengo una relación de amistad con cada uno de ellos y he establecido una comunicación constante y efectiva, demostrando interés en el momento en el que no cumplen con las asignaciones, en otras palabras estoy ejerciendo la pedagogía y la comprensión para con ellos, ya que todos pueden tener algún problema que les afecte su rendimiento académico. Es importante recalcar que si somos docentes no es solamente para transmitir conocimiento sino también para entender al otro sea estudiante o no; nuestra condición humana debe siempre estar presente para comprender la condición humana del otro.

5) ¿La disfuncionalidad motora impide, dificulta o minimiza de alguna manera el desempeño docente?

La docente entrevistada expresa que mi desempeño docente lo he cumplido con total normalidad al igual que los demás docentes de dicha institución, siendo que mi disfuncionalidad no me ha afectado para nada en mi rol como educadora, ni en la planificación del cronograma escolar ni en los contenidos aplicados para el desarrollo del conocimiento de los estudiantes. No sería cuestión de impedir, pero si se ve minimizado un poco el desempeño de algunas actividades.

Aunque no me ha afectado desde el punto de vista del programa educativo, entiéndase como la planificación, contenido a impartir, estrategia para evaluar, se me ha hecho difícil el dominio del grupo, ya que una minoría de los estudiantes no toman en serio a una persona con disfuncionalidad, específicamente los jóvenes de cuarto y quinto año de educación diversificada: estos son los ignorantes ciudadanos que carecen de valores. Debido a esto he tomado una actitud serena y comprensiva pero pedagógica, y teniendo en cuenta mi rol de educadora debo transmitir esos valores que tanta falta hacen en estos estudiantes y tener una comunicación abierta todo el tiempo de manera que ellos entiendan que soy una docente como los demás y que mi objetivo es dar una formación y educarlos para su futuro, pero también soy una mujer, un ser humano, que necesita la comprensión y la solidaridad de su entorno social, al igual que ellos, al igual que todos. Y que ellos comprendan que mi condición no debe descalificarme para ejercer mi profesión docente sino por el contrario, deben ver la discapacidad como un estado que a pesar que está allí presente no significa un obstáculo que impida el desarrollo profesional y personal; a pesar de esto he sabido seguir adelante y me he superado profesionalmente, se puede decir que el valor de la perseverancia está presente en mí y ha sido evidente que esto no me ha afectado para cumplir mi metas.

En las entrevistas aplicadas a los estudiantes del colegio “Luz de Carabobo”, a través de las siguientes interrogantes, ellos expresaron lo siguiente:

Tercera entrevistada (estudiante)

1) ¿Qué me pudiera decir usted sobre el desempeño laboral de los docentes con disfuncionalidad motora?

Un docente con disfuncionalidad motora puede ejercer su labor con total normalidad, ya que al momento de explicar, solamente necesita la vocación y la pedagogía para poder enseñar, y su impedimento físico no es tal para su desempeño laboral. Aunque siempre existen aquellos ignorantes (estudiantes) ajenos a la condición de ese docente.

Dicha estudiante entrevistada expresa que mi disfuncionalidad no me ha afectado en mis actividades escolares y comparto su opinión, sin embargo la ignorancia y falta de conciencia de algunos estudiantes afecta emocionalmente al docente con esta condición.

A pesar de tener un estado diferente a los demás esto no significa que sea menos que nadie, al contrario tengo más ganas de seguir adelante y cumplir con todas mis metas, tal vez por esta circunstancia las personas con disfuncionalidad somos más capaces de avanzar sin perjuicio, aunque la sociedad no tenga la capacidad de entender estas diferencias físicas o mentales. Sin embargo sería un logro social que los docentes pudiésemos cambiar esa visión castrante y a veces despreciativa de las personas físicamente normales hacia los que poseen una diversidad funcional, desde las aulas de clase, y la interacción entre las mismas; se puede lograr aunque es cuestión de tiempo alcanzar este objetivo. En mi caso, como docente con discapacidad motora impartiendo formación a un grupo de individuos en el nivel de bachillerato, puedo afirmar que la educación es el motor de arranque de la sensibilización del ser humano como ser social este es un inicio que está demostrando como fuente principal la valoración de todos los individuos por igual, comenzando desde el aula escolar con los estudiantes, e inculcando los valores desde cualquier etapa de estudio.

2) ¿Considera usted que la infraestructura del colegio es adecuada para el docente con disfuncionalidad motora?

En realidad no, no es adecuada para el docente con disfuncionalidad motora, pues en dicha institución existen las escaleras, factor limitante para el traslado del profesor al momento de subirlas y bajarlas, debido a su condición; en este caso, se podría crear o habilitar un salón en la planta baja en donde impartir sus clases sin ningún problema de traslado para que este inconveniente no siga afectando a su salud física (las piernas). Una idea sería tumbar el liceo para nuevamente construirlo solamente por el docente con disfuncionalidad pero lamentablemente esta posibilidad no es válida (simpática opinión del entrevistado)

La entrevistada expone una buena idea para que el docente con disfuncionalidad no siga pasando trabajo con el asunto del traslado, subir y bajar la escalera, pero lamentablemente la institución no va derrumbar la infraestructura del colegio por satisfacer las necesidades de una sola persona, tal vez pierda mucho desde el punto de vista económico y a la gerencia no le interesa la salud física del docente sino la ganancia que pueden obtener, claro está que para obras futuras es bueno tomar en cuenta la opción de crear rampas de acceso/ ascensores para el traslado del personal docente, o discapacitado o para una emergencia.

No obstante, mi disfuncionalidad no me ha impedido el desempeño de mi profesión docente, aunque en realidad si he tenido obstáculos que se me han presentado en el camino y he sabido manejarlo con madurez como parte de mi vida. Aunque existen otras personas que están más limitadas a cumplir con sus metas por ejemplo: las personas en silla de ruedas, que a pesar que se encuentran permanentemente sentados siguen luchando para alcanzar sus logros y cumplir sus sueños. Todo esto no me ha imposibilitado para seguir adelante y lo he tomado como parte de mi aprendizaje diario y motivador aceptándolo con total normalidad, ya que me considero y me siento igual que las demás personas. Cada día voy aprendiendo sobre mis posibilidades y las limitantes que me ofrece y he

sabido aprovecharlas como fragmento importante en el desarrollo humano de mi vida personal y profesionalmente.

3) ¿Considera usted que los estudiantes del colegio han recibido una correcta educación con respecto al tema referente a la disfuncionalidad?

Pocos son los profesores que contribuyen a informar y formar a los estudiantes sobre el tema de la disfuncionalidad y de quienes la padecen, pero a pesar de todo, la dueña del colegio, si ha transmitido ese valor a los estudiantes, el de apreciar a las personas con esta condición, quienes a pesar de todo se han superado con una fuerza de voluntad increíble porque quieren alcanzar sus metas, y para ellos no existe ningún impedimento ni obstáculo. Pero a pesar de este esfuerzo de la dueña del colegio a los estudiantes, algunos de ellos (gracias a Dios son minoría) se burlan de todas las personas que posee algún tipo de disfuncionalidad pues no tienen la madurez suficiente para aceptar las diferencias entre seres humanos, físicamente hablando; en este caso no existe el respeto hacia el discapacitado. Sin embargo esta problemática de los antivalores proviene del hogar. Es decir, es en el núcleo familiar donde se forman los valores o antivalores; el hogar es el motor formador del hombre en la sociedad.

Esta estudiante expresa que no existe la educación sobre este tema en el colegio por parte de los profesores.

Estoy completamente de acuerdo con la entrevistada en cuanto a los valores que se encuentran en decadencia y que cada día están más en crisis, puede ser que esta problemática provenga del hogar o la institución pero definitivamente existe este inconveniente que ni uno ni otro se han puesto de acuerdo para solucionarlo.

Es importante recalcar que la familia es la raíz y cuna principal de la sociedad, por lo cual debería estar bien formada, pero lamentablemente en la sociedad de hoy en día, el núcleo familiar y por ende la familia está en crisis, ya sea por la ruptura

entre sus miembros o por interés individuales, por falta de amor, dedicación, comprensión ... cuando no existen estos elementos primordiales no hay familia y no hay valores y como consecuencia de ello, los hijos que en este caso son los estudiantes, demuestran ese desnivel a través de su conducta y comportamiento en la interacción en la sociedad. Allí se muestra la formación del estudiantado en el colegio a través de las burlas e inconsciencias por parte de ellos hacia las personas con disfuncionalidad motora, mental o visual, o de cualquier otro tipo. De igual manera la educación escolar es parte significativa en la instrucción del estudiantado, si los docentes no tratan por lo menos de inculcar los valores que no poseen los estudiantes ¿Quién lo hará? Además de la familia, los docentes son los segundos responsables de la educación de cada individuo en el país. Por esta razón el educador siempre debe tener en cuenta como principal objetivo a enseñar los valores tanto en la teoría como en la práctica, ya que un hecho vale más que mil palabras.

4) ¿Usted qué opina sobre el rendimiento profesional de los docentes con disfuncionalidad motora?

El docente con disfuncionalidad motora se puede desenvolver muy bien o aún mejor que otros docentes que están completamente normales, y se aplica mejor con las normativas de la institución, es más responsable con sus actividades y le pone amor a lo que hacen por vocación.

Ciertamente, las personas con disfuncionalidad tienen mayor responsabilidad sobre sus actividades tal vez porque tienen sentido de pertenencia más que otros, y es más preocupado por cumplir con todos sus roles a tiempo. Por lo tanto el docente con discapacidad a pesar de las diferentes problemáticas que le produce el entorno trata de efectuar su planificación con total normalidad.

Además, un docente con discapacidad tiene la voluntad de realizar las cosas a tiempo, sin ningún contratiempo aunque tal vez en algunos momentos se le pueda

presentar algún inconveniente, pero a pesar de ello dichas personas siempre tratan de cumplir sus diversas metas cueste lo que le cueste, porque tienen la motivación de hacer realidad su sueño, teniendo en cuenta que para llegar a ello se necesita un grado mayor de esfuerzo, más que los demás, para poder lograrlo. En mi caso, yo tengo muchas metas en la vida, pero a pesar de mi condición no me he detenido por conseguirlas, de hecho mi primera meta fue, graduarme de Licenciada en Educación en la Universidad de Carabobo, luego conseguir un empleo en donde pudiera ejercer mi profesión, aunque en un colegio privado con un bajo salario pero la ejerzo y así poder contribuir con la sociedad como persona activa a pesar de mi diversidad, luego ahora culminar mi maestría en gerencia avanzada en educación, con esto quiero demostrar que no existe impedimento para estudiar una carrera, lograr una profesión y ejercerla con total orgullo, estas son mis metas que he logrado con mi esfuerzo, dedicación, amor y perseverancia, además ahora que practico la docencia me siento muy bien, porque he demostrado que soy capaz de enseñar a través de la educación y la carrera que elegí para transmitir el conocimiento con otros, e interactuar con los estudiantes me llena de mucha satisfacción aun cuando el salario no es bueno (a ningún nivel, ni personal, no regional ni nacional), pero tengo la vocación que me hace valorar mi trabajo y mi objetivo con mis estudiantes: que es que aprendan de manera significativa y permanente y se conviertan en hombres de bien y útiles a ellos, a sus seres queridos, a la sociedad y al país.

5) ¿La disfuncionalidad motora impide, dificulta o minimiza de alguna manera el desempeño docente?

Puede ser que la disfuncionalidad afecte el desempeño docente porque depende de diversos elementos, por ejemplo: la infraestructura de la institución, el transporte para llegar temprano a la misma y si se atrasa el docente, se atrasa el estudiantado con la planificación de los contenidos, sin descartar el dolor físico del maestro, específicamente si en algún momento siente dolor en las piernas lo que impide su labor docente.

La entrevistada expresa un punto muy importante, específicamente el hecho que existe algunos elementos que pueden afectar el desempeño docente tales como el transporte; en mi caso, es un gran problema ya que debo esperar un transporte adecuado para mi traslado de un lugar a otro y esta problemática a su vez ha generado retardo por mi parte a la hora de impartir clase. A pesar de todos estos elementos, que de alguna manera han influido en mi desempeño docente, no he dejado de cumplirlo, he sabido manejarlos y en algunos casos se puede decir que aun siendo aspectos negativos yo los he tomado como positivos aprendiendo mucho de ellos. Puedo decir con propiedad que la disfuncionalidad no es un impedimento para poder lograr las cosas, más bien es otro instrumento que Dios nos ha regalado para esforzarnos más por lo que queremos, el único detalle, es que debemos saber cómo, cuándo y dónde manejarlo, para que lo pueda utilizar como ventaja y no como desventaja y así poder desenvolverme casi con normalidad en la sociedad.

Cuarta entrevistada (estudiante)

1) ¿Qué me pudiera decir usted sobre el desempeño laboral de los docentes con disfuncionalidad motora?

Me parece que un docente con disfuncionalidad desempeña su rol como profesor igual o mejor que otras personas que están físicamente sanas, desde mi punto de vista no le afecta para nada. También vale destacar que su desempeño docente lo ha asumido muy bien porque motiva a todos sus estudiantes; como docente es comprensiva y siempre nos da chance en la entrega de las asignaciones.

Esta entrevistada muestra, desde su punto de vista, que mi disfuncionalidad no me ha afectado al momento de dar la clase y que he motivado al estudiantado a preocuparse por sus estudios y cumplir con las asignaciones. Y este rol lo he asumido con pedagogía y vocación. Ya que sin estos elementos un docente no es realmente un educador; cuando se escoge esta profesión de la docencia, se

escoge también el amor hacia los demás, es dar un conocimiento, una formación a un ser que está comenzando su vida al mundo real y en el cual se está preparando para que dé lo mejor de sí en la sociedad; cuando el docente logra su objetivo de ver que el estudiante aprendió todo lo necesario en el nivel escolar esto lo llena de orgullo y satisfacción, porque ha contribuido a formar un nuevo ciudadano basándose en la enseñanza-aprendizaje que él le transmitió; este docente debe tener como finalidad la comprensión y el amor por su carrera y poder transmitir lo mejor de sí. Con esto quiero dar a conocer que el docente como educador no importa si posee una disfuncionalidad, lo realmente importante es el interés y la voluntad que posee por formar, basándose en el amor por su profesión, dichas personas puede ejercer su carrera de docente igual que cualquier otro.

2) ¿Considera usted que la infraestructura del colegio es adecuada para el docente con disfuncionalidad motora?

No, porque con la disfuncionalidad que posee el docente, tiene que llegar temprano, se le dificulta bajar y subir escaleras, esto puede ocasionar cansancio o desgaste físico, el transporte público es otra dificultad para su movilización.

La estudiante ha observado el grado de mi dificultad al momento de subir y bajar las escaleras y lo que esto puede producir en mi salud física, e igualmente el transporte público que se me dificulta tanto abordar. Sin embargo sigo ejerciendo mi profesión con total normalidad, aunque existen algunos elementos en mi entorno como ya ha sido mencionado anteriormente, que me han afectado pero esto no significa que me haya limitado en mi trabajo o en mi desempeño como actualmente lo estoy haciendo, por el contrario, he tenido más interés en ejercer mi profesión docente, ya que cada día todos tenemos obstáculos en nuestra vida y los hemos podido superar, y nuestro camino está formado por situaciones buenas y malas y tenemos que aprender de ellas.

3) ¿Considera usted que los estudiantes del colegio han recibido una correcta educación con respecto al tema referente a la disfuncionalidad?

Poca es la enseñanza que se está transmitiendo en el colegio, pero también es importante acotar que el respeto y la mentalidad de una persona sana se basa en los valores familiares, y en este caso se observan los antivalores con mayor fuerza, ya que estos jóvenes poseen un grado de ignorancia con respecto a la situación de las personas con disfuncionalidad, porque hoy en día existen todavía hay personas que se burlan de otras con disfuncionalidad motora, visual o mental, porque no tienen la capacidad mental de entender las diferentes situaciones que le han pasado a esas personas para estar en ese estado o situación diferente.

Como ya lo comente en una respuesta anterior, esta institución no pone en práctica la educación referente a las personas con disfuncionalidad pudiendo esto reflejar el grado de ignorancia de la formación de los ciudadanos del futuro. Sin embargo es importante acotar que no solo es responsabilidad del colegio sembrar los valores, ni tan solo de las familias (quienes por cierto fallan mucho en este aspecto) sino de cada uno de los docentes de ser ellos mismos los protagonistas de esta instrucción y llevarlo a la práctica con cada estudiante; vale destacar que el principal formador del estudiantado es su propia familia y de la conciencia que posee cada individuo como ser humano psicológicamente hablando, también podemos mencionar desde el punto de vista religioso es decir, cuando Dios en uno de sus mandamientos nos indica que debemos amar a nuestro semejante, todos y cada uno de estos factores, contribuyen a moldear al estudiante para que el mismo desarrolle su capacidad de aprender y obtener los valores como elementos prácticos y permanentes en su vida. Se puede decir que, dependiendo de estos diferentes enfoques y si se están desarrollando o no, van influyendo en los estudiantes para que ellos tengan la capacidad de entender la diferente condición de las personas con disfuncionalidad.

4) ¿Usted qué opina sobre el rendimiento profesional de los docentes con disfuncionalidad motora?

El docente con disfuncionalidad ha ejercido una labor normal en las diferentes labores que ha desempeñado, y se ha desenvuelto en su rol a pesar de las actitudes apáticas de algunos estudiantes que han observado una docente con disfuncionalidad motora. Contrariamente a todo esto, su motivación por la enseñanza ha estado siempre presente, es buena profesora, se ha desempeñado igual que los demás profesores, trata de relacionarse con los estudiantes; se comunica más con ellos; es comprensiva; explica las clases y aclara dudas a todos los estudiantes que tienen interés en sus estudios.

La entrevistada expresa que realmente la docente ha cumplido con total normalidad con el programa educativo y se ha desempeñado muy bien en su rol, con las diferentes secciones a quienes les imparte clase.

He ejercido mi profesión basándome en la pedagogía y en la vocación, ya que estos son dos de los factores motivadores para practicar la docencia, a pesar de los diferentes obstáculos que puedo tener como persona con disfuncionalidad, esto no me impide realizar mis diferentes actividades diarias como docente en todos los niveles a cargo. Se puede decir que la base de la educación y el éxito de la misma es la relación que se establece entre estudiantes y profesor, es allí es donde se demuestra si he sido una buen docente o no. A pesar de mi condición no me he sentido discriminada por los estudiantes, por el contrario, ellos me han demostrado su cariño en respuesta al estímulo de comprensión y cariño que les entrego y siempre los he respetado a cada uno motivándoles continuamente a cumplir con sus actividades escolares y que comprendan las responsabilidades que tienen con sus estudios, ya que esto es un aprendizaje que nadie se lo va a quitar. Especialmente mis niños de primero, segundo y tercer año de bachillerato.

5) ¿La disfuncionalidad motora impide, dificulta o minimiza de alguna manera el desempeño docente?

No le impide si es una persona preparada, porque se ha observado que a pesar de ser una docente con disfuncionalidad es Licenciada en Educación y está haciendo una maestría, se ha desempeñado con vocación en su labor, aunque sí le cuesta un poco subir y bajar las escaleras, sin embargo no le ha afectado para impartir las clases en los diferentes años que le corresponden (desde 1° hasta 5° año de bachillerato) ni en llegar temprano a la hora de impartir su clase. A pesar de todos estos inconvenientes el docente con disfuncionalidad, a la hora de cumplir con sus actividades diarias las puede desempeñar casi con total normalidad.

Esta estudiante explica que a pesar de que soy una persona con disfuncionalidad motora, esto no me ha limitado para seguir trabajando y cumplir con mis metas u objetivos. Y que he ejercido mi rol como los demás docentes. A pesar de muchos elementos del entorno que me han afectado, no los considero como obstáculo permanente y que yo no pueda vencerlos, ya que día a día debemos enfrentar diversos factores que nos pueden entorpecer la labor que desempeñamos. Desde mi punto de vista todos tenemos problemas sean físicos o de otra naturaleza, pero debemos reflexionar sobre ello y cómo debemos mejorarlo. Nuestra vida es un constante aprendizaje y la finalidad de ello es aprender a superarnos y no lamentarnos demasiado sin reaccionar y actuar en consecuencia. Yo me he sentido afortunada pues a pesar de que tengo una disfuncionalidad, esto no me ha impedido cumplir con mis sueños y gracias a Dios que puedo trabajar y ejercer la docencia como los demás y puedo conseguir las cosas que deseo por mi propio medio, ya que a mí no me gusta depender de los demás, con esto quiero resaltar a todas aquellas personas que no tienen la capacidad física para valerse por sí mismas porque poseen un grado de discapacidad mayor que les impide su desenvolvimiento en la sociedad, pero con todo y eso lo logran. Para finalizar a Dios le doy Gracias por esta oportunidad que me ha brindado para compartir con mis niños de bachilleratos especialmente los de primer año.

Quinto entrevistado (estudiante)

1) ¿Qué me pudiera decir usted sobre el desempeño laboral de los docentes con disfuncionalidad motora?

A pesar de tener una disfuncionalidad motora, esto no le impide al docente hacer su trabajo como cualquier otro, tener vocación de docente pudiendo hacer el trabajo igual que los demás.

A pesar de la disfuncionalidad que poseo este estudiante expresa que he ejercido la docencia con total normalidad y que he desempeñado mi rol como cualquier otro; sin embargo existen algunos aspectos que influyen en el desempeño docente tales como: el entorno social, el transporte y las escaleras de la institución, entre otros, y que son inadecuados para las personas con disfuncionalidad motora y en mi caso he tenido que adaptarme a ello. Sin embargo mi desempeño laboral como docente lo he tratado de cumplir al igual que los demás docentes y basándome en mi vocación de servicio desde una formación académica adecuada para el desenvolvimiento intelectual de los estudiantes; le he proporcionado las herramientas necesarias para su correcto aprendizaje. Me atrevo a decir que cualquier persona que tenga la capacidad intelectual no importa la diversidad que posea, si posee la voluntad de desempeñarse en su profesión, entonces que no tenga miedo y luche por lo que realmente quiere... lo importante es seguir adelante y alcanzar su objetivo. Es satisfactorio cuando uno ejerce su profesión, cuando le gusta su carrera. La docencia ayuda a la formación de individuos y de esta manera el docente está contribuyendo a través de la preparación de un nuevo ciudadano a formar una sociedad y un país de ciudadanos útiles y de provecho.

2) ¿Considera usted que la infraestructura del colegio es adecuada para el docente con disfuncionalidad motora?

La institución no es adecuada para personas con disfuncionalidad motora, ya que en ella se encuentran las escaleras para poder acceder a bachillerato y por tal motivo al docente con esta condición le afecta esta infraestructura. Este es un factor negativo que impide el desenvolvimiento del docente. Pero a pesar de este obstáculo el docente ha impartido sus clases durante todo el año escolar anterior y el presente, aunque este esfuerzo extra lo puede estar afectando físicamente.

Lamentablemente las escaleras es uno de los factores que me ha afectado negativamente para el desempeño docente, pero a pesar de todo esto he ejercido mi rol de docente de la manera más normal posible. Tal vez en algunos momentos es dificultoso la subida de las escaleras para poder llegar a las aulas de clase, pero apartando este detalle, no tengo otro impedimento que me obstaculice dar mis clases como se debe, se me hace más fácil cuando ya estoy en el primer nivel ya que bachillerato desde séptimo a quinto año se encuentran en el mismo piso, así que no tengo la necesidad de subir y bajar las escaleras varias veces solamente en el momento de ir al baño, ya que los mismos se encuentra en la planta baja, ah, y otra es en el momentos de bajar, ya que estas escaleras poseen solamente un pasamano de un lado. De igual manera sigo ejerciendo mi profesión y esta infraestructura no ha sido una limitante permanente para realizar mis diversas actividades académicas diarias con mis estudiantes; ellos si han observado mi dificultad para subir las escaleras y en algunas ocasiones me han brindado su ayuda generosamente especialmente los de segundo y cuarto año y es allí donde se muestran los valores que ellos tienen. Es gratificante ver a tus estudiantes que se interesen por tu bienestar... me imagino que es por la muestra de cariño que le he demostrado a todos ellos.

3) ¿Considera usted que los estudiantes del colegio han recibido una correcta educación con respecto al tema referente a la disfuncionalidad?

Se ha notado el aprendizaje de los estudiantes de la etapa de básica con respecto a la disfuncionalidad, ya que a ese nivel se refuerzan mucho los valores, en cambio en bachillerato no se ha observado dicha educación ya que cada profesor se ocupa de su materia y de sus horas.

La enseñanza acerca del tema de la disfuncionalidad se ha destacado más en el área de educación básica, que en el nivel de bachillerato donde, probablemente por descuido, negligencia u olvido esta posibilidad de transmitir esta formación ciudadana no se ha realizado...a pesar de no he escuchado directamente a los estudiantes colocarme sobrenombres hacia mi persona pero si me he enterado indirectamente. Con esto quiero dar a conocer las consecuencias de los antivalores que se encuentran presentes en el hogar, en el colegio y en el entorno social. Tal vez esta decadencia de los valores la ha ocasionado el propio sistema educativo, ya que el mismo ha sido muy flexible, quizás demasiado, sobre todo en los últimos años; a causa de la LOPNA que protege a los niños, niñas y adolescentes los estudiantes están más relegados con sus responsabilidades escolares y sociales como ser un buen ciudadano y colaborar en la sociedad como miembro activo. Sin embargo tanto es el declive de los valores que los hijos ya no respetan a los padres ni a sus familiares y quieren hacer y deshacer a su antojo sin medir los resultados de sus actos. Por otra parte, el docente debe ser ejemplo vivo y permanente de enseñar y transmitir una instrucción pertinente, es decir el educador de hoy en día tiene una ardua labor con esta problemática...la verdad es que siempre ha tenido esa ardua labor, pero los jóvenes de hoy en día nos han perdido mucho el respeto de antaño.

4) ¿Usted qué opina sobre el rendimiento profesional de los docentes con disfuncionalidad motora?

El docente con disfuncionalidad puede ejercer su rol normalmente como los demás, dicha condición no le impide impartir su clase y ser un buen profesor, una buena persona y desempeñar un buen trabajo.

El docente con diversidad motora puede ejercer su rol al igual que los demás educadores; lo realmente importante es que el docente esté preparado académica y pedagógicamente para ejercer su rol y sobre todo esté motivado para cumplir con sus actividades.

A pesar de la diversidad que poseo, esto no implica que no tenga la capacidad de practicar una profesión, al contrario la ejerzo con mayor valor y responsabilidad que otra persona físicamente normal, ya que he reflexionado sobre mi vida y poseo la perseverancia necesaria para ejecutar mis objetivos y alcanzar mis logros; puedo decir que todo este proceso ha representado un gran esfuerzo físico, emocional y personal para poder realizar y alcanzar mis metas, ya que, por ejemplo, he tenido que levantarme más temprano para poder tomar el transporte público y trasladarme hacia la institución educativa para llegar temprano, además en algunos casos ha sido necesario dedicarme más tiempo a un grupo de estudiantes para reforzar algún tema sin importar cuánto me tarde en lograrlo. En realidad lo verdaderamente importante para mí es que los estudiantes me entiendan el contenido de la asignatura que doy, y que ese aprendizaje sea significativo. Por consiguiente, puedo decir que estoy ejerciendo mi papel como educadora y formadora de vida en forma permanente, con vocación, producto del amor por mi profesión. A pesar de mi condición he reconocido que nosotros como personas con diversidad funcional hemos realizado un esfuerzo sorprendente para poder seguir adelante y llevar una vida normal en la sociedad.

5) ¿La disfuncionalidad motora impide, dificulta o minimiza de alguna manera el desempeño docente?

Absolutamente no, ya que es una persona profesional y si está bien preparada no se le dificulta para desempeñarse en su labor docente, sin embargo lo que si le

puede afectar es el traslado hacia la institución y al aula a causa del transporte y las escaleras.

Este entrevistado expresa que yo he desempeñado mis funciones con normalidad, ya que estoy preparada académicamente para ejercer mi rol como docente y mi disfuncionalidad no me impide desempeñarme en mi labor docente, a pesar de la existencia de algunos factores que obstaculizan mi traslado hacia la institución y hacia las aulas. Sin embargo, he sabido gestionar estas dificultades con gran responsabilidad de acuerdo a mis capacidades físicas, para adaptarme al entorno que me rodea y en estos últimos meses, debido a la situación del país se me ha hecho más difícil poder tomar transporte público tanto en la mañana como en la noche, ya que mi horario como docente va desde la siete de la mañana hasta la seis de la tarde y como comprenderán, estas horas son horas pico, en donde hay más tráfico y afluencia de personas para la zona sur de Valencia, y me ha tocado caminar una larga distancia, de una aproximada de duración para poder llegar hasta la maternidad del sur y poder tomar una camioneta hasta la casa. Esta realidad me ha causado un cansancio físico debido a la larga distancia que tengo que recorrer para poder llegar a mi destino.

La situación de nuestra nación nos ha afectado a todos especialmente a nosotros los discapacitados, ya que se nos hace más difícil movilizarnos y en algunas ocasiones he llegado tarde al colegio debido a estas circunstancias que estamos viviendo, pero he seguido adelante y sigo ejerciendo como todos los días, mi profesión.

TRIANGULACIÓN 1

D: Docente

E: Estudiante

Y: Yo

Variables	Entrevistados	Teoría
<p>1) El desempeño laboral de los docentes con disfuncionalidad motora</p>	<p>D: El desempeño dependerá de la motivación y responsabilidad que el docente quiera demostrar en su trabajo, el compromiso y vocación que tenga</p>	<p style="text-align: center;">Teoría de la Motivación</p> <p>El siglo XX se ha caracterizado por desarrollar tres olas de pensamiento psicológico sobre la naturaleza humana: el psicodinámico, el conductual y el Humanista /existencial. Abraham Maslow, se asocia tradicionalmente con la psicología humanista, con un trabajo pionero en el área de la motivación, la personalidad y el desarrollo humano. según Reid-Cunningham, (2008).</p>
	<p>E: A pesar de tener una disfuncionalidad motora, esto no le impide al docente hacer su trabajo como cualquier otro. También vale destacar que su desempeño docente lo ha asumido muy bien pues es una gran motivadora para todos sus estudiantes.</p>	
	<p>Y: a pesar de mi disfuncionalidad motora me he sentido motivada a ejercer mi profesión como docente, sin olvidar las diferentes limitantes que se me han presentado a lo largo de mi profesión pero esto no ha sido una</p>	

	barrera que me ha impedido cumplir mi rol como docente.	
--	---	--

TRIANGULACIÓN 2

D: Docente

E: Estudiante

Y: Yo

Variables	Entrevistados	Teoría
2) <i>La infraestructura del colegio es adecuada para el docente con disfuncionalidad motora</i>	D: No es adecuada... demasiadas escaleras	<p>Infraestructura</p> <p>Según Páez (2012) mediante, su estudio realizado hace referencia a la gestión e infraestructura universitaria como obstáculo para aquellas personas con disfuncionalidad.</p>
	E: No, no es adecuada porque con la disfuncionalidad que posee el docente, tiene que llegar temprano, por la dificultad que encuentra en bajar y subir escaleras; esto puede ocasionar cansancio o desgaste físico, además el transporte público es otra dificultad para su movilización	
	Y: La infraestructura es un factor importante dentro de la sociedad ya que de ello depende el desarrollo del individuo en la misma, y en mi caso que poseo disfuncionalidad motora las escaleras me ha afectado un poco debido que esta no se encuentran apta para mi condición.	

TRIANGULACIÓN 3

D: Docente

E: Estudiante

Y: Yo

Variables	Entrevistados	Teoría
<p>3) <i>Los estudiantes del colegio han recibido una correcta educación con respecto al tema de la disfuncionalidad</i></p>	<p>D: no se le informa, educa, al respecto, ya que cada profesor está más pendiente de sus horas y de sus materias, además el programa educativo de bachillerato es muy extenso y no se le ha dado la importancia que se debe a este aspecto, aun cuando la disfuncionalidad es un tema palpable, real, actual y muy trascendental en el desarrollo de la personalidad del estudiante, y sería excelente inculcar esa educación a los jóvenes de hoy.</p>	<p style="text-align: center;">Valores</p> <p>Según Frondizi, citado por Cristina Seijo (2009), El valor, por tanto, no se encuentra en el objeto, el origen y fundamento de los valores; está en el sujeto que valora.</p>
	<p>E: Poca es la enseñanza que se está transmitiendo en el colegio, pero también es importante acotar que el respeto y la mentalidad de una persona se basa en los valores familiares, y en este caso se observan los antivalores con mayor fuerza, ya que estos jóvenes poseen un grado de ignorancia con respecto a la situación de las personas con</p>	

	disfuncionalidad.	
	<p>Y: contrariamente de los valores que se encuentran presente en los estudiantes de dicha institución referente a la persona con disfuncionalidad, yo no me he sentido afectada por los mismos, ya que mi rol es enseñarle todo lo que esté a mi alcance para transmitir una buena formación.</p>	

TRIANGULACIÓN 4

D: Docente

E: Estudiante

Y: Yo

Variables	Entrevistados	Teoría
<p>4) <i>El rendimiento profesional de los docentes con disfuncionalidad motora</i></p>	<p>D: Las personas cuando están realmente preparadas y motivadas, no importa cuánto su condición física pueda impedir su normal desenvolvimiento, ellas buscarán y lograrán desempeñar su rol de la manera más efectiva y normal posible.</p>	<p>-Teoría de la Motivación</p> <p>El siglo XX se ha caracterizado por desarrollar tres olas de pensamiento psicológico sobre la naturaleza humana: el psicodinámico, el conductual y el Humanista /existencial. Abraham Maslow, se asocia tradicionalmente con la psicología humanista, con un trabajo pionero en el área de la motivación, la personalidad y el desarrollo humano. según Reid- Cunningham (2008).</p>
	<p>E: su motivación por la enseñanza ha estado siempre presente, es buena profesora, se ha desempeñado igual que los demás profesores, trata de relacionarse con los estudiantes; se comunica con ellos; es comprensiva; explica las clases y aclara dudas a todos los estudiantes que tienen interés en sus estudios.</p>	
	<p>Y: por consiguiente mi disfuncionalidad no me ha obstaculizado para realizar las diferentes actividades que he desarrollado a lo largo de mi vida y en mi profesión.</p>	

TRIANGULACIÓN 5

D: Docente

E: Estudiante

Y: Yo

Variables	Entrevistados	Teoría
-----------	---------------	--------

<p>5)La disfuncionalidad motora impide, dificulta o minimiza de alguna manera el desempeño docente</p>	<p>D: El desempeño al momento de realizar una actividad, cualquiera que ella sea, es la voluntad de hacer dicha actividad, aun cuando no todos sus miembros se encuentran en perfecto estado de salud.</p>	<p>Vocación: SegúnLiseen (2001), el término vocación procede del vocablo latino «voco»(llamar); un concepto tradicionalmente ligado con la llamada interior que recibe una persona.</p>
	<p>E: Puede ser que la disfuncionalidad afecte el desempeño docente ya que depende de diversos elementos, por ejemplo: la infraestructura de la institución, el transporte para llegar temprano a la misma y si se atrasa el docente, se atrasa el estudiantado con la planificación de los contenidos, sin descartar el dolor físico del maestro.</p>	
	<p>Y: se puede decir que me ha afectado algunas limitantes desde el punto de vista de la infraestructura de diversos medio debido a mi disfuncionalidad, pero a pesar de todo ello he sabido manejarla para cumplir con mis obligaciones dentro de la institución y lo he cumplido a cabalidad.</p>	

CATEGORIZACIÓN DE ENTREVISTA ESTUDIANTE

Material Protocolar

Objetivo: Entrevista semiestructurada. Estudiante

Lugar: En el Liceo “Luz de Carabobo”

Día: 15-10-2015

Hora: 10:30 am

Duración: 6 minutos.**Total de líneas:** 52

CATEGORIZACIÓN	TEXTO
<p data-bbox="318 575 501 663"><i>Desempeño</i> <i>Vocación</i></p> <p data-bbox="318 1234 501 1323"><i>Desempeño</i> <i>Vocación</i></p>	<p data-bbox="618 520 941 556">I: Hola, ¿cómo estás?</p> <p data-bbox="618 575 893 611">D: Bien, ¿y usted?</p> <p data-bbox="618 630 1471 772">I: Bien chévere, cuéntame Qué me pudiera decir sobre el desempeño laboral de los docentes con disfuncionalidad motora</p> <p data-bbox="618 791 1471 1157">E: Un docente con disfuncionalidad motora puede ejercer su labor con total normalidad, ya que al momento de explicar, solamente necesita la vocación y la pedagogía para poder enseñar, y su impedimento físico no es tal para su desempeño laboral. Aunque siempre existen aquellos ignorantes (estudiantes) ajenos a la condición de ese docente.</p> <p data-bbox="638 1268 1471 1356">I:la infraestructura del colegio es adecuada para el docente con disfuncionalidad motora</p> <p data-bbox="618 1375 1471 1854">E: La institución no es adecuada para personas con disfuncionalidad motora, ya que en ella se encuentran las escaleras para poder acceder a bachillerato y por tal motivo al docente con esta condición le afecta esta infraestructura. Este es un factor negativo que impide el desenvolvimiento del docente. Pero a pesar de este obstáculo el docente ha impartido sus clases durante todo el año escolar anterior y el presente, aunque este esfuerzo extra lo puede estar afectando físicamente.</p>

<p>Ontología Interacción</p> <p>Desempeño Vocación</p> <p>Sociología</p>	<p>I: Considera usted que los estudiantes del colegio han recibido una correcta educación con respecto al tema de la disfuncionalidad</p> <p>E: Poca es la enseñanza que se está transmitiendo en el colegio, pero también es importante acotar que el respeto y la mentalidad de una persona sana se basa en los valores familiares, y en este caso se observan los antivalores con mayor fuerza, ya que estos jóvenes poseen un grado de ignorancia con respecto a la situación de las personas con disfuncionalidad, porque hoy en día existen todavía hay personas que se burlan de otras con disfuncionalidad motora, visual o mental, porque no tienen la capacidad mental de entender las diferentes situaciones que le han pasado a esas personas para estar en ese estado o situación diferente.</p> <p>I: Usted qué opina sobre el rendimiento profesional de los docentes con disfuncionalidad motora</p> <p>E: El docente con disfuncionalidad puede ejercer su rol normalmente como los demás, dicha condición no le impide impartir su clase y ser un buen profesor, una buena persona y desempeñar un buen trabajo.</p> <p>El docente con diversidad motora puede ejercer su rol al igual que los demás educadores; lo realmente importante es que el docente esté preparado académica y pedagógicamente para ejercer su rol y sobre todo esté motivado para cumplir con sus actividades.</p>
---	--

	<p>I: La disfuncionalidad motora impide, dificulta o minimiza de alguna manera el desempeño docente</p> <p>E: Absolutamente no, ya que es una persona profesional y si está bien preparada no se le dificulta para desempeñarse en su labor docente, sin embargo lo que si le puede afectar es el traslado hacia la institución y al aula a causa del transporte y las escaleras.</p>
--	---

Objetivo: Entrevista semiestructurada. Personal Directivo (Docente con función directiva) de la Institución

Lugar: En el Liceo "Luz de Carabobo"

Día: 27-07-2015

Hora: 11:00 am

Duración: 6 minutos..

CATEGORIZACIÓN	TEXTO
<p data-bbox="279 688 462 772"><i>Desempeño Voluntad</i></p> <p data-bbox="267 1346 474 1486"><i>Colaboración social Docente</i></p> <p data-bbox="263 1787 479 1871"><i>Sociología comunicación</i></p>	<p data-bbox="542 632 862 667">I: Hola, ¿cómo estás?</p> <p data-bbox="542 688 816 724">D: Bien, ¿y usted?</p> <p data-bbox="558 745 1430 886">I: Bien chévere, cuéntame Qué me pudiera decir sobre el desempeño laboral de los docentes con disfuncionalidad motora</p> <p data-bbox="532 907 1430 1434">D: No existe impedimento legal ni físico que pueda impedir la función docente, atendiendo a los diferentes avances científicos y tecnológicos, siempre y cuando exista la voluntad de cumplir con la misión de orientar a través del proceso educativo. El docente con disfuncionalidad puede ejercer su rol con total normalidad con tal que esté motivado por su carrera, aun pudiendo existir algunos eventos que tal vez se le dificulte controlar, como por ejemplo: conflicto entre estudiantes que requiera la fuerza y la habilidad necesaria para resolver esa situación.</p> <p data-bbox="558 1549 1430 1633">I: la infraestructura del colegio es adecuada para el docente con disfuncionalidad motora</p> <p data-bbox="542 1654 1430 1969">D: No es la más adecuada, ya que en dicha institución educativa existe el problema de las escaleras, sin embargo no representa un obstáculo si se toman las previsiones para poder superarlo, con la colaboración de los docentes al momento de trasladar a los estudiantes de manera que el docente con disfuncionalidad no tenga que bajar para luego</p>

	<p>de alguna manera el desempeño docente</p> <p>D: La docente entrevistada expresa que mi desempeño docente lo he cumplido con total normalidad al igual que los demás docentes de dicha institución, siendo que mi disfuncionalidad no me ha afectado para nada en mi rol como educadora, ni en la planificación del cronograma escolar ni en los contenidos aplicados para el desarrollo del conocimiento de los estudiantes. No sería cuestión de impedir, pero si se ve minimizado un poco el desempeño de algunas actividades.</p>
--	---

REFLEXIÓN

Toda organización busca realizar diferentes actividades, cumplir con variadas funciones de manera eficiente para cubrir las propias necesidades que le permitan alcanzar sus objetivos. Esto lo puede realizar con la colaboración-ayuda-, trabajo del personal que labora en ella, a todos los niveles.

Si se quiere hablar un poco más profundamente del tipo de organización co-protagonista de este trabajo de investigación, hay que hablar de la Organización Educativa, en la cual, el rol de su personal docente específicamente, es muy importante para alcanzar las metas propuestas. Muchos son los factores que contribuyen a crear una atmósfera productiva y armoniosa: entre ellos tenemos la comunicación, el compromiso en su desempeño docente, la convivencia, la colaboración y responsabilidad en la toma de decisiones para resolver cualquier tipo de problema con el alumnado entre otros, todos ingredientes esenciales e importantes para hacer, repito, del ambiente laboral, la tierra fértil que permite el desarrollo de los frutos del mañana, del hombre del futuro, de la sociedad y del país. Además, se busca brindar apoyo y afecto a todos los miembros, especialmente a los estudiantes, motivándolos a cumplir con sus compromisos, a asumir sus responsabilidades, a dejarse guiar en el hermoso camino del aprendizaje, para así de esta manera desarrollar la confianza en sí mismos, fortaleciendo su autoestima y poder aprender de los errores que se comenten asumiendo las consecuencias. En esta institución educativa, se ha ejercido estos roles por parte de un docente con discapacidad motriz y lo ha cumplido de acuerdo a sus capacidades académicas, personales y físicas, ejercido un liderazgo dentro y fuera del aula.

En esta investigación se trata de dar a conocer la realidad de un docente con disfuncionalidad motora, en pleno ejercicio de su profesión, quien, a pesar de padecer o presentar ese problema, no representa para él un obstáculo para alcanzar las metas y objetivos que se haya propuesto. Sin embargo existen diferentes limitantes que pueden retrasar su movilidad de un lugar a otro, tales como la infraestructura urbana, factor clave para el libre desenvolvimiento de dichas personas, el transporte, las aceras, las escaleras, y aún cuando Venezuela

se desarrolle desde el punto de vista arquitectónico, este es insuficiente e inadecuado para los individuos con esa problemática, y de los pocos que existen, la sociedad hace un uso indebido de ellos, impidiéndole su correcta función, la cual favorecería a las personas con movilidad reducida, aunado a la escasa conciencia social que se tiene con respecto a esta problemática.

Es importante acotar el interés y la motivación que debe tener cualquier persona para seguir adelante, tal y como lo manifiesta Maslow en su teoría, como en el caso, por ejemplo, del gran compositor alemán Ludwig Van Beethoven, quién a pesar de tener una disfuncionalidad auditiva fue un gran talento en la música del siglo XVIII y XIX, y cuyo legado todavía vive, queriéndose demostrar que no importa la discapacidad que se tenga, lo realmente importante es la estimulación, la motivación y la perseverancia que posea para alcanzar sus sueños.. Por último y no menos importante nombramos a la venezolana Sonia Soberats, quien a pesar de su condición (discapacidad visual) se ha desempeñado como fotógrafa y ha tenido mucho éxito en su carrera. Y así como los personajes nombrados, hay muchos ejemplos, de todos los géneros, edades y profesiones que han sabido superar sus discapacidades para poder alcanzar sus metas, realizar sus sueños. Estos personajes demuestran que con o sin disfuncionalidad, el ser humano puede lograr lo que desea lo único que debe tener en cuenta es su motivación personal: ¡Luchar por algo que quieras alcanzar!

CONSULTAS BIBLIOGRÁFICAS

- Arangú, H. (2011). Análisis Ontoepistémico de la Investigación Cualitativa. *Hildebrando Arangú*. [Blog en línea]. Disponible: <http://hildebrando-arangu.blogspot.com/2011/06/analisis-ontoepistemico-de-la.html> [Consulta: 2015, agosto 6].
- Bolívar, A. (2011). *Diseño de estrategias gerenciales dirigido al Mejoramiento del desempeño de los directivos de Educación inicial en el Municipio las Mercedes, estado Guárico*. [Trabajo de grado en línea]. Disponible: <http://biblo.una.edu.ve/docu.7/bases/marc/texto/t37955.pdf> [Consulta: 2015, junio 27].
- Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (2000, 24 de marzo). *Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela N° 5453 Extraordinario*. [Documento en línea]. Disponible: <http://gebolivar.e-bolivar.gov.ve/gebolivar/documentosGenerales/DocumentacionRequerida.pdf> [Consulta: 2014, 01 de diciembre].
- Goetz, J. P. y Lecompte, M. D. (2000). *Etnografía y Diseño Cualitativo en Investigación Educativa*. Madrid, España: Ediciones Morata.
- González, S. (2008). Gerencia. *Discusiones Académicas Proyectos y otros temas*. [Revista en línea]. Disponible: <http://unefaiembo.foroactivo.com/t78-gerencia-segun-diversos-autores> [Consulta: 2015, junio 27]
- Hurtado de Barrera, J. (2012). *Metodología de la Investigación. Guía para una comprensión holística de la ciencia*. 4ª ed. Bogotá-Caracas: Ediciones Quirón, fundación Sypal.
- Husserl, E. (1996). *Ideas relativas a una fenomenología pura*. Fondo de Cultura Económica. México.
- Ley para las Personas con Discapacidad. (2007, 5 de enero). *Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela N° 38.598*.
- Lissen, E. S. (2003). La vocación entre los aspirantes a maestro. *Educación XX1*, 6(1). [Documento en línea]. Disponible: http://scholar.google.co.ve/scholar?q=LA+VOCACI%C3%93N+ENTRE+LOS+ASPIRANTES+A+MAESTRO&btnG=&hl=es&as_sdt=0%2C5 [Consulta: 2015, Noviembre 10].
- Más, J. L. (2005). Motivación laboral v gestión de recursos humanos en la teoría de Frederick Herzberg. *Ge: en el tercer milenio*, 8(15), 25-36. [Documento en línea]. Disponible: <http://revistasinvestigacion.unmsm.edu.pe/index.php/administrativas/article/view/9692> [Consulta: 2015, Noviembre 10].
- Martínez, M. (2010). *Ciencia y arte en la metodología cualitativa*. México: Trillas.

- Molina, J. P. y Valenciano, J. (2009). *Creencias y actitudes hacia un profesor de educación física en silla de ruedas: un estudio de caso*. In *Revista de psicología del deporte* (Vol. 19, pp. 0137-149). [Documento en línea]. Disponible: <http://riberdis.cedd.net/handle/11181/4396> [Consulta: 2015, junio 15].
- Morantes, C. I. y Herrera, M. T. (2011). Desarrollo personal de estudiantes universitarios con discapacidad: tres historias de vida. In *Revista Educare* (Vol. 15, pp.048-72) [Documento en línea]. Disponible: <http://revistas.upel.edu.ve/index.php/educare/article/viewFile/532/207> [Consulta: 2015, JUNIO 15].
- Paéz, O. (2012) *Análisis de los procesos gerenciales vinculados a la incorporación de este estudiante con discapacidad en la Facultad de Ciencias de la Educación*. Trabajo de grado presentado ante la Universidad de Carabobo. Valencia, Venezuela.
- Palomo, R. (2012). *Diseño de estrategias metodológicas para fortalecer el desarrollo de la motricidad en los niños y niñas del jardín de infancia bolivariano 12 de octubre de Valle de la Pascua, estado Guárico*. [Trabajo de grado en línea]. Disponible: <http://biblo.una.edu.ve/docu.7/bases/marc/texto/t37932.pdf> [Consulta: 2015, junio 28].
- Pérez, G. (2010). *Estudio sobre cargos en empresas públicas y privadas que puedan ser ocupados por personas con discapacidad*. Disponible: http://repositoriocdpd.net:8080/bitstream/handle/123456789/272/Tes_Perez_G_EstudioCargosEmpresas_2010.pdf?sequence=1 [Consulta: 2015, junio 27].
- Pérez, J. I. y Garaigordobil (2007). Discapacidad motriz: autoconcepto, autoestima y síntomas psicopatológicos. *Estudios de Psicología*. [Documento en línea]. Disponible: <http://www.sc.ehu.es/ptwpefej/publicaciones/Estudios28%283%29.pdf> [Consulta: 2015, junio 27].
- Picardo, O. (2004). *Diccionario Pedagógico*. UPAEP. [Documento en línea]. Disponible: <http://online.upaep.mx/campusTest/ebooks/diccionario.pdf>. [Consulta: 2015, junio 27].
- Reid-Cunningham A. (2008). *Teoría de la Motivación y Jerarquía de las Necesidades Humanas de Maslow*. Berkeley: School of Social Welfare University of California.
- Rodríguez y otros (2007). Un enfoque sistémico de los modelos de apoyo y actualización docente. Proyecto EDUTICOM. *Educación*, 40, 29-40
- Sanín, J. A. y Salanova, M. (2014). Satisfacción laboral: el camino entre el crecimiento psicológico y el desempeño laboral en empresas colombianas

industriales y de servicios. *Universitas Psychologica*. [Revista en línea]. Disponible: <http://revistas.javeriana.edu.co/index.php/revPsycho/article/viewFile/2117/6781>. [Consulta: 2015, junio 27].

Seijo, C. (2009). Los valores desde las principales teorías axiológicas: Cualidades apriorísticas e independientes de las cosas y los actos humanos. *Economía*, 34(28), 145-160. [Documento en línea]. Disponible: <http://www.saber.ula.ve/bitstream/123456789/32544/1/articulo6.pdf>[Consulta: 2015, Noviembre 10].

Tobar, M. (2015) *La Resiliencia, una Fortaleza en el Desarrollo Organizacional de las Instituciones Educativas*. Trabajo de Grado de La Maestría Gerencia Avanzada en Educación de la Facultad de Ciencias de la Educación de la Universidad de Carabobo. Valencia-Venezuela

Venturiello, M. P. (2014): Los adultos con discapacidad motriz y sus familiares: la organización del hogar, los afectos y el trabajo, *Revista Española de Discapacidad*, 2 (2): 103-120. [Documento en línea]. Disponible: http://www.google.co.ve/url?q=http://www.cedd.net/redis/index.php/redis/article/download/124/pdf_16&sa=U&ei=TRyPVbqaN4HXggTt_YHoAg&ved=0C_CAQFjAA&sig2=ahtxKvtF4FBfU9xQ4IGoMA&usq=AFQjCNEcXPpvQm0oPdGj1RXQVW_F4pZ-cA [Consulta: 2015, junio 15].

Wikipedia (s.f.). Discapacidad Física . [Documento en línea]. Disponible <https://vivenciasbfm.wordpress.com/2009/05/10/tipos-de-discapacidad/>. [Consulta: 2015, Noviembre 10].

Wikipedia (s.f.). Discapacidad Motora. [Documento en línea]. Disponible: <https://prezi.com/bthcgi6u7mo4/discapacidad-motora/>. [Consulta: 2015, Noviembre 10].

Wikipedia (s.f.). Infraestructura. [Documento en línea]. Disponible: https://es.wikipedia.org/wiki/Infraestructura_urbana . [Consulta: 2015, Noviembre 10].

Wikipedia (s.f.). Infraestructura. [Documento en línea]. Disponible: <http://www.definicionabc.com/general/infraestructura.php> . [Consulta: 2015, Noviembre 10].

Wikipedia (s.f.). Motricidad. [Documento en línea]. Disponible: <http://www.definiciones-de.com/Definicion/de/motricidad.php>.

[Consulta: 2015, Noviembre 10].

Wikipedia (s.f.). UNESCO. [Documento en línea]. Disponible: <https://es.wikipedia.org/wiki/Unesco>. [Consulta: 2015, agosto 06].

Wikipedia (s.f.). MOTIVACIÓN. [Documento en línea]. Disponible: <https://es.wikipedia.org/wiki/Motivaci%C3%B3n> [Consulta: 2016, diciembre 27].

Wikipedia (s.f.). O.N.U. Organización de las Naciones Unidas. [Documento en línea]. Disponible: <http://www.derechoshumanos.net/normativa/normas/1948-DeclaracionUniversal.htm?gclid=CIPCh7Py0MOCFYQfhgod1icC9A>[Consulta: 2015, agosto 06].

Zuluaga, O., Echeverri, A., Martínez, A., Quiceno, H., Sáenz, J., & Álvarez, A. (2003). Pedagogía y epistemología. *El florecimiento de las investigaciones pedagógicas*. [Documento en línea]. Disponible: <http://scholar.google.co.ve/scholar?hl=es&q=Pedagog%C3%ADa+y+Epistemolog%C3%ADa&btnG=&lr=> [Consulta: 2015, Noviembre 10].

ANEXO



Colegio “Luz Carabobo”

**Escaleras del Colegio
"Luz Carabobo"**



Aula de clase

