

DIMENSIÓN ERGOLÓGICA DEL TRABAJO DOCENTE.
Un estudio en el Liceo Bolivariano los Cardones, Municipio Libertador



**UNIVERSIDAD DE CARABOBO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
DIRECCIÓN DE ESTUDIOS DE POSTGRADO
MAESTRÍA EN INVESTIGACIÓN EDUCATIVA**



**DIMENSIÓN ERGOLÓGICA DEL TRABAJO DOCENTE.
Un estudio en el Liceo Bolivariano los Cardones, Municipio Libertador**

AUTORA:
Arelis Jimènez.
TUTOR:
Mcs.: Ludy Silva.

Valencia, marzo 2013



UNIVERSIDAD DE CARABOBO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
DIRECCIÓN DE ESTUDIOS DE POSTGRADO
MAESTRÍA EN INVESTIGACIÓN EDUCATIVA



DIMENSIÓN ERGOLÓGICA DEL TRABAJO DOCENTE

Un estudio en el Liceo Bolivariano los Cardones, Municipio Libertador

Trabajo de Grado Presentado ante la Dirección de Postgrado de la Facultad de Ciencias de la Educación como requisito para optar al grado de Magíster en Investigación Educativa.

AUTORA: Arelis Jiménez
TUTOR: Mcs.: Ludy Silva.

Valencia, marzo 2013



UNIVERSIDAD DE CARABOBO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
DIRECCIÓN DE ESTUDIOS DE POSTGRADO
MAESTRÍA EN INVESTIGACIÓN EDUCATIVA



AVAL DEL TUTOR

Dado cumplimiento a lo establecido en el Reglamento de Estudios de Postgrado de la Universidad de Carabobo en su artículo 133, quien suscribe **Ludy Silva** titular de la cédula de identidad N°10233261, en mi carácter de Tutor del Trabajo de Maestría titulado: **Dimensión Ergológica del Trabajo Docente. Un estudio en el Liceo Bolivariano Los Cardones, Municipio Libertador**, presentado por la ciudadana **Areli Jiménez** titular de la cédula de identidad N° **13810725**, para optar al título de **Magíster en Investigación Educativa**, hago constar que dicho trabajo reúne los requisitos y méritos suficientes para ser sometido a la presentación pública y evaluación por parte del jurado examinador que se le designe.

En Valencia a los diez días del mes de diciembre del año dos mil doce.

Mcs. Ludy Silva

C.I.: 10233261



UNIVERSIDAD DE CARABOBO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
DIRECCIÓN DE ESTUDIOS DE POSTGRADO
MAESTRÍA EN INVESTIGACIÓN EDUCATIVA



AUTORIZACIÓN DEL TUTOR

Dado cumplimiento a lo establecido en el Reglamento de Estudios de Postgrado de la Universidad de Carabobo en su artículo 133, quien suscribe **Ludy Silva** titular de la cédula de identidad N° 10233261 , en mi carácter de Tutor del Trabajo de Maestría titulado: **“Dimensión Ergológica del Trabajo Docente.” Un estudio en el Liceo Bolivariano Los Cardones, Municipio Libertador** presentado por la ciudadana **Arelis Jiménez** titular de la cédula de identidad N° **13810725**, para optar al título de **Magíster en Investigación Educativa**, hago constar que dicho trabajo reúne los requisitos y méritos suficientes para ser sometido a la presentación pública y evaluación por parte del jurado examinador que se le designe.

En Bárbula a los 10 días del mes de diciembre del año dos mil doce.

Mcs. Ludy Silva
C.I.: 10233261



UNIVERSIDAD DE CARABOBO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
DIRECCIÓN DE ESTUDIOS DE POSTGRADO
MAESTRÍA EN INVESTIGACIÓN EDUCATIVA



VEREDICTO

Nosotros, miembros del jurado designado para la evaluación del Trabajo de Grado titulado: **“Dimensión Ergológica del Trabajo Docente.” Un estudio en el Liceo Bolivariano Los Cardones, Municipio Libertador**”, presentado por la ciudadana Arelis Jiménez, titular de la Cédula de Identidad N° 13810725 y elaborado bajo la dirección del Tutor Msc. Ludy Silva, titular de la Cédula de Identidad N° 10233261, para optar al Título de Magíster en Investigación Educativa.

Consideramos que el mismo reúne los requisitos para ser considerado:

Jurados:

Apellidos y Nombre:

C.I.:



UNIVERSIDAD DE CARABOBO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
DIRECCIÓN DE ESTUDIOS DE POSTGRADO
MAESTRÍA EN INVESTIGACIÓN EDUCATIVA
INFORME DE ACTIVIDADES



Participante: Arelis Jiménez

Cédula de Identidad: 13810725

Tutor: Ludy Silva

Cédula de Identidad: 10233261

Correo electrónico del participante: arebe19@hotmail.com

Título tentativo del Trabajo: **Dimensión Ergológica del Trabajo Docente. Un estudio en el Liceo Bolivariano Los Cardones, Municipio Libertador.**

Línea de investigación: Psicoeducativa.

SESIÓN	FECHA	HORA	ASUNTO TRATADO	OBSERVACIONES
1	01/05/12	4:00 pm	Capítulo I	Modificación del título y objetivos
2	08/05/12	4:00 pm	Capítulo I	Revisión del Planteamiento, objetivos y justificación
3	15/05/12	4:00 pm	Capítulo II	Sugerencia de autores y teorías
4	22/05/12	4:00 pm	Capítulo II	Revisión de bases teóricas
5	29/05/12	4:00 pm	Capítulo III	Tipo y diseño de la investigación
6	05/06/12	4:00 pm	Capítulo III	Revisión y modificación
7	12/11/12	5:00 pm	Validez y confiabilidad	Revisión del instrumento y modificación de algunos ítems
8	01/12/12	8:00 am	Capítulo IV,	Relación de los resultados con las bases teóricas
9	03/12/12	3:25 pm	Todo el trabajo	Correcciones generales del trabajo
10	05/12/12	10:30 am	Lectura del trabajo	Ninguna

Título definitivo: **Dimensión Ergológica del Trabajo Docente. Un estudio en el Liceo Bolivariano Los Cardones, Municipio Libertador.**

Comentarios finales acerca de la investigación:

Declaramos que las especificaciones anteriores representan el proceso de dirección del Trabajo de Grado de Maestría arriba mencionado.

Tutor
C.I.:

Participante
C.I.:

DEDICATORIA

- ✧ A Dios Todopoderoso por la vida, el valor, la fuerza infinita que me inspira y motiva cada día a seguir adelante
- ✧ A mi Madre y a mi Padre, porque en vida incentivaron con su amor incondicional el impulso a la constancia dedicación y pasión por todo lo que realizo
- ✧ A mi esposo Carlos Márquez, fiel compañero, a quien doy gracias por su apoyo y amor incondicional en todo momento.
- ✧ A mis hijos Karlis y Moisés por su paciencia y comprensión. Son mi primordial estímulo para seguir luchando

AGRADECIMIENTO

- ✧ Sin duda alguna Dios ha sido maravilloso conmigo al haberme otorgado tantos dones, especialmente el de saber amar y recibir. A ti Padre omnipotente quiero agradecerte en primer lugar el haberme permitido culminar esta meta pues, sin tu luz y guía no lo hubiese logrado.
- ✧ Agradezco a la Universidad de Carabobo, al Área de Estudios de Postgrado de la Facultad de Ciencias de la Educación.
- ✧ A mi tutora Ludy Silva, por su dedicación y apoyo incondicional.
- ✧ A los docentes que integran el Liceo Bolivariano Los Cardones por la colaboración prestada en la investigación

ÍNDICE GENERAL

	pp.
DEDICATORIA	vii
AGRADECIMIENTO	viii
ÍNDICE GENERAL	ix
ÍNDICE DE TABLAS	x
ÍNDICE DE GRÁFICOS	xi
RESUMEN	xii
ABSTRACT	xiii
 INTRODUCCIÓN	 1
 CAPÍTULO I EL PROBLEMA	
Planteamiento y Formulación del problema.....	3
Objetivos de la investigación.....	12
Justificación de la investigación.....	13
 CAPÍTULO II MARCO TEÓRICO	
Antecedentes de la investigación.....	15
Bases teórica.....	19
Aspectos Jurídicos.....	46
Tabla de Operacionalización de variables.....	51
 CAPÍTULO III MARCO METODOLÓGICO	
Tipo de investigación.....	53
Diseño de la investigación.....	53
Población y muestra.....	54
Técnicas de recolección de datos.....	55
Validez	56
Confiabilidad.....	57
Procedimiento Metodológico.....	58
 CAPÍTULO IV ANÁLISIS Y REPRESENTACIÓN DE LOS RESULTADOS	
Análisis y Resultados.....	59
Guía de Observación.....	79
 CONCLUSIONES	 80
RECOMENDACIONES	85
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	88
ANEXOS	91

ÍNDICE DE TABLAS

TABLA	pp.
1	Tabla N° 1: Distribución de frecuencias absolutas y porcentuales en relación al instrumento aplicado a los docentes del Liceo Bolivariano Los Cardones en el indicador: Estrés Laboral61
2	Tabla N° 2: Distribución de frecuencias absolutas y porcentuales en relación al instrumento aplicado a los docentes del Liceo Bolivariano Los Cardones en el indicador: Síndrome de Burnout.....63
3	Tabla N° 3 Distribución de frecuencias absolutas y porcentuales en relación al instrumento aplicado a los docentes del Liceo Bolivariano Los Cardones en el indicador: Esfuerzo Muscular.....65
4	Tabla N° 4 Distribución de frecuencias absolutas y porcentuales en relación al instrumento aplicado a los docentes del Liceo Bolivariano Los Cardones en el indicador: Relaciones Interpersonales.....67
5	Tabla N° 5 Distribución de frecuencias absolutas y porcentuales en relación al instrumento aplicado a los docentes del Liceo Bolivariano Los Cardones en el indicador: Satisfacción Laboral.....69
6	Tabla N° 6 Distribución de frecuencias absolutas y porcentuales en relación al instrumento aplicado a los docentes del Liceo Bolivariano Los Cardones en el indicador: Clima Organizacional.....71
7	Tabla N° 7 Distribución de frecuencias absolutas y porcentuales en relación al instrumento aplicado a los docentes del Liceo Bolivariano Los Cardones en el indicador: Cultura Organizacional.....73
8	Tabla N° 8 Distribución de frecuencias absolutas y porcentuales en relación al instrumento aplicado a los docentes del Liceo Bolivariano Los Cardones en el indicador: Comportamiento Organizacional.....75
9	Tabla N° 9 Distribución de frecuencias absolutas y porcentuales en relación al instrumento aplicado a los docentes del Liceo Bolivariano Los Cardones en el indicador: Comportamiento Organizacional.....77

ÍNDICE DE GRÁFICOS

GRÁFICO	pp.
1. Gráfico 1.Indicador Estrés Laboral.....	61
2. Gráfico 2. Indicador Síndrome de Burnout.....	63
3. Gráfico 3. Indicador Esfuerzo Muscular.....	65
4. Gráfico 4. Indicador Relaciones Interpersonales.....	67
5. Gráfico 5. Indicador Satisfacción Laboral.....	69
6. Gráfico 6. Indicador Clima Organizacional.....	71
7. Gráfico 7. Indicador Cultura Organizacional.....	73
8. Gráfico 8. Indicador Comportamiento Organizacional.....	75
9. Gráfico 9. Indicador Principios y derechos de trabajo.....	77



UNIVERSIDAD DE CARABOBO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
DIRECCIÓN DE ESTUDIOS DE POSTGRADO
MAESTRÍA EN INVESTIGACIÓN EDUCATIVA



DIMENSIÓN ERGOLÓGICA DEL TRABAJO DOCENTE.
Un estudio en el Liceo Bolivariano Los Cardones, Municipio Libertador

AUTORA: Licda.: Arelis Jiménez
TUTOR: Mcs.: Ludy Silva
AÑO: 2012

RESUMEN

El Trabajo como parte del desarrollo y progreso de la sociedad, se debe complementar con la garantía de los principios de salud, integridad física y dominio profesional, es por ello la importancia de este estudio, el cual permitió Analizar la Dimensión Ergológica del trabajo docente del Liceo Bolivariano Los Cardones, es por ello que dicha investigación se identificó los factores fisiológicos que inciden en el trabajo de los docentes, las condiciones de infraestructura, el desarrollo organizacional y los aspectos jurídicos para que de esta manera se realizaran las recomendaciones que permitan mejorar el aspecto ergológico del trabajo docente. Esta investigación es descriptivo ubicada dentro del diseño no experimental transeccional, donde se indagó la incidencia de la variable en estudio en dicha población la cual, estuvo conformada por treinta y cuatro (34) docentes que a su vez representa la muestra. En cuanto a la técnica de recolección de datos se hizo a través de una encuesta y la observación estos datos fueron recolectados en un solo momento del estudio en un tiempo único, a través de la aplicación de dos instrumentos de recolección de datos, un cuestionario y una guía de observación, se utilizó la escala de tipo Likert. La validez del instrumento se realizó por juicio de expertos, de contenido y de constructo y la confiabilidad fue promediada en consideración a las dos escalas de medidas que tuvo el cuestionario, el cual se determinó a través del cálculo del coeficiente Alfa de Cronbach, el análisis de los datos se hizo por medio de distribución de frecuencias absolutas y porcentuales donde se concluyó que existen factores fisiológicos, psicológicos, de desarrollo organizacional y aspectos jurídicos que van afectando la Dimensión Ergológica del Trabajo docente. Se recomienda a los Docentes realizar jornadas de trabajos para mejorar las condiciones y medio ambiente del trabajo.

Descriptores: Trabajo, Ergología, Ambiente Laboral Educativo

Línea de Investigación: Psicoeducativa



UNIVERSIDAD DE CARABOBO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
DIRECCIÓN DE ESTUDIOS DE POSTGRADO
MAESTRÍA EN INVESTIGACIÓN EDUCATIVA



**Dimensión Ergológica del Trabajo Docente.” Un estudio en el Liceo
Bolivariano Los Cardones, Municipio Libertador**

AUTHOR: Lic.: Arelis Jiménez.
TUTOR: Msc.: Ludy Silva
AÑO: 2013

ABSTRACT

Work as part of the development and progress of society, should be complemented with the guarantee of the principles of health, physical and professional domain, which is why the importance of this study, which allowed Ergologica Analyze Dimension of teaching the The Cardones Bolivarian High School, which is why this research identified physiological factors that influence the work of teachers, the infrastructure, organizational development and legal aspects to be conducted in this way recommendations to improve the appearance ergologico of teaching. This research is descriptive not located within the experimental trans design, which investigated the incidence of the variable under study in this population which was made up of thirty-four (34) teachers who in turn represents the sample. As for the technique of data collection was done through a survey and observation these data were collected in a single moment of time in a single study, through the application of two data collection instruments, a questionnaire and an observation guide was used Likert scale. The validity of the instrument was performed by expert judgment, and construct content and reliability was averaged over the two scales consideration of measures that had the questionnaire, which was determined by calculating Cronbach alpha coefficient, analysis of the data was made using absolute frequency distribution and percentage which concluded that there are physiological, psychological, organizational development and legal issues that are affecting the teacher labor Ergologica Dimension. Teachers are encouraged to perform work days to improve conditions and work environment.

Descriptors: Labour ergology, Workplace Education
Research Line: Psychology

INTRODUCCIÓN

El eje central de esta investigación es el estudio del Trabajo docente. En función a ello se plantea el análisis de la Dimensión Ergológica del Trabajo Docente, el cual hace énfasis a la identificación de los factores fisiológicos, psicológicos, desarrollo organizacional, los aspectos jurídicos del trabajo y las condiciones de infraestructura a los cuales se enfrentan en cuya labor, esta profesión constituye además la demanda un esfuerzo físico, ergonómico, biológico y psicosocial, por lo cual se plantea un estudio partiendo de la realidad de que el trabajo es fragmento importante del medio en el que el hombre vive, por lo cual es necesario ejercerlo lo más adecuadamente posible, y donde los docentes pasan el tiempo de servicio en diversas instituciones educativas, enfrentándose a innumerables retos para alcanzar sus metas, proceso durante el cual se someten a presiones laborales que deben resolver con creatividad y mística pedagógica

Es importante considerar que el Trabajo, se debe realizar en condiciones cónsonas, agradables y que garantice la seguridad de los individuos que participan en los espacios laborales. Sin embargo el docente, en el día a día, debe cumplir con una serie de planificación donde se le hace énfasis a la prioridad y necesidad del estudiante y las necesidades de los docentes en muchos aspectos no son tomadas en cuenta, por lo que terminan enfrentándose a el ejercicio de sus funciones en condiciones ineficientes y expuestos a riesgos de laborales.

El estudio parte de la necesidad de analizar la Dimensión Ergológica del trabajo docente, con la finalidad de dar respuestas y proporcionar un aporte en beneficio del profesorado y en beneficio a las mejoras en cuanto a todos los aspectos que se encuentran dentro del ambiente laboral y que a su vez pueda causar consecuencias irreversibles en los individuos que participan en el proceso de aprendizaje, la ergología tiene como perspectiva, el estudio del trabajo humano en todas sus dimensiones, es por ello la necesidad de garantizar la seguridad de los trabajadores,

en este caso de los docentes, siguiendo lo que establece a su vez la Organización Mundial de la Salud (2003) quien plantea que “la salud no es algo que se posea como un bien, sino una forma de funcionar en armonía con su medio. No solamente significa verse libre de dolores o enfermedades sino también de desarrollar y mantener sus capacidades funcionales...” (s/p)

La esta investigación se encuentra estructurada en la siguiente manera, en un primer momento el Capítulo I, el cual consta del Planteamiento del problema, especificando la situación en la institución, se plantean los objetivos de la Investigación los cuales se desglosan en objetivo general, objetivos específicos; y por último la justificación de la investigación.

El siguiente es el Capítulo II, conformado por los Antecedentes a nivel Internacional y Nacional, las bases teóricas fundamentadas en la teoría humanista de Rogers (1998), teoría de las necesidades de Maslow(1998), riesgos ambiental de Burgos(2009), desarrollo organizacional de Chiavenato (2009) y los aspectos jurídicos que involucra en trabajo docente.

El capítulo III contiene el Marco Metodológico del estudio el cual está referido al conjunto de procedimientos lógicos, operacionales que se encuentran implícitos en todo el proceso de la investigación, con la finalidad de ponerlos en manifiesto para el logro de su sistematización, aquí se indica el diseño y tipo de investigación la población, muestra, métodos, técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad de los instrumentos, técnicas de análisis de datos y cronograma de actividades.

El Capítulo IV, el cual consiste en el análisis y representación de los resultados del cuestionario aplicado y de la guía de observación presentada en la investigación, los cuales son analizados a través de la estadística descriptiva, seguidamente se presentan las conclusiones y recomendaciones de la investigación y por último las referencias y anexos.

CAPÍTULO I

EL PROBLEMA

Planteamiento y Formulación del Problema

Desde la creación del mundo, iniciando con la Biblia, después de que Adán y Eva perdieran el paraíso, en el Génesis dijo Dios "...Con el sudor de tu rostro comerás el pan, hasta que vuelvas a la tierra..." (p.4). Luego, la esclavitud fue considerada por las civilizaciones como una forma natural de dominio en cuanto al trabajo, sufriendo una modificación más tarde de esclavitud al trabajo asalariado. Cabe destacar que, desde la revolución industrial, fue cobrando forma en cuanto a la sociedad científica e industrial; el término trabajo hace su importancia en la sociología por Augusto Comte, quién fue transformando su concepción, ya que este era visto como un castigo, donde plantea la base intelectual y moral de orden social, donde los industriales, garantizaban una seguridad laboral a todos los hombres, haciendo del trabajo un centro de atención y de evolución.

El desarrollo de la industria fue un factor decisivo que transformó la sociedad en el siglo XIX. Comte, consideró determinante todo aspecto de la industria, la organización científica del trabajo, el aumento constante de la riqueza y la concentración de los obreros en las fábricas, sin embargo después de la segunda guerra mundial es que se desarrolla la sociología del trabajo, de allí la clasificación macro de la relación laboral, como, división del trabajo, clase social, estratificación social, mercado de trabajo, población económica activa, para luego pasar a un nivel micro de la sociología del trabajo, que tiene que ver con las condiciones y medio ambiente de trabajo, especialidad en la sociología laboral.

La necesidad de propiciar un ambiente de trabajo acorde se evidencia a lo largo de la historia, donde los seres humanos han utilizado la fuerza y el conocimiento para tratar de satisfacer sus necesidades y mejorar su calidad de vida; este intento de superarse se desarrolla, a través del trabajo, lo cual requiere un esfuerzo físico y/o de conocimiento, de manera individual y colectiva, donde a su vez se han planteado políticas de Estados, que garantice este desempeño, dentro de un ambiente seguro, cordial, óptimo y agradable y que produzcan en esta relación laboral la eficacia, productividad y rendimiento en las labores, de allí los diversos estudios que han permitido la incorporación de normas y acuerdos para la seguridad tanto del empleado como el empleador, es por ello, la necesidad de indagar y observar los ambientes laborales y de allí propiciar respuestas que permitan el bienestar del trabajador.

Por otra parte, es importante mencionar a la Ergología en la temática, ya que equivale al estudio intrínseco de todos los aspectos que involucra al Trabajo, el cual posee un carácter multidisciplinario, enfocándose a la perspectiva científica, que tiene por objeto, el estudio del trabajo humano en todos sus aspectos, con la finalidad de indagar sobre las características y la relación con la actividad física, mental y la optimización de la estructura del ambiente laboral, para la protección de la salud, integridad y dominio profesional.

De acuerdo a la búsqueda de soluciones necesarias, para la disminución y prevención de enfermedades, se han establecido aspectos importantes, como, el diseño ergonómico del puesto de trabajo, cuyo objetivo es, optimizar la productividad del trabajador del sistema de producción y a su vez garantizar la satisfacción y la salud de los trabajadores. Cabe destacar que la dimensión ergológica, cubre aspectos relacionados con el ajuste de las características de la población, la adaptación del espacio, las posturas adquiridas en los puestos de trabajo, el espacio libre, el campo

visual, la fuerza de trabajo, el aspecto psicológico, la orientación vocacional, el derecho al trabajo, entre otros aspectos.

El ser humano como parte de la sociedad, está en la necesidad de realizar diversas actividades laborales, cada una de las cuales está organizada de acuerdo a la distribución de tareas, organización jerárquica, tecnología, gestión y mano de obra; en la prehistoria los humanos buscaban los medios necesarios para subsistir, usando para ese entonces como recurso, sus manos, palos, estacas y piedras, aspecto que ha ido evolucionando a lo largo de la historia a través de la incorporación del conocimiento con herramientas e instrumentos que faciliten la labor.

En muchos casos, estas actividades están inmersas dentro de un proceso de riesgos que van afectando la salud; como el Trabajo, el cual puede definirse como una acción libre, ejecutada conscientemente al servicio de otra persona para el beneficio propio, bajo un contrato laboral o no, con finalidad de producción de capital y con el consecuente aporte al desarrollo de cualquier sociedad. Según la Organización Internacional del Trabajo (2006) define trabajo "...como el conjunto de actividades humanas, remuneradas o no, que producen bienes o servicios en una economía, o que satisfacen las necesidades de una comunidad o proveen los medios de sustento necesarios para los individuos". (s/p).

En tal sentido, éste se concibe como actividad esencial del ser humano, tanto por razones de subsistencia como de inserción social, está impregnado de situaciones que provocan consecuencias, perjudicando la salud y la calidad de vida. Sin embargo, a pesar de los riesgos existentes en el medio laboral, el ser humano tiene la obligación de trabajar por condición de sobrevivencia; lo importante sería que estas funciones la ejecutaran en un ambiente cuya premisa principal sea la prevención de enfermedades. En esta búsqueda de mejorar las condiciones de vida, el hombre a través del trabajo, solventa una parte de las necesidades básicas de todo ser humano, sin embargo,

dentro del campo laboral y en relación a sus funciones, se está presente a diversos riesgos en el entorno, que arrojan consecuencias en la salud, es por ello, la necesidad de incorporar leyes, normativas y organización en consideración a la prevención de riesgos de enfermedades y accidentes laborales dentro de las organizaciones.

En este sentido, la Ergología forma parte de la ciencia del trabajo propiamente dicha, ésta hace hincapié en la prevención de enfermedades generadas por el entorno laboral a través del estudio de diferentes disciplinas, como, presupuestos, condiciones, organización, relaciones, desarrollo, rendimiento y valoración. Por otra parte, la Ergología se auxilia con la Psicotécnica, rama de la psicología dirigida a la orientación profesional y la teoría de producción, la Fisiología del trabajo, las relaciones jurídicas laborales, la Economía y la pedagogía del trabajo, en relación a la adaptación, capacitación, estudio científico y organización.

Cabe destacar, que a medida que aumentan la necesidad de un lugar de trabajo satisfactorio y las interacciones entre los individuos, crece también la necesidad de organizar el trabajo con tareas y papeles distintos, donde se dividen las actividades en forma adecuada. Las organizaciones son la palanca de desarrollo económico y social de cualquier país y estas se distribuyen por la administración gubernamental, servicio de seguridad, servicios sociales y servicios económicos.

Dentro de esta clasificación de trabajo, está la de servicios sociales, entre las cuales se presenta la Educación, conformada por las acciones inherentes a desarrollar o perfeccionar las facultades intelectuales y morales de la persona y la difusión de la enseñanza de todos los aspectos del ser humano. La profesión docente, ha tenido un progreso y ha sido signada como deber y necesidad de los estados para la conformación de naciones, de esta manera el trabajo docente ha evolucionado y pasa de una enseñanza ametódica a ser una carrera profesional, el cual exige un maestro

con un estilo pedagógico sujeto a la norma con moralidad íntegra y vocación innata, abnegado y servicial.

Esta profesión, se lleva a cabo de acuerdo a la necesidad y a la instancia en la institución donde se ejerza dicha profesión, es por ello que el docente puede desempeñarse en diversas áreas como la docencia efectiva, coordinaciones académicas, cargos directivos al interior o no del plantel. Por su parte, si el lugar de trabajo no posee las condiciones acordes, la salud se puede ver afectada y en su defecto arrojar consecuencia en el docente.

Al mismo tiempo, el trabajo docente forma parte del gran potencial de toda sociedad, siendo éstos los responsables de manera directa del proceso de aprendizaje de los estudiantes. A su vez, éstos enfrentan grandes desafíos, cumpliendo con un conjunto de funciones que se ve forzado a ejecutar, el cual se sustenta no solo en funciones del desempeño o destreza laboral, sino que en muchos casos se ve obligado a enfrentarse a un sinnúmero de contradicciones entre tantas actividades correspondiente al cumplimiento de las labores, provocando síntomas o alteraciones psicosomáticas, conductuales, distanciamientos afectivos y defensivos que van descomponiendo el estado normal de salud del docente.

En relación a la dinámica social, es importante señalar que, en muchas ocasiones, el docente dentro de sus roles de desempeño laboral, se encuentra rodeado de condiciones de trabajo desmejorados, violencia estudiantil, desorganización, agresiones, impuntualidad entre otras, que a su vez se engloban dentro de los riesgos Físicos, Ergonómicos, Biológicos, Químicos y Psicosociales, por ello; es necesario que toda institución bien sea del sector público o privado tomen en consideración lo establecido en las teorías que abordan este hecho social y en todo el marco legal elaborado para tal fin, estudiando al Trabajo en sus distintos aspectos, para el logro de mayor productividad tal como lo establece La Ley Orgánica de Prevención,

Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (LOPCYMAT-2005), la cual expresa la necesidad de "...garantizar a los trabajadores y trabajadoras, condiciones de seguridad, salud y bienestar en un ambiente de trabajo adecuado y propicio para el ejercicio pleno de sus facultades físicas y mentales..."(p.1)

Cabe destacar que en Venezuela particularmente, en la Constitución de (1999) expresa que: "toda persona tiene derecho a la seguridad social como servicio público de carácter no lucrativo, que garantice la salud y asegure protección..." (p.30). Por otra parte, la Organización Internacional del Trabajo (OIT), ha mantenido y desarrollado un sistema de *normas internacionales del trabajo* que tiene por objetivo "la promoción de oportunidades para hombres y mujeres, con el fin de que éstos consigan trabajos decentes y productivos, en condiciones de libertad, igualdad, seguridad y dignidad."(s/p). Sin embargo, el docente que labora en comunidades de alta vulnerabilidad social, desarrolla la jornada en espacios violentos e inseguros, expuestos a un trabajo físico y mental en excesiva proporción, ejecutando su función en ambientes ruidosos, con vandalismo, iluminación inadecuada, bajo estrés o circunstancias no favorables como la deficiente acústica de los salones, carencias de salubridad sanitaria, dificultad en la comunicación, la permanencia de pie durante largas jornadas, adoptando posturas incorrectas las cuales ocasionan dolores musculares, envejecimiento prematuro, calambres entre otros, generando como consecuencia la aceleración de enfermedades ocupacionales y la consecuente ausencia al sitio de trabajo.

En efecto, la inconformidad de los docente en muchas sociedades, forma parte de una realidad, donde existen protesta y debates sociales, en cuanto al conjunto de variables que tienen que ver, con la violencia escolar, indisciplina en los estudiantes, desmotivación, bajos recursos materiales y económicos, condiciones de trabajo inadecuadas, imposición por parte de las autoridades que rigen el sistema educativo, entre otros; que en cierta forma distorsiona el equilibrio que debe tener el ser humano,

tal como lo establece la Organización Mundial de la Salud (2003) como “el estado completo de bienestar físico, mental y psicosocial del individuo.” (s/p). A pesar, del marco jurídico y legal existente en la Nación, se puede percibir que en las instituciones públicas del país, dependientes al Ministerio del Poder Popular para la Educación, tienen escasa supervisión en cuanto a las normas de seguridad y en la prevención de enfermedades y accidentes laborales del gremio.

Con referencia a lo anterior, aun cuando existen los organismos encargados de la seguridad del trabajo y las normas de origen internacional y nacional, contenidas en la Constitución y los convenios existentes, así como los previstos en tratados y demás instrumentos normativos internacionales sobre seguridad y salud en el trabajo, cabe destacar que los docentes se encuentran desamparados y en muchos casos exentos de los Comité de Seguridad y Salud Laboral, lo que conduce a la insatisfacción, ya que se sienten excluidos de lo que establece de manera directa la ley. Además, a pesar de los esfuerzos que realizan, para el buen desempeño de sus funciones, éstos son poco reconocidos en lo social, económico, y profesional, es por ello que, al no cumplirse buena parte de estas expectativas, conllevan a una situación de carácter emocional de insatisfacción en el ejercicio de la propia tarea de enseñar, la derivación de la expresión hacia la inquietud, la protesta frente a la sociedad, a poderes públicos, compañeros entre otros, produciendo la apatía afectando la orientación profesional e incluso afectando la pedagogía del docente en lo que respecta a la adaptación y capacitado.

Es importante además mencionar, que los docentes en el entorno laboral están rodeados de riesgos psicosociales, entre éstos el Estrés, representado según Giglioli (2010) como “...una respuesta fisiológica, psicológica y de comportamiento de un individuo en el intento de adaptarse a las presiones externas e internas del ambiente de trabajo”. (p.94), esto conlleva a la desmotivación, afectando el estado anímico y como consecuencia repercute en el rendimiento laboral. Además, el Síndrome del

Burnout, relacionado con el desgaste profesional, definido por Giglioli como "...consecuencia del estrés crónico y excesivo asociado al mundo laboral..." (ob. Cit.). Cabe destacar que éste afecta de igual manera la parte emocional y va deteriorando significativamente la ejecución profesional, la productividad, la calidad de la fuerza de trabajo, además el Síndrome de Moobing relacionado con el acoso laboral y presión de los superiores.

En tal sentido, la Oficina Regional de Educación para América Latina y el Caribe OREALC (2005) en su Estudio Exploratorio sobre Condiciones de Trabajo y Salud Docente, Estudios de casos en Argentina, Chile, Ecuador, México, Perú y Uruguay determinó un perfil relacionado con la patología de los participantes, y encontró docentes con disfonía, ubicándola entre las tres primera enfermedades a exigencias ergonómicas.

En muchos casos, en lo que respecta la Fisiología del trabajo docente, este va adaptando sus funciones en relación a lo que presenta su realidad laboral, produciendo fatiga, desorganización, falta de dirección y valoración del trabajo, esto a causa de las de la expresión de malestar y desgano que mantiene el docente ya que sus necesidades básicas no pueden ser complacidas o complementadas a través del trabajo. Esta situación conduce a las malas relaciones personales, distanciamiento afectivo entre compañeros de trabajo, personal directivo y estudiantes, la irritabilidad, un elevado porcentaje de inasistencia, cansancio muscular caracterizado por la pérdida progresiva de energía. Todo esto desarrolla un sentimiento de distanciamiento o despersonalización con respecto a los estudiantes por el que poco les importa que aprendan o cómo evoluciona su proceso aprendizaje.

En relación a lo anterior y parafraseando a Escalona (2009), la inclinación en Venezuela de docentes con capacidad laboral reducida en los últimos cinco años va en aumento de manera progresiva por diversas razones médicas, que conllevan a la

reubicación del personal en áreas administrativas de los planteles o la búsqueda de suplentes si los reposos son extensos, debido al deterioro de la salud y calidad de vida de un importante número de Educadores. En relación a las últimas cifras emitidas por el Instituto de Prevención y Asistencia Social del Personal del Ministerio de Educación (IPASME), en el año 1999, había 1.659 docentes con discapacidad y para el año 2003 estas cifras pasaron a 2.903 docentes, incrementándose a 1.244 nuevos casos de trabajadores con discapacidad laboral en consideración al año 1999 y las consultas que más reportes tiene de acuerdo al mayor número de pacientes por orden de importancia son los servicios de Traumatología, Medicina Interna, Psiquiatría y Foniatría.

Es importante el desarrollo de la investigación para describir el análisis de las condiciones laborales a las que está sujeto el gremio docente en el Liceo Bolivariano Los Cardones ubicada en el municipio Libertador Valencia Estado Carabobo, donde se puede observar gran desmotivación por parte del gremio docente, razón por la cual los encargados de ejercer la función del proceso de enseñanza, se niegan a cumplir y a colaborar con las actividades programadas por la institución, donde se evidencia el retardo, la impuntualidad e irresponsabilidad en entrega de notas y planificación, la apatía a la participación de las actividades culturales, deportivas, actividades de autogestión y la poca comunicación entre el personal, la deficiente participación en las actividades dentro y fuera del plantel, el ausentismo laboral por parte del personal docente, quienes en muchos casos justifican la inasistencia por problemas de salud, como malestar estomacal, gastritis, tensión arterial, dolor de cabeza, cervicalgia entre otros.

Actualmente en dicha institución el docente ejerce sus funciones, con diversas dificultades, debido a las condiciones laborales y a la carencia de recursos para el desempeño laboral, además existe la desmotivación en cuanto a la ejecución de sus labores, masivas inasistencias provocando suspensión de clase, poca incorporación a

las actividades internas del plantel, entre otras. Sin embargo, a pesar de la problemática, el perfil docente establece el énfasis afectivo, ético e intelectual de la persona en conjunto con el control del trabajo profesional, basada en una visión humanística, enmarcada o sustentada en actitudes con valores. En atención a lo anteriormente descrito, surge la siguiente interrogante ¿Cuáles son los elementos ergológicos asociados al trabajo docente en el Liceo Bolivariano Los Cardones?

Objetivos de la Investigación

General

Analizar la Dimensión Ergológica del trabajo Docente en el Liceo Bolivariano Los Cardones, ubicado en el Municipio Libertador del Estado Carabobo

Específicos

1. Identificar los Factores Fisiológicos que inciden en el trabajo docente del Liceo Bolivariano Los Cardones.
2. Describir las implicaciones psicológicas del trabajo docente en el Liceo Bolivariano los Cardones.
3. Caracterizar el Desarrollo Organizacional en el Liceo Bolivariano Los Cardones.
4. Describir las condiciones de Infraestructura del Liceo Bolivariano Los Cardones y su adecuación para el ejercicio de la profesión docente.
5. Explicar los aspectos jurídicos vinculados con el trabajo docente en el Liceo Bolivariano Los Cardones

Justificación

La importancia de la investigación en la Dimensión Ergológica, radica en el análisis de las condiciones del trabajo docente, para la identificación de los riesgos a los cuales el gremio está expuesto. Cabe destacar que a nivel científico la salud del docente y el lugar de trabajo en cuanto a infraestructura y ambiente laboral, es escasamente tomada en cuenta por parte de las políticas de estados, existe muy poca estimulación en cuanto a chequeos médicos obligatorio, con la finalidad del diagnóstico de enfermedades, aunado a esto, se presentan cuestionamiento continuo de la profesión, falta de consideración social en cuanto a salario, clasificación; englobando aspectos de carácter emocional y físico, provocando consecuencias de insatisfacción, angustia, depresiones y estrés.

Además la temática tiene relevancia social, ya que involucra la detección de manera pertinente la problemática planteada, resaltando así que dentro del desempeño de la profesión, hay escasa atención en las normas de prevención, poca supervisión en la seguridad, ausencia de programas que protejan al docente en la disminución de enfermedades ocupacionales que resguarden la integridad física y emocional del maestro, que de acuerdo a lo que establece la (LOPCYMAT) enfermedad ocupacional son “los estados patológicos contraídos o agravados con ocasión del trabajo o exposición al medio ambiente en el que el trabajador o la trabajadora se encuentra obligado a trabajar...” (p.62).

Es por ello la necesidad del estudio para incentivar en la toma de conciencia de quienes ejercen esta profesión y a través de los resultados contribuir a la generación de nuevas inquietudes, a la construcción de nuevas teorías que permiten arrojar aportes para resolver la problemática. Por su parte, el estudio tiene como beneficio Institucional al Liceo Bolivariano Los Cardones, ya que de acuerdo a la situación planteada es necesaria la motivación de los docentes al resguardo y preservación de la

salud, que estos identifiquen analíticamente las condiciones de riesgos y todos los factores externos potencialmente capaz de influir negativamente en el organismo y su influencia en el docente.

De allí la importancia de propiciar al estímulo de estas investigaciones, donde sea abordado problemas similares, que tengan que ver con los factores peligrosos que van afectando a los docentes en el desarrollo del trabajo y a los riesgos a los que están rodeados, que atentan contra la salud de estos profesionales, ya que están sujetos a la ausencia de diseños de ambientes y estructuras educativas, que permita desarrollar un trabajo saludable.

Es necesario mostrar esta problemática a los empleadores, organizaciones sindicales, a los propios docentes y a las instituciones encargadas de velar por la salud y seguridad en el trabajo, para que se definan políticas que protejan la salud física, mental y los aspectos de orden social de esta población laboral, y de esta manera señalar los fundamentos jurídicos que ampare al docente, en preservación de la salud y del ambiente laboral adecuado.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

El marco teórico o referencial describe las investigaciones que aportan el sustento de manera directa con la Dimensión Ergológica del trabajo Docente, es preciso la recopilación de información, revisión de material bibliográfico, trabajos de investigaciones a nivel Internacional y Nacional.

Antecedentes de la Investigación

Por otra parte, cabe destacar la siguiente investigación internacional realizada por Gómez y Moreno (2009) en cuanto a los **Factores psicosociales del trabajo (demanda control y desbalance esfuerzo-recompensa), salud mental y tensión arterial: un estudio con maestros escolares en Bogotá-Colombia**, en donde se evaluó la relación entre estos Factores Psicosociales del Trabajo con la salud mental y presión arterial en 251 maestros de colegios privados en Bogotá, donde la participación fue de manera voluntaria y anónima, arrojando relaciones entre la tensión laboral y el desbalance esfuerzo recompensa con la salud mental, en los hombres se presentó una relación negativa entre la presión arterial y las recompensas recibidas a cambio del esfuerzo realizado en el trabajo, siendo una consecuencia de que muchos de ellos, en general, se consideren aún los principales proveedores de la familia. Los resultados confirman una asociación entre estos factores de manera negativo en el contexto laboral de los maestros y su salud mental.

Por tal razón el trabajo de manera significativa da un gran aporte a esta investigación, al constatar la existencia de factores que afectan la salud del docente dentro del ambiente laboral, a nivel psicológico y en el aspecto físico, dándole suma importancia a las investigaciones de este tipo ya que dan a conocer la necesidad de

prevención de enfermedades de las cuales los docentes corren riesgos, dentro de la práctica de la sus funciones.

Por otra parte, Cornejo (2009), en su estudio titulado **Condiciones de trabajo y bienestar- malestar docente en profesores de enseñanza media de Santiago de Chile**, analizó conjuntamente las condiciones del trabajo docente/ materiales y psicosociales y el bienestar/ malestar de los profesores. Se concluyó respecto al nivel de bienestar laboral, que alrededor de un tercio de éstos, presentan niveles altos, en al menos una de las escalas Burnout del modelo de Maslach, donde las respuestas psicológicas pueden afectar seriamente la construcción de climas afectivos de aula adecuados y las expectativas de los docentes hacia sus estudiantes. Por otra parte, las condiciones materiales de trabajo de los docentes muestran niveles preocupantes de precariedad laboral, sobrecarga horaria, sobre exigencia ergonómica y carencia de materiales e infraestructura.

En consideración a lo planteado por Gómez, Rodríguez, Padilla y Avella (2009) en la investigación **El docente, su entorno y el síndrome de agotamiento profesional (SAP) en colegios públicos en Bogotá (Colombia)**, en donde la investigación permitió evaluar el SAP en docentes con un estudio de corte transversal, tipo encuesta, en tres colegios públicos de Bogotá, Colombia, mediante el inventario de Maslach para Burnout.

Esta investigación se relaciona con dicho trabajo de acuerdo a la temática planteada con la salud del docente y proporciona el aporte a la investigación donde se destacan dentro de la dimensiones evaluadas el descontento que existe en el gremio, sobre las condiciones de trabajo, relaciones interpersonales, deficientes infraestructuras y la poca preparación de manera emocional y por su parte de manera psicológica del trabaja con estudiantes que tengan una discapacidad física, mental y sensorial.

El estudio realizado por Ramírez, D'Aubeterre y Álvarez (2010) titulado **Características socio profesionales de los docentes y su percepción de estresores en la Educación Básica en Venezuela**, señalan que las diferencias estadísticas en cuanto a los estresores del personal docente, tomando en cuenta como variables las socio profesionales en docentes de educación básica y secundario en Venezuela, en un estudio de campo de corte transeccional de tipo descriptivo, en donde los ciclos profesionales las fases IV (41 a 55 años) y V (más de 55 años) son las que identifican con valores más altos a los factores generadores de estrés.

En relación al género, la percepción de estresores en las mujeres es significativamente más alta que la de los hombres, existen además agentes estresores externos, que logran desviar la atención de los trabajadores de los aspectos vinculados con su labor cotidiana, que van afectando la salud y por ende la labor del docente, es de allí la importancia y la necesidad de tomarlo como sustento a la investigación ya que se determina que existe una diferencia de estrés entre los géneros femeninos y masculino que va en concordancia con las funciones particulares de cada género y de acuerdo a la importancia de esos factores estresores en la conducta del profesorado, va produciendo enfermedades como el Síndrome de Burnout, enfermedad ocupacional que tiene que ver con el desgaste y el agotamiento emocional.

En el ámbito Internacional, de acuerdo con el estudio realizado por Barreto, Chaux, Estrada, Sánchez, Moreno y Camargo (2011), de **Factores ambientales y hábitos vocales en docentes funcionarios de pre-escolar con alteraciones de voz**. Esta investigación trata de un estudio descriptivo transversal, donde se determinó la relación existente entre los hábitos vocales y condiciones ambientales/ ocupacionales con presencia de disfonía en docentes y funcionarios de centros sociales de educación; se encontró que los profesores con quiebras tonales, carraspera, intensidad de voz aumentada y reflujo gastroencefálico presentaron una frecuencia fundamental por debajo de la norma y los que tienen respiración alterada e intensidad de voz

aumentada mostraron tener valores acústicos por encima de la norma. El estudio marca su aspecto importante dentro de la investigación, debido a las enfermedades que se pueden producir a consecuencia del trabajo y en consideración al ambiente laboral y de infraestructura, por lo que se concluye que los factores ambientales afectan y tienen relación con la condición de salud del docente

Por consiguiente, esta investigación permite el conocimiento de las diferentes situaciones que en el día a día el docente padece, permitiendo conocer el efecto las condiciones inadecuadas del lugar de trabajo del gremio docente, los resultados arrojados permiten verificar el desgaste que va sufriendo el docente en la ejecución de la tarea, una de ella es el aspecto psicológica transformando de esta manera la salud ocupacional.

En la investigación realizado por Méndez (2011), titulada **Estrés Laboral del docente y las conductas disruptivas de los estudiantes de subsistema de educación secundaria**, arroja en las conclusiones la manifestación de estrés laboral en los docentes de secundaria, donde se evidencia una marcada incidencia relacionada con las manifestaciones de estrés y que a su vez, éstas, se deben al grado de compromiso y responsabilidad que tenga el docente, cabe destacar que esta es una enfermedad que se asocia con el aspecto laboral.

Cabe destacar además, que existen situaciones difíciles de relación entre los compañeros de trabajo, estudiantes y representantes generando presión, frustraciones, nerviosismo, depresión, malestar físico y emocional. En consideración a las dimensiones tomadas en la investigación, se encuentra la pedagogía, tiempo, conducta y norma, donde se pudo concluir que los indicadores más resaltantes hay debilidades en la planificación del docente ya que están basados en los intereses y necesidades en los estudiantes, hay además baja motivación en el trabajo docente lo que conlleva a la poca dedicación del desempeño en el trabajo. De aquí la relación de

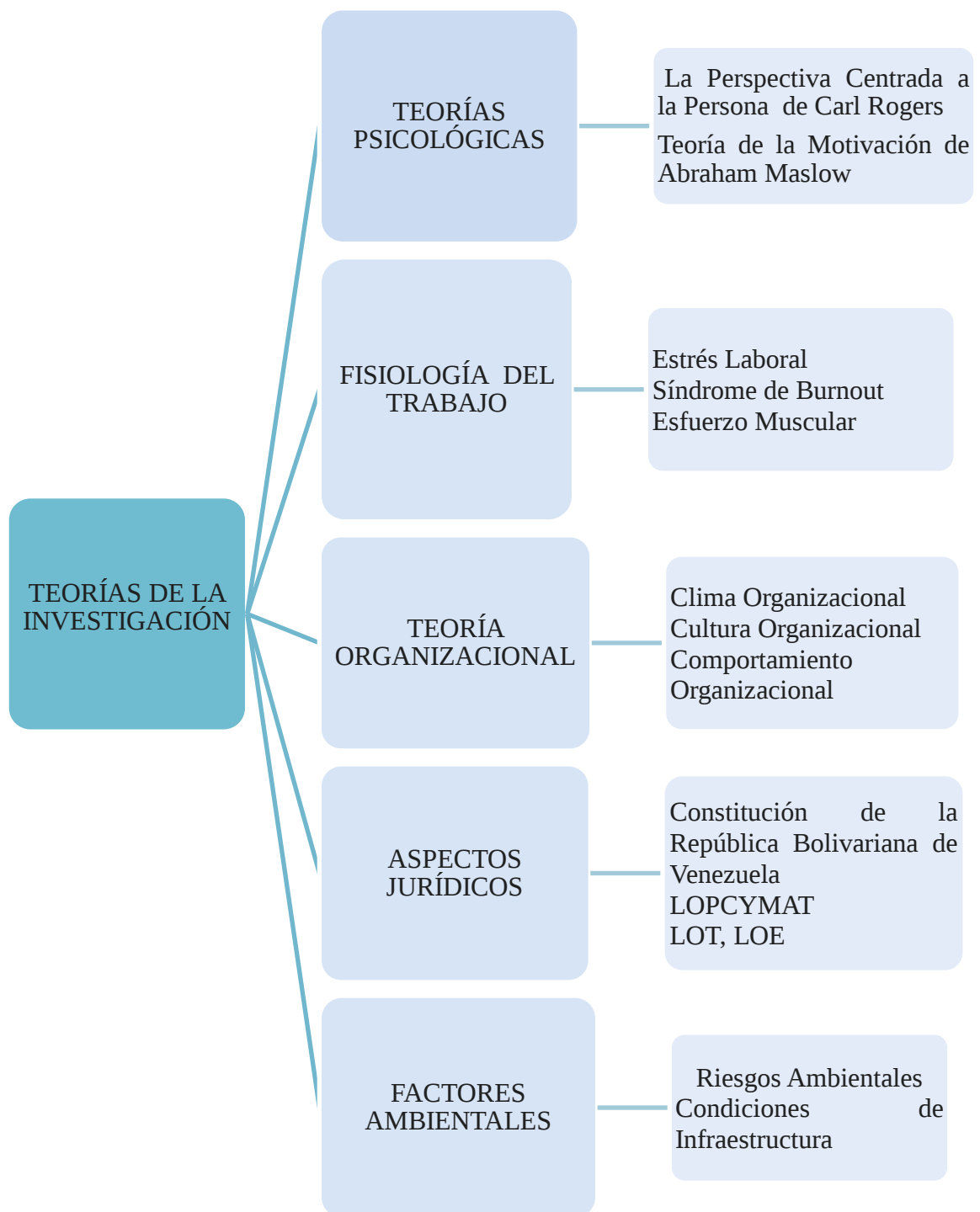
la investigación con el presente estudio ya que sirve de aporte y sustento en cuanto a la condición motivacional, que debe o requiere el docente para un agradable y productivo desempeño en su trabajo.

Bases Teóricas

En toda investigación es necesaria la construcción del marco teórico, siendo este el soporte de carácter principal del estudio, que a su vez permite ampliar y comprender la problemática planteada a través de las interrelaciones. En este aspecto se construye una trama teórica de la investigación con los diversos soportes y autores que tiene como finalidad el abordaje del problema, destacar la relación existente entre la teoría, la práctica, el proceso de investigación y el entorno.

La finalidad del estudio planteado, acerca de la dimensión ergológica del trabajo docente, está ubicado conceptualmente en la teoría de la personalidad, del psicólogo humanista Carl Rogers con su teoría la Perspectiva centrada en la persona, además como sustento se presenta la teoría de la Motivación Humana del psicólogo humanista Abraham Maslow, la fisiología del trabajo, con la finalidad de identificar los factores que se presentan en el ambiente laboral, además se presenta el desarrollo organizacional, clima y cultura organizacional de Chiavenato.

En el mismo orden de ideas como teorías sustantivas se presentan los Factores de Riesgo Ambiental y de Infraestructura y los Aspectos Jurídicos del trabajo, sustentados en la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (CRBV), la Ley Orgánica de Trabajo (LOT), Ley Orgánica de Educación (LOE) y la Ley Orgánica de Prevención, Condición y Medio Ambiente de Trabajo (LOPCYMAT), para fundamentar dicha problemática con las diversa leyes y normas establecidas a nivel Internacional y Nacional. Estas teorías fundamentan la investigación, permitiendo fortalecer dicho estudio en la explicación de los diferentes fenómenos o situaciones de la problemática planteada. (ver gráfico p.19)



Elaborado por la autora (2012)

Carl Rogers y la perspectiva centrada en la persona

De acuerdo a lo planteado por Rogers citado por Frager y Fadiman (1998), sobre el self ideal definiéndola como “el concepto de sí mismo que la persona anhela y al cual le asigna un valor superior” (p.200); donde plantea que cuando el self ideal difiere de manera significativa del self real, la persona se siente insatisfecha e inconforme, lo que puede producir problema neuróticos, incapacidad de percibir la realidad, problemas de aceptación, representando a su vez un signo de salud mental. Las personas que sufren las tensiones de contradicción del self ideal y self real se niegan a percibir las diferencias entre los actos y los ideales.

Es importante resaltar esta teoría dentro de la investigación, ya que cuando el docente se incorpora a sus funciones o actividades diarias, donde además se presentan distintas problemáticas, existe la posibilidad en estas situaciones a un enfrentamiento entre el self ideal y el self real, donde el ideal puede convertirse en un obstáculo para la salud personal cuando difiere en gran medida del real, dicha teoría plantea que con frecuencia, las personas que sufren las tensiones que crean tal contradicción se niegan a percibir las diferencias entre los actos y los ideales.

La teoría de Rogers, expone sus convicciones básicas, en donde cada persona vive en su mundo específico y propio y ese mundo privado, es el que determina el comportamiento. Los individuos viven en un mundo cambiante de experiencias, de las cuales él es el centro, percibiendo sus rutinas como una realidad, y reaccionando de acuerdo a sus percepciones. En consecuencia, la persona tiene más conciencia de su propia realidad que cualquier otro, porque nadie mejor puede conocer su marco interno de referencia a diferencia del individuo ignorante de sí mismo.

Este modelo centrado en la teoría de Rogers, es importante para la investigación ya que dentro del campo laboral mantienen un clima de relaciones interpersonales significativas que promueven o en su defecto disminuyen el crecimiento personal,

esto depende de la experiencia centrada en el docente en este caso, la cual va cambiando continuamente y muchas veces no se encuentra preparado para asumirlas los cambios, produciéndose de esta manera la defensa de la subjetividad, en donde las relaciones interpersonales muchas veces se ve afectada.

El individuo posee la tendencia inherente a actualizar y desarrollar su organismo, proceso motivacional, es decir, a desarrollar todas sus capacidades de modo que le sirvan para mantenerse y expandirse, el hombre sólo está movido por su tendencia a ser, que en cada persona se manifestará de forma distinta, en la tendencia a la actualización confluyen, por un lado, la tendencia a conservar la organización, obtener alimento y satisfacer las necesidades de déficit. Esta tendencia a la auto actualización es considerada como una motivación positiva que impele al organismo a progresar, y que va de lo simple a lo complejo; se inicia en la concepción y continúa en la madurez, y sus características son orgánicas, natural, biológica, activa, constante, direccional o propositiva e intencional.

El docente está enfocado dentro de esta teoría humanista ya que existe la necesidad como ser humano de auto actualización, esto además forma parte de la naturaleza humana, es la forma inherente a explotar las capacidades y las competencias hasta donde lo permita la estructura biológica, sin embargo esa parte emotiva se ve afectada de acuerdo al entorno en donde desempeña diariamente la labor que el individuo realiza.

La teoría de Carl Rogers, está fundamentada en un principio, el cual llamó tendencia a la actualización o auto actualización, en donde cada ser vivo busca desarrollar su potencial al máximo, esforzándose por dar el máximo de su rendimiento. Cuando la condición es distinta a ésta necesidad, se debe según Rogers a la falta de deseo, es por ello que el docente si no se encuentra en un lugar en donde se sienta cómodo, agradable y donde el trabajo sea recompensado de acuerdo a sus

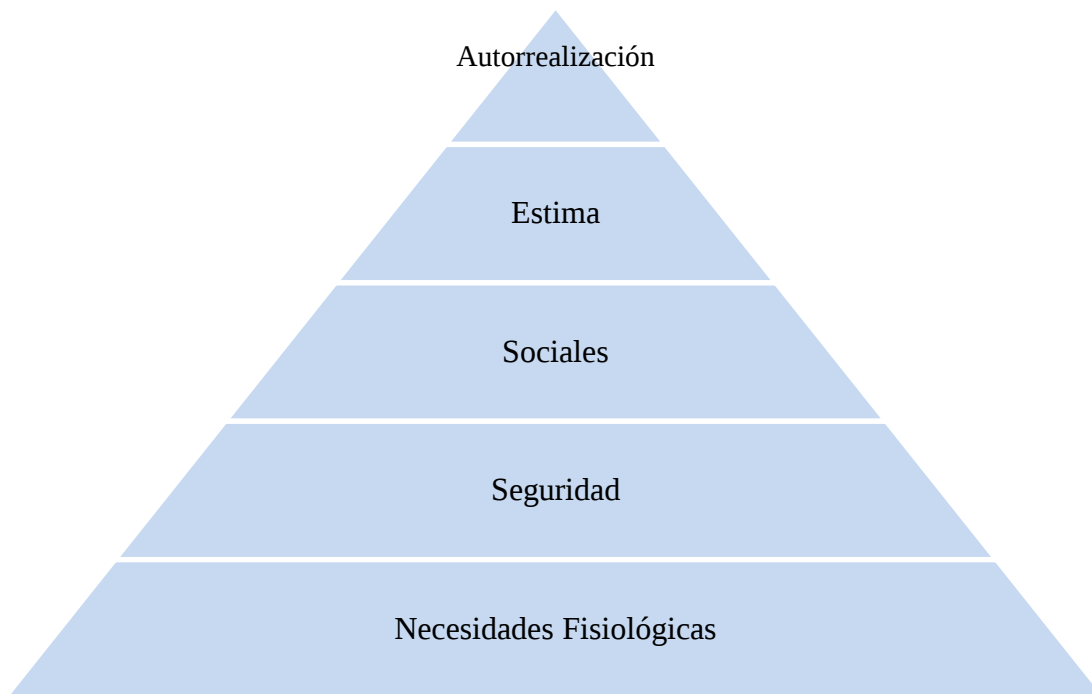
esfuerzos, puede provocar la insatisfacción laboral, disminuyendo o perjudicándose su rendimiento. Rogers plantea que los organismos saben lo que es bueno para ellos, por esta razón existe para él un aprecio relativo al organismo; implicando en éste aspecto la autoestima de manera positiva para significar todo un conjunto de eventos nutrientes del ser y a su vez la sociedad o el ambiente laboral en esta investigación, pone condicionamientos a esta valoración, haciéndose que se desvíe de su curso natural.

Esta teoría también admite que cuando el ser sigue su tendencia a la auto actualización, nutriéndose del aprecio de los demás y de su propia estima, va creando en sí un mismo real. Por el contrario, la sociedad o los compañeros de trabajo presentes en el ambiente laboral, cuando los valores son impuestos, hace desarrollar un sí mismo ideal o irreal, llevándolo a una incongruencia en el individuo, el cual Rogers la define como neurosis. De acuerdo con esta teoría, la incongruencia puede llevar a situaciones que se perciben como de amenaza, las que llevan a sentir ansiedad, estableciendo una señal de un problema para el ámbito de trabajo, que a su vez puede ser evitado. De esta manera se evitarían mecanismos de defensa por parte de los docentes y las actividades se realizarán en armonía.

La idea de defensa que plantea Rogers, se considera desde un punto de vista perceptivo de una situación, donde el neurótico la utiliza frecuentemente para justificar los diversos eventos o conflictos que se puedan presentar, además se plantea en este aspecto que una persona con íntegro funcionamiento posee cualidades abiertas a la experiencia, en contraposición a la defensa, vive en el aquí y en el ahora, confía en su organismo, experimenta la libertad y es creativa. De lo contrario, la teoría propone la terapia como contribución a la psicoterapia, la cual consiste, en que la propia persona debe tomar el rumbo de su vida y resolver los problemas que le impidan llegar a la auto actualización, considerándola como una terapia de apoyo y no reconstructiva. Cabe destacar la importancia de este aspecto en la investigación, ya

que permite la observación de las conductas inadecuadas de los docentes y el aporte para los que presenten esta problemática, donde la terapia pasa a formar parte importante para el alcance de los logros, la felicidad y empatía de los individuos, en este caso de los docentes.

La Teoría de la Motivación Humana de Abraham Maslow



Fuente: Frager y Fadiman (1998)

Pirámide de las necesidades humanas de Maslow

De acuerdo a lo planteado por Abraham Maslow (1908-1970) y parafraseado por Frager y Fadiman (1998), la teoría contribuye con ciertas aportaciones al ámbito de la Psicología humanística, su contribución más conocida tiene que ver con la teoría jerárquica de la motivación, entendiéndose ésta, como la fuente de la motivación humana la cual reside en necesidades que son comunes a toda la especie. Si bien es cierto que las conductas que los seres humanos exhiben, se debe en gran parte al aprendizaje en un contexto social, no es menos cierto que muchas de estas conductas

obedecen a motivos puramente biológicos, ya que el cuerpo para permanecer vivo, necesita sustentos, estructura y funcionamiento de todo el sistema orgánico que son estrictamente biológicos.

Cabe destacar que, la teoría de la motivación pretender aclarar quién es el ser humano y hacia dónde se dirige; la teoría de la motivación se concentra en aquello que requieren las personas para satisfacer las urgencias de la vida y obtener alguna gratificación de ello. Esta plantea que cuando una persona está motivada cuando todavía no ha alcanzado ciertos grados de satisfacción en su vida. Una necesidad satisfecha no es motivadora, Maslow consideraba que la motivación humana respondía a una jerarquía de cinco necesidades, las fisiológicas, de seguridad, sociales, de estimación y de autorrealización o realización personal.

La teoría plantea que las personas tendrán que satisfacer primero las necesidades que les resulten más poderosas, en un momento dado, para poder continuar en un ascenso hacia necesidades secundarias; mientras no se satisfagan las primeras, las segundas no aparecerán. En el mismo orden de ideas, la historia personal, las circunstancias específicas de las personas, condicionan la aparición de las necesidades y darán, igualmente oportunidades. Cuando todas las necesidades han quedado satisfechas, las personas estarán más motivadas por la necesidad de autorrealización, donde buscarán el crecimiento personal y tratarán de tener, en forma activa, otras responsabilidades; además establece la teoría que las diferencias individuales son muy grandes y distintas, ya que para todas las personas no existe la mismas necesidades.

Por su parte la teoría establece una Pirámide, donde se admite la jerarquía de la necesidades, ellas se encuentran clasificadas como necesidades primarias y necesidades secundarias. Las fisiológicas, ubicada en la primaria, se fundamenta en la alimentación, habitación, reposo y protección contra el dolor y el sufrimiento. La

necesidades de seguridad, son las de estar libre de peligro y estar protegido contra amenazas del entorno externo, las cuales están estrechamente relacionadas con la supervivencia del individuo.

Entre las necesidades secundarias se encuentran las sociales relacionadas con la amistad, participación, pertenencia a grupos, amor y afecto, la vida del individuo en sociedad con otras personas y con el deseo de dar y recibir afecto. Por otra parte, las necesidades de estima que guardan relación, con la forma en que una persona se percibe y evalúa, como la autoestima, el amor propio y la confianza en uno mismo. Además las necesidades de autorrealización son las más elevadas del ser humano y lo llevan a realizarse mediante el desarrollo de sus aptitudes y capacidades. Son las necesidades humanas que se encuentran en la parte más alta de la pirámide y reflejan el esfuerzo de cada persona por alcanzar su potencial y desarrollarse continuamente a lo largo de la vida.

La pertinencia de la teoría en la investigación, tiene que ver con que el ser humano tenga satisfechas sus necesidades, para lograr alcanzar las metas propuestas, por su parte los docentes a quien va dirigido dicho estudio, es necesario que tengan sus necesidades satisfechas de manera que, influyan positivamente en el comportamiento de lo contrario pueden provocar tensión e incomodidad en la persona, si por algún obstáculo no se logra la satisfacción, surge la frustración, el conflicto o el estrés.

Fisiología del Trabajo

Parafraseando a Giglioli (2010), la finalidad de la Fisiología del trabajo, tiene que ver con la adaptación de forma adecuada del espacio laboral en relación al trabajador, permitiendo la comodidad en la ejecución de las funciones, en un espacio acorde, evitando la fatiga, la ansiedad, el esfuerzo mental y el esfuerzo físico. Giglioli plantea, que la fisiología del campo laboral "...es adaptar el trabajo al hombre, hallar

la vía para administrar sus fuerzas, evitar el esfuerzo y la fatiga inútiles y obtener métodos de trabajos racionales y satisfactorios." (p.59). Tomando en cuenta de manera específica y bien definidas la organización de las actividades a desempeñarse; cabe destacar que el fin que con ello se persigue es deducir cómo se debe desarrollar cada trabajo, la organización, la forma de dirigir y valorar para satisfacer las exigencias que requiere el organismo humano, esta fisiología hace referencia no sólo a la muscular que tiene que ver con posturas o ergonomía, también se toma en cuenta la fisiología intelectual, relacionada con la marcha del pensamiento y la exigencia psíquica derivadas de las obligaciones de las condiciones ambientales.

En este aspecto, cabe destacar que las actividades laborales tienen componentes físicos, mentales y emotivos que pueden afectar al individuo en toda actividad ejecutada y relacionada con el aspecto laboral, además se requiere esfuerzo muscular y mental, el cual no están separados uno del otro. Cabe destacar que Escalona en el 2002, citado por Giglioli 2010, expresa que "El trabajo también produce emociones y sentimientos que provocan a su vez angustia, depresiones y estrés.¿ Las causas?, múltiples: ritmo de trabajo, dificultad encontrada, relaciones laborales con superiores, subalternos o compañeros de trabajo, falta de apoyo..." (p.60)

La importancia de la incorporación del aspecto fisiológico del trabajo en la investigación, se da por la necesidad de especificar la relación que este punto tiene con la fatiga, siendo esta una pérdida de la actividad física y mental, producto del esfuerzo humano y la relación con los medios de trabajo, entre estas la determinación de límites de tolerancia del trabajo humano. Según Acevedo (2005), plantea que "Los estudios de fisiología del trabajo anteceden a la ergonomía (...) con una visión mecánica del trabajo humano" (p.23). En relación a esta investigación se plantea el aprovechamiento de la fuerza humana, aumentando el efecto sin elevar o incrementar la fatiga en consonancia con las actividades a desempeñar en el día a día, en esta investigación cuya premisa principal es la Ergología del trabajo docente, se pretende estudiar la presencia de la monotonía y el exceso de trabajo, las condiciones

bajo presión, lo cual puede producir un desequilibrio en el bienestar del docente, aumentando el estrés e insatisfacción por el trabajo.

El componente cognitivo es determinante y la actividad de trabajo tiene dimensión personal, ya que cada trabajador va desarrollando estrategias diferentes en el logro de sus objetivos en el aspecto laboral, que a su vez van marcando la diferencia entre la comprensión, experiencia y habilidad personal, aún cuando todos por igual tengan las mismas condiciones laborales y que a su vez van arrojando resultados diferentes por cada trabajador y lo que determinará la construcción de la personalidad y la socialización, por lo tanto el equilibrio personal. Según Acevedo (2005), expresa que "La monotonía y la pérdida de control sobre el trabajo son nocivos a la salud de los trabajadores aumentando sus niveles de estrés..." (p.24). Este aspecto se puede percibir muchas veces en la instituciones, produciendo fatiga y estrés laboral en los docentes.

Enfermedad Ocupacional

Según Giglioli (2010) la define como "...todas aquellas alteraciones producidas por un trabajo". (p.57). Cabe destacar que estas alteraciones tienen que ver con la afectación de manera negativa en la salud del trabajador, según la autora son "...alteraciones debidas a una condición laboral, conocidas como enfermedades laborales; y por otro lado a afecciones propias o específicas del trabajo que se conocen como enfermedades profesionales...". (ob. cit). Es importante mencionar la diferencia que establece la autora en cuanto a las enfermedades, como las laborales, relacionadas con todos los aspectos producidos por el trabajo y las profesionales producidas por una profesión u oficio.

Por otro lado la LOPCYMAT, define a la enfermedad ocupacional en el Capítulo I, Artículo 70 como:

Los estados patológicos contraídos o agravados con ocasión del trabajo o exposición al medio en el que el trabajador o la trabajadora se encuentra obligado a trabajar, tales como los imputables a la acción de agentes físicos y mecánicos, condiciones disergonómicas, meteorológicas, agentes químicos, biológicos, factores psicosociales y emocionales, que se manifiesten por un lesión orgánica, trastornos enzimáticos o bioquímicos, trastornos funcionales o desequilibrio mental, temporales o permanentes.(p.62)

Cabe destacar las características que conllevan a las enfermedades, como el síntoma clínico, observable por los demás trabajadores, la demostración de que dichos síntomas es producido por el trabajo, la consecuencia y la posibilidad de reproducir experimentalmente dichas enfermedades. Estas provocan en el trabajador, la discapacidad temporal, que tiene que ver, con la ausencia del trabajador en su puesto laboral, situación adquirida por el trabajador por una causa médica de forma temporal; por su parte, la discapacidad permanente, es la situación del trabajador, que después de haber estado sometido al tratamiento prescrito, presente reducciones anatómicas o funcionales graves.

Estrés Laboral

En referencia a los que plantea Giglioli (2010), el concepto de estrés (del inglés stress, presión, tensión, esfuerzo), está estrechamente relacionado con el cúmulo de trastornos y de aflicciones en las personas de ciertos sucesos que se presentan en la organización y en el entorno. El término suele usarse para describir los síntomas que muestran las personas como respuesta a la tensión provocada por presiones, situaciones y acciones externas: preocupación, irritabilidad, agresividad, fatiga, ansiedad y angustia, lo que perjudica su desempeño y, sobre todo, su salud. Cierta nivel de estrés es normal y permite a la persona concentrarse y enfrentar los desafíos de la vida. Sin embargo a medida que las presiones se acumulan, el organismo se

sobrecarga y, en lugar de volver a un estado de equilibrio, tiende a adaptarse a la presión constante y, cuando el estrés aumenta, reacciona en forma desagradable.

El Estrés Laboral pasa a formar parte importante en la condición anímica y en la escasa motivación del docente, por lo que afecta o interfiere directamente con la productividad y el rendimiento laboral, dentro de las funciones en el Liceo. Cabe destacar que este aspecto también forma parte de la ética profesional ya que las consecuencias van afectando la parte personal y laboral. Parafraseando Giglioli (2010), sugiere que el estrés laboral puede surgir debido a la falta de definición de tareas, alegando que en muchas circunstancias la información no llega de forma correcta, en otros casos se puede presentar la realización de trabajos donde no se hace uso del conocimiento y habilidades creando la sensación de desaprovechar el tiempo. Además se agrega a este planteamiento la falta de comunicación y de apoyo social, la deficiente habilidad social junto con la habilidad de comunicación, la deficiente solución de conflictos y por último estructura institucional excesivamente jerárquica o autoritaria.

En consideración en la definición y de acuerdo a la importancia que tiene para la investigación es imprescindible considerar al estrés en el docente como una condición inherente a la vida moderna en cuanto al trabajo. Las exigencias, las necesidades, las urgencias, los plazos por cumplir, los retrasos, las metas y los objetivos, la falta de medios y recursos, las expectativas de otros, las indefiniciones e infinidad de límites y exigencias provocan que las personas estén expuestas al estrés. Este síndrome se presenta frecuentemente en profesionales de la docencia, afectando directamente en la calidad del trabajo y por lo tanto produciendo el agotamiento, cansancio y la fatiga en la ejecución de las funciones en el día a día.

Las causas del estrés están relacionadas con los factores ambientales, organizacionales e individuales, actúan como fuentes potenciales. El hecho de que la

tensión se presente depende de las diferencias individuales, como la experiencia en el trabajo o los rasgos de personalidad. Cuando una persona pasa por una situación tensa puede mostrar síntomas físicos, psicológicos o conductuales, de los cuales Giglioli plantea que ante el estrés hay ciertas secreciones hormonales que se activan como la movilización de las defensas del organismo, el aumento del ritmo cardíaco, la contracción del bazo, liberando gran cantidad de glóbulos rojos, la distribución del flujo sanguíneo concentrándose en los músculos, cerebro y corazón, el aumento de la capacidad respiratoria, la dilatación de las pupilas, el aumento de la coagulación de la sangre entre otras, produciendo consecuencias en el organismo.

Síndrome de Burnout

Según Giglioli (2010) establece el Burnout como el síndrome clínico descrito en 1974 por Freudenberg, psiquiatra, el cual observó que al año de trabajar, la mayoría de los voluntarios sufría una progresiva pérdida de energía, hasta llegar al agotamiento físico y mental, con síntomas de ansiedad y depresión, así como desmotivación en su trabajo y agresividad. En la misma fecha, la psicóloga social Cristina Maslach, estudiando las respuestas emocionales de los profesionales de ayuda, calificó a los afectados de “sobrecarga emocional” o “Síndrome del Burnout” “quemado”. Esta autora lo describió como “un síndrome de agotamiento emocional, despersonalización y baja realización personal” que puede ocurrir entre individuos que trabajan con personas. (p. 102)

El síndrome Burnot se conoce como Desgaste profesional. Se entiende como una consecuencia del estrés crónico y excesivo asociado al mundo laboral. Se caracteriza por el cansancio emocional, el distanciamiento social y la autoevaluación negativa, este síndrome cursa con: Agotamiento emocional, referido a la disminución y pérdida de recursos emocionales. La despersonalización o deshumanización, el cual consiste en el desarrollo de actitudes negativas, insensibilidad y cinismo hacia los receptores

del servicio prestado; la falta de realización personal, relacionado con las tendencias a evaluar el propio trabajo de forma negativa, con vivencias de insuficiencia profesional y baja autoestima personal y por último los síntomas físicos de estrés, como el cansancio y malestar general (ob.cit)

De acuerdo a Giglioli (2010) expresa que existen tres tipos de manifestaciones, las cuales pueden ser síntomas del Burnout, como las expresiones mentales, caracterizadas por el "sentimientos de vacío, agotamiento, fracaso, impotencia, baja autoestima y pobre realización personal. Es frecuente apreciar nerviosismo, inquietud y dificultad para la concentración y una baja tolerancia a la frustración, con comportamientos paranoides o agresivos hacia los compañeros."(p.104). Entre otras de las manifestaciones expresadas por la autora, cito a las Físicas que hace alusión a la "cefaleas, insomnio, algias osteomusculares, alteraciones gastrointestinales y taquicardias".(ob.cit) y la tercera manifestación que plantea Giglioli como síntoma de burnout son las conductuales, definiéndolas como el "predominio de conductas adictivas y evitativas, consumo aumentado de café, fármacos y drogas ilegales, absentismo laboral, bajo rendimiento personal, distanciamiento afectivo (...) frecuentes conflictos interpersonales en el ámbito de trabajo..." (p. 104)

Cabe destacar que este síndrome se presenta como respuesta al estrés laboral crónico al que están sometidos los profesionales que trabajan en contacto directo con personas, tal es el caso de los docentes. Se caracteriza como un síndrome que se compone de tres síntomas, como el agotamiento emocional, definido como la incapacidad de dar más de sí mismo en términos emocionales y afectivos. Implica una sensación de agotamiento de la energía o de los recursos emocionales para enfrentarse a la situación de trato con las personas. La despersonalización, que se caracteriza por la presencia de sentimientos de carácter negativo hacia las personas a las que se les brinda el servicio y se manifiesta como maltrato y actitudes de cinismo, es una forma de endurecimiento afectivo y rasgos de deshumanización y baja

realización personal en el trabajo, que consiste en evaluarse negativamente, desarrollar sentimientos de incompetencia y falta de logro en el trabajo sintiéndose insatisfechos con los resultados del mismo.

Esfuerzo Muscular

Según Calera y otros, el esfuerzo físico es parte esencial de toda actividad laboral. No sólo es un componente de los trabajos “pesados” (minería, construcción, siderurgia) sino que es un elemento de fatiga importante, aunque menos evidente, en otros trabajos como mecanografía, enfermería, montaje de pequeñas piezas, docencia, entre otros, el mantener incluso una misma postura como la de estar de pie o sentado, durante 8 horas puede ser causa de lesiones corporales. Estas lesiones, especialmente las que afectan al sistema músculo-esquelético, son uno de los problemas de salud laboral más extendidos, constituyen una de las enfermedades presentadas por los enseñantes.

La realización de movimientos rápidos de forma repetida, aún cuando no supongan un gran esfuerzo físico como el mecanografiado, el mantenimiento de una postura que suponga una contracción muscular continua de una parte del cuerpo como mobiliario o herramientas inadecuadas, o la realización de esfuerzos más o menos bruscos con un determinado grupo muscular, por ejemplo grapar y la manipulación manual de cargas, pueden generar alteraciones por sobrecarga en las distintas estructuras del sistema músculo esquelético al nivel de los hombros, la nuca o los miembros superiores.

En realidad se trata de un conjunto de alteraciones que abarcan un amplio abanico de signos y síntomas que pueden afectar distintas partes del cuerpo; manos, muñecas, codos, nuca, espalda, así como distintas estructuras anatómicas; huesos, músculos, tendones, nervios, articulaciones. Estas alteraciones no siempre pueden identificarse

clínicamente dado que el síntoma clave, el dolor, es una sensación subjetiva y representa muchas veces la única manifestación. Tampoco es extraño que no se puedan catalogar con un diagnóstico preciso: cervicalgia (dolor cervical) o lumbalgia (dolor lumbar) sólo indican la localización anatómica de un síntoma. Su origen debido a múltiples causas y su carácter acumulativo a lo largo del tiempo, añaden dificultades a una definición precisa. Cuando se habla de lesiones músculo-esqueléticas tiene que ver con situaciones de dolor, molestia o tensión resultante de algún tipo de lesión en la estructura del cuerpo.

El esfuerzo muscular tiene una representación importante en el ejercicio de la función docente, ya que estos de manera diaria realizan una planificación de actividades que deben aplicar en las aulas con los estudiantes, que pueden tomar un tiempo considerable, adoptando posturas inadecuadas y prolongadas, además dentro de estas actividades el docente debe corregir colocando el cuello con una flexión o extensión constante de manera inclinada, durante el día mantiene una posición sostenida o mucho tiempo de pie o mucho tiempo sentado, produciendo el riesgo biomecánico donde se destaca la repetitividad, la fuerza y la postura.

Factores Ambientales

Es necesario definir los elementos que conforma el medio ambiente de trabajo, la cual, Burgos (2009), expresa que "Se concibe como las condiciones físicas (humedad, temperatura, iluminación, entre otros) propias del lugar de trabajo." (p.148), es importante que exista condiciones laborales confortables y a su vez el mantenimiento y control del espacio físico del trabajador para cumplir con la eficiencia y productividad del docente. Por su parte, (ob.cit), se plantea que "cuando se persigue crear un buen ambiente de trabajo, será menester valerse de todos aquellos factores capaces de crearlo favorablemente en lo que se refiere a la prevención de accidentes y a la producción". (p.148)

Dada la importancia de este punto para la investigación, es necesario considerar en el aspecto laboral lo que plantea Burgos, con la finalidad de obtener el beneficio no solo del trabajador, sino de la propia empresa, para el logro de las metas planificadas, en este caso planteándose la problemática con los docentes, es necesario para evitar accidentes, la necesidad de un medio ambiente amplio, con acceso seguro al lugar de trabajo, donde se destaque de manera eficiente el mantenimiento preventivo del espacio laboral, agradable y buena ventilación, además el lugar debe gozar de agradable temperatura y humedad adecuada, con iluminación idónea, a su vez carencia de ruidos y vibraciones, orden y limpieza, servicios sanitarios, servicio de comedor.

Es por ello que, cuando estas condiciones laborales se ven limitadas por los trabajadores de la Docencia, la productividad también se puede ver limitada, conllevando a la fatiga, a la desmotivación, enfermedades ocupacionales de los docentes e incluso hasta accidentes ocupacionales. Es necesaria además, que el establecimiento en donde se desarrolle la actividad de trabajo posean corredores, pasillos y escaleras diseñados y contruidos con espacio cómodo y seguro para la circulación de las personas miembros de la institución, estos aspectos quizás no son considerados tan relevantes y necesarios para el desarrollo de las actividades educativas, sin embargo por medidas de seguridad es imprescindible para el desarrollo de las actividades de los docentes.

Los factores ambientales según Burgos (2009) son aquellos que “pueden causar enfermedades, deterioro de la salud o malestar o ineficiencia significativa en los trabajadores” (p.14), a su vez estos factores ambientales se clasifican en químicos, físicos, biológicos o ergonómicos, además se plantean los riesgos como “toda posibilidad que tiene una condición existente para producir lesión, daño o pérdidas económicas” (p. 15), considerándose a los riesgos como toda posibilidad que tiene

una condición existente para producir lesión, daño o pérdidas económicas. De allí la necesidad de la evaluación y control de los factores o cargas ambientales.

Es importante destacar que los riesgos tienen que ver con todos los peligros y las posibilidades de producirse un evento no deseado, donde en muchos casos de acuerdo a las actividades desarrolladas se está expuesto a la posibilidad de lesión, daño material o ambiental; todas las actividades realizadas llevan implícitos riesgos, que tienen que ver con los mencionados anteriormente y que a su vez Burgos (2009) los define como los riesgos físicos constituidos por “aquellos factores inherentes a las operaciones realizadas en el puesto de trabajo y sus alrededores, que son producto, generalmente, de las instalaciones y equipos.” (p.17), estos incluyen los ruidos, temperaturas, iluminación, vibraciones, presión, humedad entre otras.

Entre otros están los Riesgos Biológicos, relacionados con las condiciones de saneamiento básico o de operaciones y procesos que utilicen agentes biológicos, refiriéndose a aquellos agentes infecciosos que puedan resultar en riesgo potencial para la salud del personal como los virus y las bacterias; los Ergonómicos tienen que ver con el diseño del lugar del trabajo, cuya preocupación fundamental de la ergonomía es hacer la zona de interacción hombre-máquina-ambiente tan segura, eficiente y cómoda como sea posible, para evitar tener la sobrecarga o esfuerzo muscular que puedan producir lesiones en la espalda, calambres, espasmos.

Entre otros, están los Riesgos Psicosociales tienen que ver con los factores de origen familiar, social y laboral, y se ve influenciado con el estrés de trabajo, que se presenta de forma permanente en el sistema educativo e instituciones del Ministerio de Educación, debido al ritmo social a los cuales el trabajador se enfrenta y por último los Riesgos Químicos, los cuales están constituidos por todas las sustancias químicas que se encuentren en el área de trabajo o en sus alrededores y que exista un contacto o la exposición en concentraciones mayores a las permitidas.

Riesgos

En todo lugar, se presentan diferentes riesgos, el cual Burgos (2009) define como "...la posibilidad que tiene una condición existente para producir lesión, daño o pérdidas económicas. (p.15). Sin embargo a pesar de lo que este autor plantea, es necesario que en los lugares de trabajo se den las condiciones apropiadas, para evitar todas las condiciones, que puedan ocasionarle al trabajador enfermedades y accidentes ocupacionales, por su parte, la ley establece que el trabajador debe desempeñar sus labores en un ambiente acorde y en supervisión de las normas, como por ejemplo lo establece la LOPCYMAT (2005), en el Capítulo I, Artículo 1, "...garantizar a los trabajadores y trabajadoras, condiciones de seguridad, salud y bienestar en un ambiente de trabajo adecuado y propicio para el ejercicio pleno de sus facultades físicas y mentales..." (p.1)

En este mismo orden de ideas, cabe destacar que toda institución, organización o empresa debe velar por mantener los parámetros correspondientes que garanticen la tranquilidad y seguridad de sus empleados, de aquí la importancia de este aspecto con la investigación, ya que es necesario que se estudien los diversos riesgos que se presentan en el sector educativo, para sugerir las recomendaciones pertinentes.

En consideración a lo anterior, Burgos (2009), establece una clasificación de los riesgos los cuales se caracterizan en, riesgos Biológicos, riesgos Psicosociales, riesgos Ergonómicos, riesgos Químicos y riesgos Físicos y dentro de ellos se encuentran definidos y clasificados, con sus efectos. Es preciso señalar, citando al autor que los Físicos "...están constituidos por aquellos factores inherentes a las operaciones realizadas en el puesto de trabajo y sus alrededores, que son producto, generalmente, de las instalaciones y equipos." (p.17), cabe destacar que éstos están representados por los ruidos, vibración, temperaturas extremas, humedad externa y electricidad.

En el mismo orden de ideas, se presentan los riesgos Químicos "...constituidos por todas aquellas sustancias químicas que se encuentran en las áreas de trabajo o en sus alrededores, cuyo contacto y exposición en concentraciones mayores de las permisibles, pueden causar alteraciones en la salud".(ob.cit). Lo que conforma estos riesgos son los vapores, neblinas, gases, humos, polvos, líquidos, entre otros, es necesario plantearse que estar expuestos a la inhalación de algunos de éstos componentes tóxicos, ocasionan consecuencias o efectos negativos para la salud y que a través del tiempo puedan representar acciones irreversibles para las personas.

El siguiente riesgo, es el Biológico "...relacionados con las condiciones de saneamiento, básico de la empresa o de operaciones y procesos que utilicen agentes biológicos, refiriéndose a aquellos agentes infecciosos que puedan resultar en riesgo potencial para la salud personal."(ob.cit). Son considerados riesgo Biológicos todo lo que tenga relación con los insectos que se puedan observar en el lugar de trabajo, el moho, hongos, bacteria, virus, parásitos gastrointestinales, el agua, los animales los cuales, van a depender del sistema de saneamiento y el control de la limpieza del lugar de trabajo.

Por su parte el riesgo Ergonómico, parafraseando a Burgos, está relacionado con la sobrecarga o esfuerzo muscular, que conlleva a las lesiones de espalda, cervical, calambres entre otros; en este mismo orden de ideas, se presenta la monotonía dentro de las actividades realizadas por los trabajadores, caracterizados por la fatiga, somnolencia, angustia y la ansiedad, además se presenta la iluminación, la cual marca gran importancia, ya que si no es la idónea, es capaz de producir fatiga visual, disminución en el rendimiento laboral e incluso caídas y por último la ventilación inadecuada, que trae como consecuencia la incomodidad, disminución en el rendimiento laboral y dificultad de respiración.

Por último, el riesgo Psicosocial, el cual está definido como "...aquellos factores de origen familiar, social y laboral (Moobing: acoso laboral) a los cuales se enfrenta

el trabajador y que pueden, entre otras cosas, originar condiciones de malestar, fatiga, ansiedad, apatía, estrés, disminución en el rendimiento del trabajo o desmotivación."(ob.cit).

Estos riesgos se representan o sus síntomas se ven reflejados en las relaciones interpersonales, el desconocimiento de la tarea y en las conductas inadecuadas. Lo que se pretende con esta teoría en la investigación, es observar los diversos riesgos en términos laborales, que se puedan presentar en la institución, que a su vez permitan verificar o constatar los peligros que se asocian al trabajo de los Docentes.

Ventilación

Parafraseando a Burgos en cuanto a la ventilación idónea del espacio o lugar de trabajo, esto forma parte esencial del ambiente laboral, ya que lo constituye la atmósfera del local y para lograr mantenerla en condiciones y composiciones normales es necesaria una adecuada ventilación, entendiéndose esta como "la circulación y renovación del aire, lo cual se puede lograr por medios naturales o mecánicos. Mediante una buena ventilación se logra la eliminación de impurezas que contaminan la atmósfera..."(p.153)

Por tal razón, es necesario un ambiente sano, incluyendo, la buena ventilación, siendo este un factor importante para el desempeño del docente, ya que permitirá mayor productividad, evitando el cansancio y la fatiga por efecto del calor u olores desagradables, que se puedan presentar en el espacio laboral, de aquí la necesidad de recurrir a la ventilación artificial ya que dentro de las estructuras donde se ejercen la función docente el aire que se renueva sin el auxilio mecánico en muchos es insuficiente para las condiciones óptimas para asegurar la respiración y el agrado en las cantidades de personas que se encuentran en un aula de clase, es por ello que se requiere muchas veces de la ventilación artificial como ventiladores y aires acondicionados.

Temperatura y Humedad

Cabe destacar que no basta solamente la renovación del aire para que la atmósfera del lugar de trabajo se mantenga en condiciones normales, es necesario además que la temperatura y humedad de la atmósfera de las instalaciones correspondan a las que el cuerpo humano requiere y que a su vez permita la ejecución de las labores, sin perjuicio de la salud del trabajador, en este caso del docente, es por ello que éstos, deben estar protegidos de los cambios bruscos de temperaturas y de la humedad o sequedad excesiva.

Es imprescindible plantear los que define Burgos en el 2009, "Cuando la temperatura ambiente se vuelve más alta que la del cuerpo aumenta el valor de convección, conducción y radiación, además del producido por el trabajo muscular y este debe disiparse mediante la evaporación."(p. 193). Por tal razón, es necesario que ese calor generado sea disipado al entorno, de manera que se mantenga la temperatura corporal lo más cercano posible a la del valor normal en condición de reposo, en consideración al planteamiento de la temperatura el nivel normal, está representado por 37 °C. Por ende, señala Burgos que de verse afectada esta, "...el ritmo cardíaco se hace progresivamente más rápido a medida que la temperatura aumenta, la carga sobre el sistema cardiovascular se vuelve más pesada, la fatiga aparece pronto y el cansancio se siente con mayor rapidez." (p.193). Este aspecto se relaciona con la investigación, ya que se está evaluando las condiciones de la infraestructura del Liceo y el espacio donde los docentes ejercen sus funciones.

Por otro lado, cabe destacar que "la cantidad de calor que se pierde por evaporación, depende de la temperatura del aire, del movimiento del mismo y de la humedad"(ob.cit). Cuando la temperatura aumenta la humedad se convierte en un factor importante, por lo que es necesario en materia de prevención o mantenimiento de la salud de los docentes crear condiciones confortables en el espacio laboral,

tomando las medidas necesarias para protección de cambios bruscos de temperaturas y humedad.

Iluminación

Según Lemus (2005), plantea que “el exceso o el defecto de iluminación demanda al órgano visual un esfuerzo de adaptación que puede provocar mayor o menor fatiga ocular, fatiga nerviosa o daños permanentes de la visión” (p.99). Esta consecuencia debido a la inadecuada iluminación puede repercutir de manera directa en incidentes y accidentes, además disminuye el rapidez en cuanto a las reacciones y en los movimientos, afecta la productividad y la calidad en el trabajo.

Una iluminación inadecuada en el trabajo puede originar fatiga ocular, cansancio, dolor de cabeza, estrés y accidentes, cabe destacar que el trabajo con poca luz daña la vista, es por ello la necesidad de tener un ambiente bien iluminado. Para conseguir un buen nivel de confort visual se debe tener un equilibrio entre la cantidad, la calidad y la estabilidad de la luz, de tal forma que se consiga una ausencia de reflejos y de parpadeo, uniformidad en la iluminación, ausencia de excesivos contrastes, entre otros. Todo ello, en función tanto de las exigencias visuales del trabajo como de las características personales de cada docente. Una iluminación incorrecta puede ser causa, además, de posturas inadecuadas que generan a la larga alteraciones músculo-esqueléticas.

Clima, Cultura y Comportamiento Organizacional

El Comportamiento Organizacional parafraseando a Chiavenato (2009), está estrechamente relacionado con las acciones de los individuos y grupos que trabajan en las organizaciones y que se ajustan a los aspectos relacionados con el cumplimiento de las normas, funciones, formación de equipos y el manejo de conflictos, el autor la define como “...la comprensión, el pronóstico y la administración del comportamiento humano en las organizaciones.”(p.7) Cabe

destacar la importancia que tiene el comportamiento organizacional en la investigación de la Ergología del Trabajo Docente, ya que permite prever, explicar, comprender y modificar el comportamiento este caso de la institución.

Para el adecuado funcionamiento de todo lugar de trabajo, es imprescindible tomar en cuenta la teoría del comportamiento organizacional, como aspecto importante para la implementación de las situaciones visibles relacionadas con las estrategias, objetivos, políticas, procedimientos, estructura de la organización, la autoridad formal y la tecnología. Por otro lado se presentan a su vez los aspectos invisibles de las organizaciones entre ellas las percepciones, actitudes, normas de grupo, interacciones informales, conflictos interpersonales e intergrupales.

Una de las características del Comportamiento Organizacional tiene que ver con alcance de niveles de desempeño más elevados, donde los individuos se sientan satisfechos con su trabajo y a su vez se preocupan por incrementar las normas de competitividad de la organización y a contribución al alcance de éxito, en este sentido, es necesario resaltar que el docente tiene la responsabilidad de la formación ética, académica y moral de los estudiantes, por lo que es necesario que este comprometido ante el reto de la educación de transformarse y replantearse metas y propósitos para actualizar todos aquellos elementos en el aspecto organizacional.

Además el Comportamiento Organizacional está enfocado en las contingencias, identificando las diversas situaciones que se presentan en el lugar de trabajo. Esta teoría utiliza métodos científicos, a través de la formulación de hipótesis y generalizaciones sobre la dinámica del comportamiento en las organizaciones; es importante señalar que los espacios laborales, son entidades vivas y sociales, ya que la constituyen personas, por lo que es fundamental el logro del entendimiento y la comprensión entre todos los miembros que constituyen la institución. En este particular y haciendo énfasis en relación a la investigación, el docente debe estar atento y receptivo ante el planteamiento de nuevos retos y exigencias y llevarlos a

cabo a través de la armonía, la adecuada comunicación y las confortables relaciones con los compañeros de trabajo y estudiantes para el logro de la estimulación de la inteligencia académica, la creativa y la práctica.

El comportamiento Organizacional se enriquece con aportaciones de varias ciencias como las ciencias políticas, la cual considera aspectos relativos al poder, al conflicto y la política organizacional. La antropología, ya que analiza la cultura de las organizaciones, los valores, actitudes, entre otros aspectos; la psicología social, porque permite el análisis relacionado con la dinámica grupal, la interacción, comunicación, toma de decisiones y la sociología, el cual hace referencia al estatus, prestigio y el conflicto. Los docentes forman parte de un potencial necesario para las sociedades, sin embargo en consideración de las exigencias el docente debe mantener el autocontrol y equilibrio para evitar que surja el estrés y malestar.

El ambiente entre los miembros de la organización se le llama clima organizacional y a su vez está sumamente relacionado con el grado de motivación de los individuos, mientras las personas estén motivadas el clima organizacional será ameno, estableciéndose relaciones agradables, y manteniendo buen ánimo, interés, colaboración, perseverancia, puntualidad, responsabilidad entre otras, aspectos que no se perciben cuando las personas no están motivadas, bien sea por frustración o por la imposición de barreras, pudiendo llegar según el autor a el clima organizacional lleno de "...episodios de inconformismo, agresividad y revueltas ,situaciones en las cuales los miembros se enfrentan abiertamente a la organización..."(p.261)

La teoría de la motivación hace su importancia en los aspectos culturales, ambos se deben aplicar para la producción de la satisfacción en el trabajo y las recompensas por el desempeño, de aquí la necesidad de considerar este aspecto, como fundamentación para la investigación, debido a la problemática que se presenta en el campo de trabajo del docente, cabe destacar que cada país posee sus propias culturas, pero siempre están orientadas hacia el logro de los objetivos, donde siempre el

trabajador busca recompensas personales, percibir una remuneración adecuada, tener apoyo , aplicar innovaciones en el trabajo, merecer respeto de todos, trabajar en un ambiente amigable y la participación en el desarrollo de la visión y estrategias de la organización, para el logro de un confortable comportamiento organizacional.

Clima Organizacional

En este aspecto se toma en cuenta la motivación individual y que a su vez se refleja en el clima organizacional, en diversos aspectos los individuos se adaptan a las situaciones con el fin de satisfacer las necesidades de orden superior, cuando este aspecto no es satisfecho puede surgir la frustración y en su defecto va alterando la adaptación. De acuerdo a los que establece Chiavenato (2009), "Una buena adaptación denota salud mental. Las personas mentalmente sanas tiene las siguientes características: se siente bien consigo mismo, se siente bien con otros, son capaces de enfrentar solas las exigencias de la vida."(p.260)

El clima organizacional es tan importante en el presente estudio, por la necesidad de que los encargados de llevar el proceso de enseñanza mantengan un entorno laboral agradable, donde todos los miembros de la institución lleven a cabo relaciones amigables y afectivas entre los compañeros. Sin embargo la realidad es distinta a la teoría, ya que hay docentes que tienen un desempeño exitoso en la institución y expresan la afinidad con el trabajo a través del cumplimiento de sus funciones, sin embargo existen otros docentes que presentan dificultades, e insatisfacción, dificultando la labor y produciendo un clima organizacional desagradable y con grandes presiones, lo que conlleva al bajo nivel de productividad.

Cultura Organizacional

En función a la investigación, es necesario considerar la Cultura Organizacional como aspecto teórico, ya que permite la comprensión de las conductas de las personas, en este caso de los Docentes. Por su parte, cada nación tiene su propia

cultura y ésta a su vez, va a determinar el comportamiento de los individuos e incluso el comportamiento de las organizaciones; la cultura la constituye lo hábitos, las costumbres, las relaciones, los valores de la sociedad y las familias, es una estructura social y religiosa que genera una manifestación intelectual y artística caracterizando una sociedad o una época influyendo notablemente en el comportamiento organizacional.

Para conocer la cultura corporativa es imprescindible ser parte de la institución u organización, citando a Chiavenato (2009) expresa que se debe "...trabajar en ella, participar en sus actividades y desarrollar una carrera implica asimilar su cultura organizacional o su filosofía corporativa." (p.123). Además se considera en esta cultura organizacional la forma en que interactúan las personas, las aspiraciones y los asuntos relevantes de estas interacciones humanas, "...no es algo palpable. Sólo puede observarse en razón de sus efectos y consecuencias. En este sentido, es parecida a un iceberg. En la parte superior, la que está por encima del nivel del agua, están los aspectos visibles..."(ob.cit), es decir todos los aspectos de la organización que se pueden observar a simple vista, relacionando con la parte física de la organización, como las estructuras, paredes, confort de los espacios, colores, iluminación, recurso material y humano entre otros aspectos y la parte inferior de acuerdo al autor, la conceptualiza como, "...En la parte sumergida están los aspectos invisibles y profundos, los cuales son más difíciles de observar y percibir. En esta parte se encuentran las manifestaciones psicológicas y sociológicas de la cultura."(ob.cit)

Es por ello la importancia de mantener y respetar la Cultura Organizacional, las cuales derivan de normas informales de la organización, pero que son importante para mantener el estatus, la producción y la competitividad de la misma y que a su vez deben ser concebidas en armonía, ya que permitirá dirigir las acciones para el alcance de los objetivos de la empresa, donde todos sus miembros tienen participación. Cabe destacar que la cultura organizacional siendo un conjunto de hábitos y creencias que se derivan de normas, valores, actitudes y expectativas

compartidas debe ser respetada por todos los miembros e incluso los nuevos integrantes, ya que deben también aprenderla y aceptarla.

De acuerdo a lo que establece la Cultura Organizacional de Chiavenato, es importante considerar que si en una organización este proceso de normas, valores, actitudes y otros aspectos que define esta cultura, es poco aceptada, se pueden presentar muchos problemas, que a su vez afectan el aspecto psicológico y sociológicos de los miembros de la organización, es por ello que es imprescindible que los sistemas internos de comunicación facilitan el flujo de información, que existe un alto nivel de confianza entre las personas, en este caso la confianza entre los docentes, donde se tomen en cuenta la opinión de todos en la definición de políticas y directrices de la institución, para el logro de condiciones relativamente favorables, además es importante considerar las recompensas materiales y simbólicas. De acuerdo a la problemática presentada en la investigación se puede percibir muchos aspectos que permiten la observación de una Cultura Organizacional deficiente, en donde existen muchos aspectos los cuales no son respetados.

Aspectos Jurídicos

El Estado Venezolano tiene como finalidad esencial, la defensa, protección y desarrollo de las personas, el respeto hacia los individuos considerando dentro de las organizaciones, estableciendo un clima de armonía entre los grupos de trabajo.

Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999)

Artículo 83

“La salud es un derecho social fundamental, obligación del Estado, que lo garantizará como parte del derecho a la vida”.(p.29). Así mismo establece en el Artículo 86 donde plantea que “toda persona tiene derecho a la seguridad social, que garantice la salud y asegure protección en contingencias” (p.30) y en artículo 89 que

“El trabajo es un hecho social y gozará de la protección del Estado. La ley dispondrá lo necesario para mejorar las condiciones materiales, morales e intelectuales de los trabajadores y trabajadoras” (p.31), es importante destacar en la investigación el conjunto de leyes que establecen claramente que el trabajador debe estar protegido.

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

Considerando los aspectos importantes y relevantes en la investigación es necesario respaldar y fundamentar a través de Ley, como lo establece el Capítulo III del Derecho del Trabajador y el Deber de Trabajar, como objetivo del proceso social en el artículo 26, “Toda persona tiene el derecho al trabajo y el deber de trabajar de acuerdo a sus capacidades y aptitudes, y obtener una ocupación productiva, debidamente remunerada, que le proporcione una existencia digna y decorosa.” (p.35), en relación a este artículo el Docente primeramente realiza una labor de vocación, ya que aún considerando las capacidades y aptitudes que una persona tenga para el ejercicio de esta profesión, se observa y en muchos se vive la experiencia del docente no poseer garantía social ni económica, por lo que se puede decir que en la mayoría de los casos el docente no goza de una vida digna producto de la remuneración de su trabajo y se ve obligado a el desempeño de otras actividades que puedan complementar las necesidades.

Por otro lado, tal y como lo establece la ley en el Capítulo V de las personas en el derecho del trabajo, define en el artículo 35 como “Se entiende por trabajador o trabajadora dependiente, toda persona natural que preste servicios personales en el proceso social de trabajo bajo dependencia de otra persona natural o jurídica” (p.39). Es importante considerar la definición ya que el docente forma parte de un gremio que lo define la ley como trabajador, por lo que erradica su importancia ya que debe estar respaldado por la seguridad social que le concede a toda persona.

En este mismo orden de ideas, la ley establece en el Capítulo V, en el artículo 44,

La participación en salud y seguridad, donde “Los patronos o patronas están en la obligación de garantizar que los delegados y delegadas de prevención dispongan de facilidades para el cumplimiento de sus funciones...” (p.42). Cabe destacar que las instituciones educativas no van en relación a lo que establece la ley, ya que en el Liceo no cuentan con los comité de seguridad laboral, por lo tanto este gremio se encuentra desatendido, en el plano de seguridad laboral.

Asimismo en el artículo 299, Capítulo II, en la Formación para el Trabajo, Formación y puesto de Trabajo Digno, se realiza el siguiente planteamiento “El estado a través del proceso educativo creará la condiciones y oportunidades, estimulando al formación técnica, científica, tecnológica y humanística de los trabajadores y trabajadoras...”(p.142), este planteamiento tiene perspectiva contraria ya que si no existes factores que produzcan una motivación, no habrá ningún tipo de beneficios en el aspecto perfeccionamiento y mejoramiento del nivel académico del docente, debido a la desmotivación que existe en las instituciones educativas, ya que se les exige mucho al docente pero en la mayoría de los casos es poco recompensado.

De allí la importancia de la Ley en todo trabajo, ya que esta existe pero cabe destacar que en las instituciones educativas, no se aplican en el tema de la garantía social, por su parte los docentes se encuentran en muchos aspectos desprotegidos, ya que no se le garantiza, la seguridad laboral que necesita todo individuo, para el desarrollo de forma adecuada y efectiva de las labores a desempeñar.

Ley Orgánica de Educación y su Reglamento (2003)

En el Artículo 7, se establece que “el proceso educativo estará estrechamente vinculado al trabajo, con el fin de armonizar la educación con las actividades productivas propias del desarrollo nacional y regional...” (p. 4). De allí la importancia en considerar a esta profesión docente como trabajo comprometido además con los hábitos de responsabilidad del individuo en cuanto a la producción y

la distribución de los resultados, para ello, es necesario que el Docente cumpla con todos los aspectos relacionados con la ética laboral, que muchas veces se ve afectada debido a las condiciones en que se ejecuta el Trabajo.

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

En el Artículo 10 se establecen las políticas de estados encargadas del control de las condiciones y del medio ambiente laboral, de esta misma forma en el Artículo 53 “Los trabajadores tendrán derecho a desarrollar sus labores en un ambiente de trabajo adecuado y propicio para el pleno ejercicio de sus facultades físicas y mentales, y que garantice seguridad, salud y bienestar adecuadas (p.42). De igual manera se plantea en el Artículo 59 “A los efectos de la protección de los trabajadores y trabajadoras, el trabajo deberá desarrollarse en un ambiente y condiciones adecuadas...”

Este compendio de artículos contemplados en la ley, establecen la importancia y la necesidad de que sean evaluadas las condiciones de trabajo en beneficio a la seguridad de los empleados, en este caso, en la presente investigación los docentes ejercen sus funciones y las personas que emanan en este caso el Ministerio del Poder Popular para la Educación le da poca importancia a la seguridad laboral de los docentes, por ello la importancia de verificar las leyes que amparan a este gremio laboral.

En este mismo orden de ideas la LOPCYMAT en el capítulo II, Artículo 46, plantea que:

En todo centro de trabajo, establecimiento o unidad de explotación de las diferentes empresas o instituciones públicas y privadas, debe constituirse un comité de Seguridad y Salud Laboral, órgano paritario y colegiado de participación destinado a la consulta regular y periódica de las políticas, programas y actuaciones en materia de seguridad y salud en el trabajo. (p.36)

Debido al planteamiento que establece este artículo, se percibe que en dicha institución no está establecido ni constituido el comité de Seguridad Laboral, encargado de evaluar, identificar e incluso disminuir los riesgos que se presentan en la institución, por lo que es necesario resaltar que la ley establece ciertos parámetros pero el cumplimiento de ellos es poco o simplemente no aplican en la institución educativa.

Por su parte la LOPCYMAT, en el capítulo II, Artículo 55 establece que

Los empleadores y empleadora tienen derecho a: exigir de sus trabajadores y trabajadoras el cumplimiento de las normas de higiene, seguridad y ergonomía, y de las políticas de prevención y participar en los programas para la recreación, utilización del tiempo libre, descanso y turismo social que mejore su calidad de vida, salud y productividad.
(p.47)

De acuerdo a lo que establece este artículo, es de manera obligatoria que se consideren las condiciones en las que se trabaja en las instituciones educativas ya que si no se consideran la necesidad de un lugar de trabajo cómodo los indicadores de posibles problemas en relación con el medio psíquico laboral pueden ser muy diversos, como el absentismo, ambiente hostil, fatiga, depresiones y problemas de insomnio. Por su parte Ley Orgánica de Educación (2009), en su Capítulo IV, en la carrera docente, artículo 40, establece que los docentes en todos los niveles de educación "...responde a criterios de evaluación integral de mérito académico y desempeño ético, social y educativo..."(p.33). Por lo que es necesario que dentro de estas funciones esté presente un docente quién es el responsable del proceso de aprendizaje del estudiante, sea una persona de reconocida moralidad y ética y que goce de buena salud, física, mental y psicosocial.

TABLA DE OPERACIONALIZACION DE VARIABLES
DIMENSIÓN ERGOLÓGICA DEL TRABAJO DOCENTE

Un estudio en el Liceo Bolivariano Los Cardones

Objetivo General : Analizar la Dimensión Ergológica del trabajo Docente del Liceo Bolivariano Los Cardones

Variable	Definición Conceptual	Dimensión	Indicador	Ítems	Instrumento
Dimensión Ergológica	Relacionado con todos los aspectos que involucra el trabajo, entre ellos los aspectos fisiológicos, psicológicos, de infraestructuras y los aspectos jurídicos	Factores Fisiológicos	Estrés Laboral	1,2,3	Cuestionario A-1
			Síndrome de Burnout	4,5,6,7	Cuestionario A-1
			Esfuerzo Muscular	8,9,10	Cuestionario A-1
		Implicaciones Psicológicas	Relaciones Interpersonales	11, 12,13	Cuestionario A-1
			Satisfacción Laboral	14,15,	Cuestionario A-1
		Desarrollo Organizacional	Clima Organizacional	16,17	Cuestionario A-1
			Cultura Organizacional	18,19	Cuestionario A-1
			Comportamiento Organizacional	20,21	Cuestionario A-1
		Aspectos Jurídicos	Principios y derechos de trabajo	22,23,24, 25, 26,27	Cuestionario A-1

Elaborado por la autora

TABLA DE OPERACIONALIZACION DE VARIABLES
DIMENSIÓN ERGOLÓGICA DEL TRABAJO DOCENTE
Un estudio en el Liceo Bolivariano Los Cardones

Objetivo General: Analizar la Dimensión Ergológica del Trabajo Docente del Liceo Bolivariano Los Cardones

Variable	Definición Conceptual	Dimensión	Sub-Dimensión	Indicador	Ítems	Instrumento
Dimensión Ergológica	Relacionado con todos los aspectos que involucra el trabajo, entre ellos los aspectos fisiológicos, psicológicos, de infraestructuras y los aspectos jurídicos	Factores Ambientales	Riesgos Ambientales	Reptiles	1.1	Guía de Observación B-1
				Insectos	1.2	
				Contaminación	1.3	
				Inundación	1.4	
			Condiciones Ambientales	Acústica	2.1	
				Iluminación	2.2	
				Humedad	2.3	
				Ventilación	2.4	
				Distribución de espacios	2.5	
				Salidas de emergencia	2.6	
			Mobiliario	Sillas	3.1	
				Escritorios	3.2	
				Pizarrón	3.3	
			Condiciones de Higiene y seguridad	Orden y limpieza	4.1	
				Sanitarios y Lavamanos	4.2	
				Dotación de insumos de limpieza	4.3	
				Sistema Eléctrico	4.4	

Elaborado por la autora

CAPÍTULO III

MARCO METODOLÓGICO

Tipo de Investigación

La investigación está referida a la Dimensión Ergológica del trabajo docente, en el Liceo Bolivariano Los Cardones. Para el abordaje de ésta temática se siguió el de tipo descriptiva, la cual según Hernández, Fernández y Baptista (2010), “...busca especificar propiedades, características y rasgos importantes de cualquier fenómeno que se analice.” (p.80). Tal ha sido la finalidad del estudio, conocer la situación problemática de dicha institución educativa para el aporte de las posibles soluciones.

Diseño de la Investigación

De igual modo, la estrategia que se utilizó en la investigación fue el diseño no experimental, ya que no se manipularon las variables y hubo una observación de fenómenos tal cual como se producen dentro del contexto natural para luego ser analizados. De acuerdo a lo planteado por Hernández, Fernández y Baptista (2010), el diseño no experimental se puede definir “como la investigación que se realiza sin manipular deliberadamente variables. Se observan fenómenos tal como se dan en su contexto natural, para posteriormente analizarlos” (p.149).

El estudio se ubicó además en el diseño de campo transeccional, ya que los datos fueron recolectados en un solo momento de la investigación, según Hernández, Fernández y Baptista (2010), “...recolectan datos en un solo momento, en un tiempo único. Su propósito es describir variables y analizar su incidencia e interrelación en un momento dado” (p.151)

Población y Muestra

La población representa al conjunto de individuos que poseen las mismas características enmarcadas dentro de criterios a investigar como es el caso de los docentes pertenecientes al Liceo Bolivariano Los Cardones, que a su vez por la problemática planteada, son los requeridos para dicha investigación. Ésta se encuentra definida, según Balestrini (2006) como “conjunto finito o infinito de personas, casos o elementos que presentan características comunes” (p.19).

Es por ello que para toda investigación se determina el conjunto de personas con las que se pretende realizar el estudio, además está definida por Palella y Martins (2006), como el “conjunto de unidades de las que se desea obtener información y sobre las que se va a generar conclusiones”(p.115). En este estudio la población a investigar, estuvo conformada por cuarenta (40) Licenciados en Educación especialista en las áreas de Ciencias Biológicas (CB), Educación para el Trabajo, Ciencias Sociales (CS), Educación Física (EF), Inglés (IN), Castellano (CA), Química (QU), Matemática (MA) y Orientación(OR) del Liceo Bolivariano Los Cardones, los cuales están íntimamente asociados con el tema de estudio.

Total de Licenciados en Educación de todas las áreas de conocimiento								
CB	ET	CS	EF	IN	CA	QU	MA	OR
4	9	6	3	3	4	3	6	2

Por su parte la muestra se realizó a través de un muestreo censal donde se tomaron solo treinta y cuatro (34) docentes de la población, los otros seis docentes se le aplicó la prueba piloto, por lo tanto no se consideró en la muestra. Cabe destacar que en aquellos casos donde la población es un número determinado y se pueden identificar cada uno de los integrantes, no se aplican criterios muestrales de acuerdo con lo que plantea Balestrini (2006) “Dada las características de la población pequeña y finita, se

toman como unidad de estudio e indagación a todos los individuos que integran a la población”(p.115) . Por lo que fue necesario considerar a cada uno de los miembros del personal docente.

Técnicas e Instrumentos de Recolección Datos

Para recabar la información requerida y lograr la recolección de los datos en la investigación, se utilizaron dos técnicas de recolección de datos, entre ellas la encuesta y la observación, las cuales permitieron la recolección de información de los docentes en estudio, donde se estableció en la primera técnica un listado de preguntas escritas, dirigidas a una muestra de sujetos a partir de un cuestionario y que está definida como “instrumento de investigación que forma parte de la técnica” (Palella y Martins 2006, p. 134). Con la finalidad de obtener datos de varias personas cuyas opiniones interesaron a la investigadora. Este instrumento se construyó a partir de la tabla de operacionalización de variables, tomando en cuenta los objetivos de la investigación que a su vez permitieron la descomposición de los mismos en elementos específicos, con la finalidad de convertirse en categorías, variables, dimensiones e indicadores. (ver anexo A-1)

Con el instrumento se logró la recolección de los datos y de esta manera se analizó el tema en estudio, permitiendo extraer la información necesaria de la investigación. Cabe destacar que el cuestionario tuvo una breve explicación, con la finalidad de informarles a los docentes el propósito de la investigación, así como el llenado de dicha encuesta. Esta a su vez estuvo conformada por veintisiete preguntas relacionada con los Factores Fisiológicos, implicaciones Psicológicas, el Desarrollo Organizacional y los Aspectos Jurídicos del trabajo docente.

En el mismo orden de ideas, para las respuestas el encuestado(a) tuvo cinco alternativas, diseñadas en función a una escala de tipo Likert; el cuestionario en su primera parte las alternativas de repuestas fueron siempre (S), casi siempre (CS),

algunas veces (AV), rara vez (RV), nunca (N), a su vez la segunda, tercera y cuarta parte del instrumento, las escalas de respuestas utilizadas fueron totalmente de acuerdo (TA), de acuerdo (DA), neutral (N), en desacuerdo (ED), totalmente en desacuerdo (TD). Definida por Palella y Martins (2006) como “formas de medida que se basan en la idea de clasificación, aprovechando a la par las propiedades semánticas de las palabras y las características de los números”.(p.148). (ver anexo A)

Por otro lado, la segunda técnica de recolección de datos fue la observación siendo fundamental en todos los campos de la ciencia tal como lo define Palella y Martins (2006), “consiste en el uso sistemático de nuestros sentidos orientados a la captación de la realidad que se estudia” (p.126) y el instrumento estuvo conformado por una guía de observación de la infraestructura representada por los aspectos o factores ambientales presentes en la institución, este permitió recabar información sobre las condiciones laborales en las que los docentes ejercen sus funciones.(ver anexo B-2)

Una vez que se desarrolló el instrumento de recolección de datos se procedió a la realización de la prueba piloto, la cual estuvo conformada por seis (6) docentes de la institución, los cuales tiene características similares a la muestra en estudio, posteriormente el análisis de dicha prueba permitió la aplicación de los instrumentos de la investigación.

Validez

La validez permitió representar “la relación entre lo que se mide y aquello que realmente se quiere medir”, (Palella y Martins, 2006, p.172), a tal efecto la validez se realizó considerando el contenido, ya que los ítems buscaron dar respuesta a la variable en estudio los cuales estuvieron en función de la problemática planteada. Además, esta validez tuvo que ver con el dominio específico del contenido que se midió en relación a los antecedentes y las teorías.

Por su parte, la Validez de criterio también se consideró, a través de los expertos, ya que el instrumento, se sometió a una revisión por docentes de Estadística y que conocen la temática en estudio, los mismos realizaron sugerencias pertinentes a modificaciones leves de los instrumentos, las cuales fueron modificadas previas a la aplicación. Para la validez se tomaron en cuenta aspectos relacionados con la redacción, la coherencia, a la medición de lo que se pretende medir y si las preguntas inducen a las respuestas.

Confiabilidad

Cabe destacar que la confiabilidad según Hernández, Fernández y Baptista (2010), se refiere al “grado en que su aplicación repetida al mismo individuo u objeto produce resultados iguales” (p.200). Luego de haber definido y diseñado el instrumento para el procedimiento de recolección de datos, fue necesario someterlo a una prueba piloto para determinar la confiabilidad, esto tiene que ver con la ausencia de error en el instrumento. En la ejecución de esta prueba piloto se comprobó la confiabilidad del mismo, el cual fue aplicado a un pequeño grupo de la población que no pertenecía a la muestra seleccionada pero que posean características similares a la de la muestra en estudio. En esta investigación se utilizó el coeficiente alfa de Cronbach, técnica que permitió establecer el nivel de confiabilidad cuando se utiliza la escala de tipo Likert.

Rango	Validez
0,81 – 1	Elevada
0,61 – 0,80	Aceptable
0,41- 0,60	Regular
0,21 – 0,40	Baja
0 – 0,20	Muy Baja

Fuente: Palella y Martins (2006)

El coeficiente α de Cronbach puede ser calculado por de acuerdo a Hernández, Fernández y Baptista (2004).

$$\alpha = \frac{k}{(k - 1)} \left(\frac{1 - \sum \alpha_i^2}{\alpha_x^2} \right)$$

Procedimiento Metodológico

El procedimiento para la recolección de datos o información de estudio, se realizó en un sólo momento ya que es un estudio con un diseño no experimental transeccional descriptivo, en donde no hay manipulación de las variables. El procedimiento se hizo a través de la aplicación de una encuesta y una guía de observación de la infraestructura, la cual estuvo dirigida a los sujetos en estudio, que a su vez conforman el universo, conformados por treinta y cuatro (34) docentes de las diversas áreas del conocimiento, quienes desempeñan su funciones en el Liceo Bolivariano Los Cardones y que a su vez están involucrados dentro de la problemática planteada, esto se hizo con la intención de analizar la Dimensión Ergológica del trabajo docente

La primera técnica de recolección de datos estuvo conformada por un cuestionario con la finalidad de dar respuesta a la problemática planteada, tomando en consideración a los objetivos de la investigación, lo que permitió identificar los factores fisiológicos que inciden en el trabajo docentes, relacionados a su vez con el Estrés laboral, Síndrome de Burnout y el Esfuerzo Muscular, además se describe las implicaciones psicológicas del trabajo docente, las cuales guardan relación con las relaciones interpersonales y la satisfacción laboral, por su parte el caracterizar el desarrollo organizacional en función a el clima, cultura y comportamiento y la explicación de los aspectos jurídicos que involucra el trabajo docente, los principios y derechos ajustados a esta función o gremio laboral.

La segunda técnica para la recolección de datos fue la observación directa, en el lugar de los hechos donde la investigadora se puso en contacto con el fenómeno en estudio, esto se realizó utilizando una guía de observación donde se pudo verificar los factores ambientales presentes en el ambiente laboral, pudiendo describir las condiciones de la infraestructura del Liceo Bolivariano Los Cardones, los riesgos ambientales presentes, las condiciones de trabajo, mobiliario y las condiciones de higiene y seguridad.

Por parte, luego se procedió a la presentación del análisis e interpretación de los resultados obtenidos con los dos instrumentos aplicados en la investigación, el cual se realizó a través de la codificación de los datos, asignándoles un valor numérico en cada categoría de respuesta que los representen ordenando y codificando las respuestas de acuerdo a los objetivos formulados en la investigación, en donde se pudo determinar la frecuencia de cada alternativa de respuesta en relación a los ítems formulados.

El análisis de los datos se realizó a través de escalas estadísticas descriptivas, se llevó a cabo a través de la codificación de cada uno de los ítems, las dimensiones e indicadores, el cual se desarrolló a través de la selección, ejecución del programa, exploración de los datos y visualización por la variable en estudio, evaluando la confiabilidad y validez lograda por el instrumento de medición.

Una vez recopilada la información y contabilizar las opciones asociadas a las alternativas de respuestas planteadas en los instrumentos de recolección de datos, se procedió al análisis estadístico, para luego establecer la interpretación de los datos aportados por la muestra en estudio, sobre la naturaleza del problema planteado, el nivel de medición de la variable es nominal, donde se le asigna un número a las categorías, donde se estableció distribución de frecuencia, porcentaje y la moda de los datos arrojados.

CAPÍTULO IV

ANÁLISIS Y RESULTADOS

En esta sección se tabula la información obtenida producto de los resultados que emitió la muestra encuestada, correspondiente a treinta y cuatro (34) docentes pertenecientes al Liceo Bolivariano Los Cardones, de acuerdo con los procedimientos descritos anteriormente, estos datos fueron analizados y procesados y se presentan los resultados en cuadros estadísticos, descrito en función de frecuencia y porcentaje aunados a representación gráfica que facilite la comprensión y entendimiento del análisis cuantitativo al momento de llevar a cabo la interpretación de los mismos. Esta interpretación se realizó en el orden de aparición de las dimensiones del cuadro operacional de variables.

Cabe destacar que se empleó la estadística descriptiva, con la presentación de los datos obtenidos del cuestionario, la cual fue plasmada en forma de tablas y gráficos, para la interpretación de los resultados de la investigación. Al respecto paella y Martin (2006:188) argumentan que “Una vez recogido los datos que toman las variables del estudio (datos), se procede a su análisis estadísticos, el cual permite hacer suposiciones e interpretaciones...”, estos gráficos permiten el diagrama de la información recabada de forma precisa ubicando el valor y porcentaje exacto de cada ítems de la encuesta aplicada.

Finalmente ésta información permitió Analizar la Dimensión Ergológica del trabajo docente, en el Liceo Bolivariano los Cardones, para lograr identificar, describir, caracterizar y explicar todos los aspectos que involucra a este gremio laboral y así explicar las condiciones en las que se produce y se ejecuta el desempeño laboral del docente.

Tabla 1

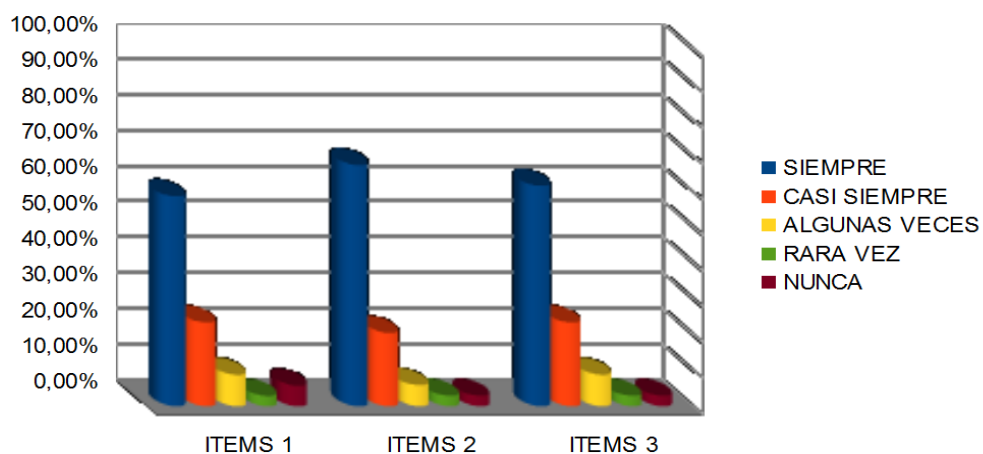
Distribución de frecuencias absolutas y Porcentuales en relación al instrumento aplicado a los Docentes del Liceo Bolivariano Los Cardones

Variable: Dimensión Ergológica
Dimensión: Factores Fisiológicos
Indicador: Estrés Laboral

POSICIÓN	ESCALAS	ITEMS 1		ITEMS2		ITEMS 3		Promedio
		f	%	f	%	f	%	
5	Siempre	20	58.8	23	67.6	21	61.7	62.74%
4	Casi Siempre	8	23.5	7	20.5	8	23.5	22.53%
3	Algunas Veces	3	8.82	2	5.88	3	8.82	7.84%
2	Rara Vez	1	2.94	1	2.94	1	2.94	2.94%
1	Nunca	2	5.85	1	2.94	1	2.94	3.92%

Fuente: Cuestionario aplicado por Jiménez, A. (2012)

Gráfico 1. Indicador Estrés Laboral



Interpretación:

En la tabla de Frecuencia Número 1 cuyas preguntas estuvieron orientadas a la Variable Dimensión Ergológica, a través de la dimensión de Factores Fisiológicos y del indicador Estrés Laboral, permitió evidenciar en la información del Ítems uno (1), que un 58.82% de los docentes siempre disminuyen su disposición de asumir las responsabilidades relacionadas con el trabajo docente, la opción casi siempre obtuvo un 23.5%, mientras que la opción algunas veces un 8.82%, rara vez un 2.94% y la opción nunca 5.85 %, por lo que se puede verificar que el mayor porcentaje obtenido en este ítems es la escala siempre.

Por su parte en el ítems número dos (2), relacionado con la frecuencia con que sientes estrés laboral en el ejercicio de las funciones docentes, arrojó de igual manera el mayor porcentaje de la muestra en estudio, la opción siempre con un 67.64%, luego casi siempre con un 20.58%, la opción algunas veces con un 5,88% y por último las opciones rara vez y nunca con igual porcentaje equivalente a 2.94%. Se puede percibir que en los ítems los docentes sienten estrés laboral en el ejercicio del trabajo. Por último, el ítems tres (3), relacionado con qué frecuencia me quejo de mi trabajo sin aportar soluciones, la opción siempre obtuvo un 61.76% de la muestra a favor de esta alternativa, el 23.5% seleccionó la opción casi siempre, algunas veces un 8.82%, rara vez y nunca un 2.94%.

Cabe destacar que el promedio general de la muestra encuestada equivalente a treinta y cuatro docentes (34) en los ítems 1, 2 y 3 arrojó el mayor porcentaje en la alternativa siempre con un promedio de 62.74%, la opción casi siempre obtuvo un promedio de 22.53%. Se puede observar a partir de los datos, que los docentes presentan condiciones asociadas con la presencia de estrés laboral debido a que estos manifiestan presentar estas situaciones ante las cosas que le suceden en el día a día , manteniéndose en un estado de permanente tensión laboral.

Tabla 2

Distribución de frecuencias absolutas y Porcentuales en relación al instrumento aplicado a los Docentes del Liceo Bolivariano Los Cardones

Variable: Dimensión Ergológica

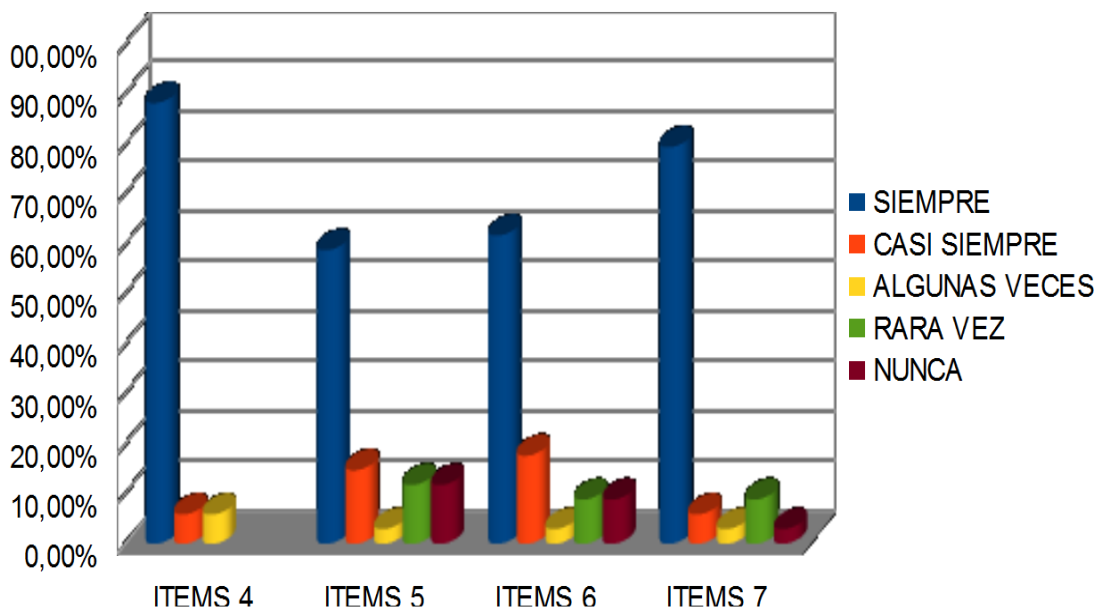
Dimensión: Factores Fisiológicos

Indicador: Síndrome de Burnout

Posición	Escalas	ITEMS 4		ITEMS 5		ITEMS 6		ITEMS 7		Promedio
		f	%	f	%	f	%	f	%	
5	Siempre	30	88.23	20	58.82	21	61.76	27	79.41	72.05%
4	Casi Siempre	2	5.88	5	14.70	6	17.64	2	5	11.02%
3	Algunas Veces	2	5.88	1	2.94	1	2.94	1	2.94	3.67%
2	Rara Vez	0	0	4	11.7	3	8.82	3	8.82	7.35%
1	Nunca	0	0	4	11.7	3	8.82	1	2.94	5.88

Fuente: Cuestionario aplicado por Jiménez, A. (2012)

Gráfico 2. Indicador Síndrome de Burnout



Interpretación:

De acuerdo con la Tabla número 2, cuya variable es Dimensión Ergológica, la dimensión relacionada con los Factores Fisiológicos y el indicador es Síndrome de Burnout, se pudo verificar que en el ítems 4, relacionado con la frecuencia con que el docente siente agotamiento emocional en el ambiente laboral, la opción con mayor porcentaje fue siempre con un 88.23% y las opciones casi siempre y algunas veces arrojaron un 5.88%, mientras que las opciones rara vez y nunca arrojaron un 0 %. Por su parte el ítems número 5 el cual se relaciona con la frecuencia con que el docente pierde la capacidad de concentración en la ejecución de la labor docente arrojó un 58.82% la opción siempre, por otro lado la opción casi siempre arrojó un 14.70%, algunas veces el 2.94% y las opciones rara vez y nunca un 11.76%.

En el ítems 6 donde se midió la frecuencia con que el docente siente sentimientos de fracaso del trabajo docente, las opción con mayor porcentaje fue siempre con un 61.76%, la opción casi siempre con un 17.64%, la opción algunas veces con un 2.94% y las opciones rara vez y nunca arrojó un porcentaje de 8.82%. En este mismo orden, en el ítems 7 donde se midió la frecuencia con que el docente tiene conflictos en el ambiente laboral, se pudo observar que el 79.41% de los docentes seleccionó la opción siempre, el 5.88% seleccionó la opción casi siempre, mientras que el 2.94% seleccionó la opción algunas veces, el 8.82% rara vez y la opción nunca arrojó el 2.94%.

Promediando los ítems en este indicador, cabe destacar que la opción siempre arrojó un 72.05%, la opción casi siempre un 11.02% la opción algunas veces 3.67%, la opción rara vez 7.35 y por último la opción nunca un 5.88%, por lo que se puede señalar que los docentes del Liceo Bolivariano los Cardones presentan el Síndrome del Burnout, definido según Giglioli (2010) "...Síndrome de agotamiento emocional, despersonalización y baja realización personal..." (p.102)

Tabla 3

Distribución de frecuencias absolutas y Porcentuales en relación al instrumento aplicado a los Docentes del Liceo Bolivariano Los Cardones

Variable: Dimensión Ergológica

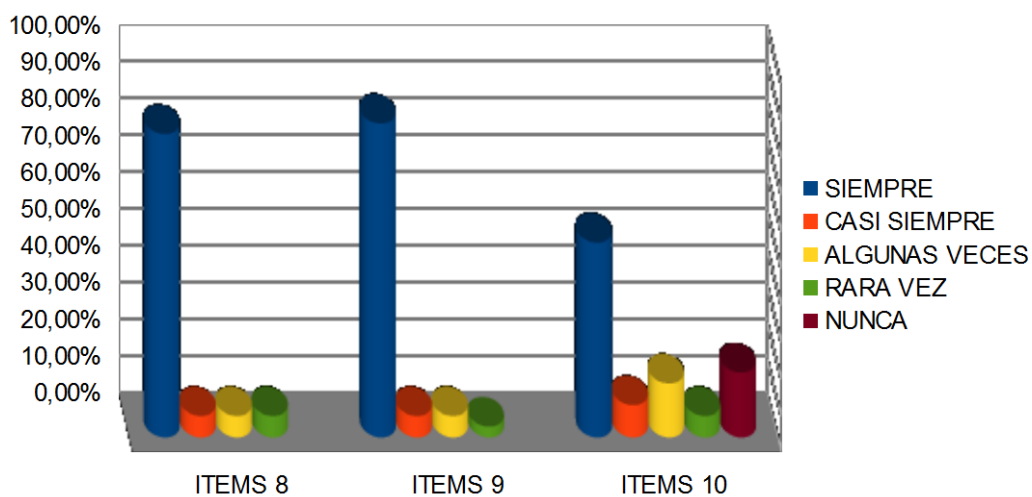
Dimensión: Factores Fisiológicos

Indicador: Esfuerzo Muscular

POSICIÓN	ESCALAS	ITEMS 8		ITEMS 9		ITEMS 10		PROMEDIO
		f	%	f	%	f	%	
5	Siempre	28	82.35	29	85.29	18	52.94	73.52%
4	Casi Siempre	2	5.88	2	5.88	3	8.82	6.86%
3	Algunas Veces	2	5.88	2	5.88	5	14.70	8.82%
2	Rara Vez	2	5.88	1	2.94	2	5.88	4.9%
1	Nunca	0	0	0	0	6	17.64	5.88%

Fuente: Cuestionario aplicado por Jiménez, A. (2012)

Gráfico 3. Indicador Esfuerzo Muscular



Interpretación

Según los datos aportados y especificados en la tabla tres (3) relacionado con el indicador Esfuerzo Muscular la muestra finita representada por treinta y cuatro docentes (34), a quienes se les aplicó el instrumento, se tiene que para el ítem ocho (8) el docente siente tensión muscular durante las clase, en un 82.35% en la posición siempre, la opción casi siempre, algunas veces y rara vez arrojaron un mismo porcentaje equivalente a un 5.88%, la opción nunca no fue seleccionada.

Asimismo, en el ítem número 9, referido la frecuencia con que el docente realiza esfuerzo muscular durante las jornada laboral, las opción siempre arrojó el 85.29% las opciones la casi siempre, algunas veces y rara vez obtuvieron un 5.88% y la opción nunca no fue seleccionada por ningún docente. Con respecto al ítems 10 donde se plantea con qué frecuencia como docente ha tenido lesiones músculo esquelética, se obtuvo en los resultados el 52.94% la opción siempre, el 8.82% casi siempre, la opción algunas veces el 14.70%, rara vez un 5.88% y por último nunca un 17.64%.

Por su parte, en el promedio de los tres ítems se pudo constatar que la opción siempre obtuvo un 73.52%, lo que representa un alto porcentaje en el indicador esfuerzo muscular, por lo cual se puede concluir que el docente siente tensión, realiza esfuerzo muscular en la ejecución de sus funciones y han presentado lesiones músculo esqueléticas; es por ello que en consideración a los datos aportados y alto índice en cuanto al porcentaje arrojado en este indicador se sustenta esta información con lo que establece Giglioli (2010: 57) donde plantea que “las condiciones de las repetidas exposiciones a ciertas condiciones de trabajo riesgosas o peligrosas pudiesen conllevar el desarrollo de enfermedades ocupacionales y profesionales”. Por lo que se concluye que el docente está sometido a posturas que producen un esfuerzo muscular que puede influir de manera negativa en el desempeño docente.

Tabla 4

Distribución de frecuencias absolutas y Porcentuales en relación al instrumento aplicado a los Docentes del Liceo Bolivariano Los Cardones

Variable: Dimensión Ergológica

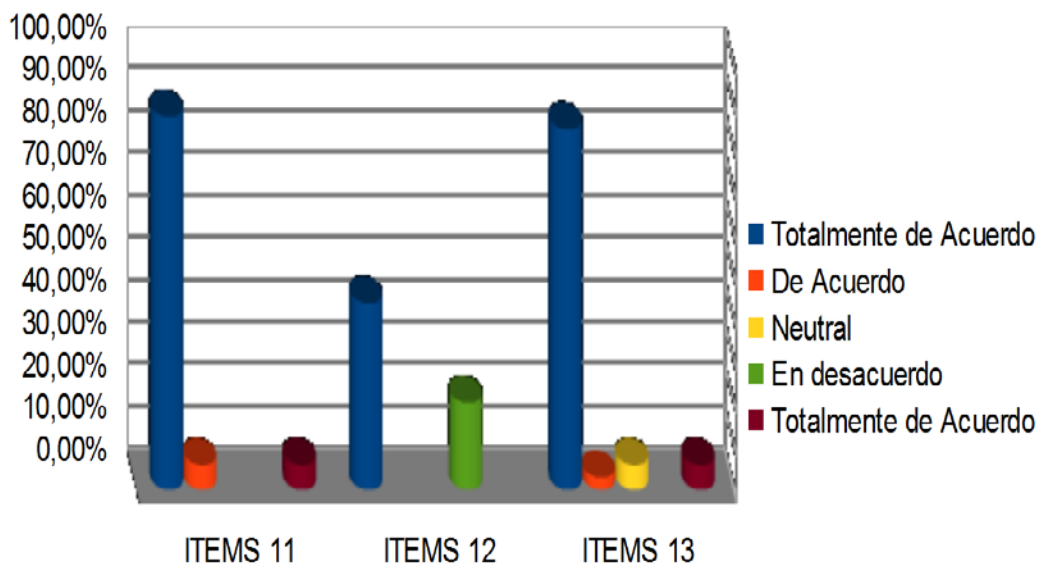
Dimensión: Implicaciones Psicológicas

Indicador: Relaciones Interpersonales

POSICIÓN	ESCALAS	ITEMS 11		ITEMS 12		ITEMS 13		PROMEDIO
		f	%	f	%	f	%	
5	Totalmente de Acuerdo	30	88.23	15	44.11	29	85.29	72.54%
4	De acuerdo	2	5.88	6	17.64	1	2.94	26.46%
3	Neutral	0	0	3	8.82	2	5.88	4.9%
2	En Desacuerdo	0	0	7	20.58	0	0	6.86%
1	Totalmente en Desacuerdo	2	5.88	3	8.82	2	5.88	6.86%

Fuente: Cuestionario aplicado por Jiménez, A. (2012)

Gráfico 4. Indicador Implicaciones Psicológicas



Interpretación:

De acuerdo con la tabla número cuatro (4), cuya dimensión está relacionada con las implicaciones psicológicas y el indicador Relaciones Interpersonales se puede verificar, que en el ítems 11 la opción más frecuente es la categoría Totalmente de Acuerdo con 30 encuestados, que seleccionaron dicha opción para un 88.23 % de aceptación, seguido de casi siempre que obtuvo una frecuencia de dos (2) encuestado, para un 5.88% de aceptación, en tanto que la opción Neutral y En desacuerdo quedó en cero, y por último la opción totalmente en desacuerdo seleccionada por dos (2) arrojó un 5.88% de los encuestados. Estos resultados expresan en función de la apreciación del docente el desagrado en cuanto a la convivencia con sus colegas, representando una conducta negativa para el adecuado desempeño del trabajo docente.

En relación al ítems 12, dentro del indicador relaciones interpersonales, se pudo verificar que en función a la poca comprensión de las emociones de los compañeros de trabajo en la opción Totalmente de Acuerdo resultó una muestra conformada por 15 docentes un porcentaje equivalente al 44.11%, la opción De Acuerdo seleccionada por seis (6) personas representa por un 17.64%, en la opción neutral fue seleccionada por 3 docentes con un porcentaje de 8.82%, en la opción En Desacuerdo 7 representados por 20.58% y por último la opción totalmente en desacuerdo fue seleccionada por 3 de la muestra con un porcentaje de 8.82%. Por su parte en el ítems 13, el cual plantea el estar renuente a la comunicación con los compañeros de trabajo, donde 29 docentes estuvieron de acuerdo con la opción totalmente de acuerdo representando un 85.29%, la opción de acuerdo seleccionada por un (1) docente con un 2.94%, la opción neutral con cero (0), en desacuerdo con dos (2) docente con un 5.88%. Se puede concluir que el trabajo se desarrolla en un ambiente laboral con poca armonía y con alta conflictividad, representando un amenaza para la salud de los docentes.

Tabla 5

Distribución de frecuencias absolutas y Porcentuales en relación al instrumento aplicado a los Docentes del Liceo Bolivariano Los Cardones

Variable: Dimensión Ergológica

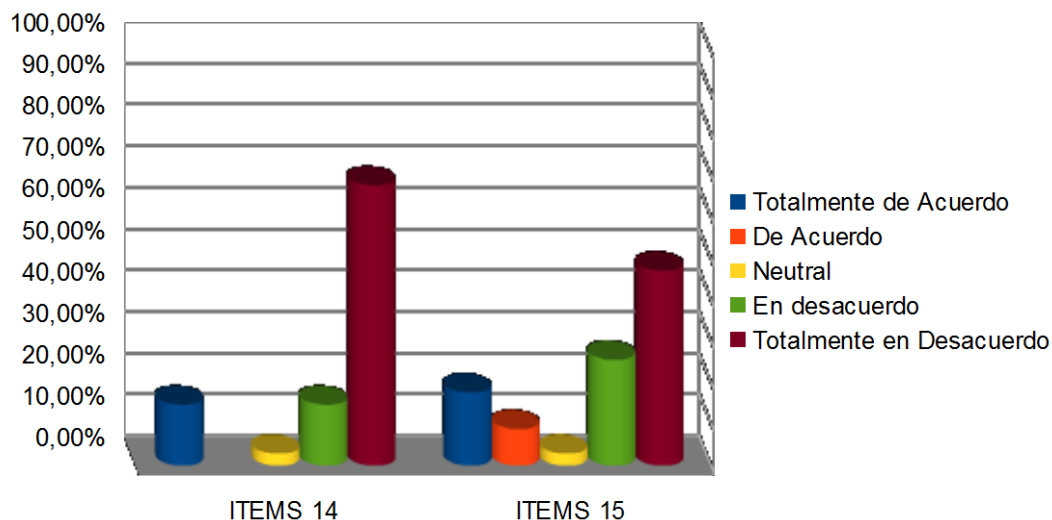
Dimensión: Implicaciones Psicológicas

Indicador: Satisfacción Laboral

POSICIÓN	ESCALAS	ITEMS 14		ITEMS 15		PROMEDIO
		f	%	f	%	
5	Totalmente de Acuerdo	5	14.7	6	17.64	16.17%
4	De Acuerdo	10	0	3	8.82	4.41%
3	Neutral	1	2.94	1	2.94	2.92%
2	En Desacuerdo	5	14.70	8	25.52	20.11%
1	Totalmente en Desacuerdo	23	67.64	16	47.05	57.34%

Fuente: Cuestionario aplicado por Jiménez, A. (2012)

Gráfico 5. Indicador Satisfacción Laboral



Interpretación:

En cuanto al indicador Satisfacción laboral, en el ítems catorce (14), relacionado con la presión, si el trabajo le ofrece posibilidades de desarrollo personal, cinco (5) de los docentes encuestados seleccionaron la opción Totalmente de acuerdo representada por un 14.7%; la opción De Acuerdo con cero, la Neutral obtuvo un 2.90% de aceptación, la opción En Desacuerdo tuvo un 14.70% y la opción totalmente en desacuerdo obtuvo veintitrés representada por un 67.64%. Este ítems arroja un porcentaje negativo ya que el docente considera que el trabajo no le aporta posibilidades de crecimiento personal.

Tomando en cuenta la información aportada en el ítems 15, relacionada con que si se sienten satisfecho de sus labores docentes se presentan, los siguientes resultados, la opción Totalmente de Acuerdo seleccionada por seis (6) representando un 17.64% de los encuestados, la opción de acuerdo por tres (3), representando un 8.82%, la opción neutral por uno (1) equivalente a 2.94%, la opción en desacuerdo seleccionada por ocho (8), con un porcentaje del 25.52% y por último la opción totalmente en desacuerdo seleccionada por dieciséis docentes (16) con un porcentaje del 47.05%.

Cabe destacar que el promedio de este indicador, la opción más alta arrojó un porcentaje del 57.34%, en totalmente en desacuerdo en que el trabajo docente le ofrece posibilidades de desarrollo personal y satisfacción laboral, la ley orgánica de Educación establece en el Capítulo IV, artículo 38, que "...la formación permanente es un proceso integral y continuo que mediante políticas, planes, programas y proyectos, actualiza y mejora el nivel de conocimiento ..." (p.33). Por lo que es importante que el docente se actualice en cuanto al conocimiento, sin embargo si estos no consideran que su trabajo le ofrezca oportunidades y satisfacción laboral, el docente ejercerá sus funciones con actitudes negativas y desmotivadas, perjudicando el proceso de aprendizaje de los estudiantes.

Tabla 5

Distribución de frecuencias absolutas y Porcentuales en relación al instrumento aplicado a los Docentes del Liceo Bolivariano Los Cardones

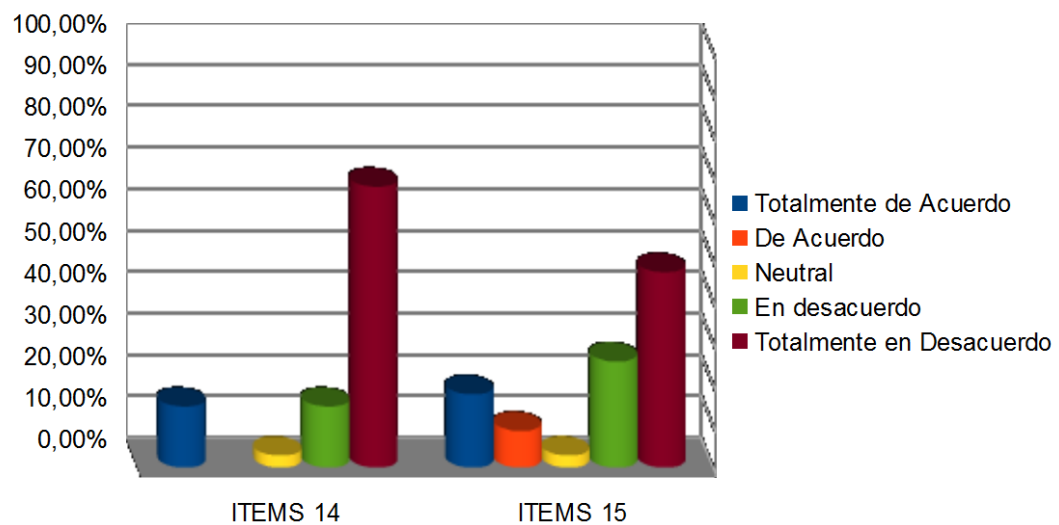
Variable: Dimensión Ergológica

Dimensión: Implicaciones Psicológicas

Indicador: Satisfacción Laboral

POSICIÓN	ESCALAS	ITEMS 14		ITEMS 15		PROMEDIO
		f	%	f	%	
5	Totalmente de Acuerdo	5	14.7	6	17.64	16.17%
4	De Acuerdo	10	0	3	8.82	4.41%
3	Neutral	1	2.94	1	2.94	2.92%
2	En Desacuerdo	5	14.70	8	25.52	20.11%
1	Totalmente en Desacuerdo	23	67.64	16	47.05	57.34%

Gráfico 5. Indicador Satisfacción Laboral



Interpretación:

En cuanto al indicador Satisfacción laboral, en el ítems catorce (14), relacionado con la apreciación de que el trabajo le ofrece posibilidades de desarrollo personal, cinco (5) de los docentes encuestados seleccionaron la opción Totalmente de acuerdo representada por un 14.7%; la opción De Acuerdo con cero, la Neutral obtuvo un 2.90% de aceptación, la opción En Desacuerdo tuvo un 14.70% y la opción totalmente en desacuerdo obtuvo veintitrés representada por un 67.64%. Este ítems arroja un porcentaje negativo ya que el docente considera que el trabajo no le aporta posibilidades de crecimiento personal.

Tomando en cuenta la información aportada en el ítems 15, relacionada con que si se sienten satisfecho de sus labores docentes se presentan, los siguientes resultados, la opción Totalmente de Acuerdo seleccionada por seis (6) representando un 17.64% de los encuestados, la opción de acuerdo por tres (3), representando un 8.82%, la opción neutral por uno (1) equivalente a 2.94%, la opción en desacuerdo seleccionada por ocho (8), con un porcentaje del 25.52% y por último la opción totalmente en desacuerdo seleccionada por dieciséis docentes (16) con un porcentaje del 47.05%.

Cabe destacar que el promedio de este indicador, la opción más alta arrojó un porcentaje del 57.34%, en totalmente en desacuerdo en que el trabajo docente le ofrece posibilidades de desarrollo personal y satisfacción laboral, la ley orgánica de Educación establece en el Capítulo IV, artículo 38, que "...la formación permanente es un proceso integral y continuo que mediante políticas, planes, programas y proyectos, actualiza y mejora el nivel de conocimiento..." (p.33). Por lo que es importante que el docente se actualice en cuanto al conocimiento, sin embargo si estos no consideran que su trabajo le ofrece oportunidades y satisfacción laboral, el docente ejercerá sus funciones con actitudes negativas y desmotivadas, perjudicando el proceso de aprendizaje de los estudiantes.

Tabla 6

Distribución de frecuencias absolutas y Porcentuales en relación al instrumento aplicado a los Docentes del Liceo Bolivariano Los Cardones

Variable: Dimensión Ergológica

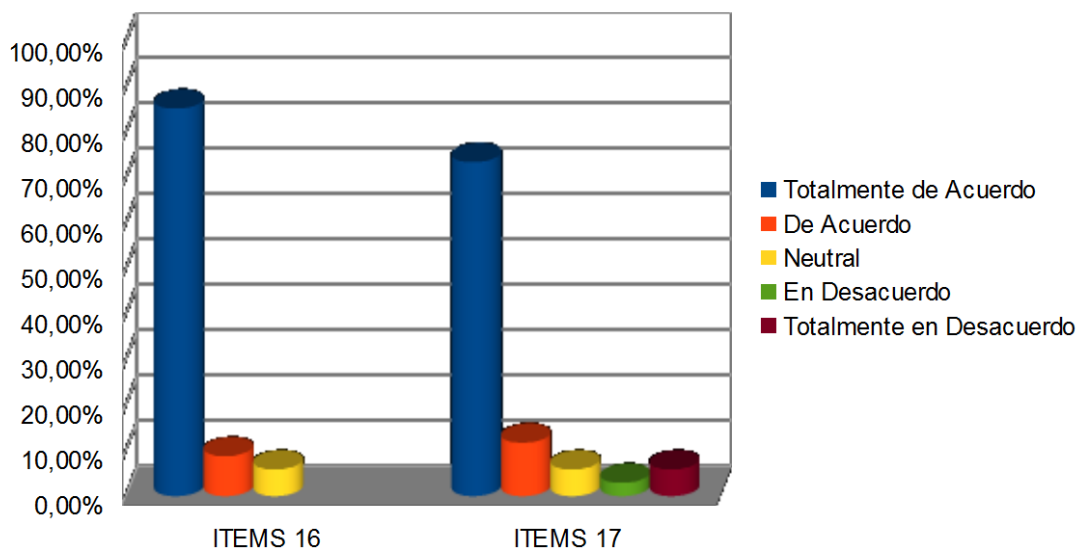
Dimensión: Desarrollo Organizacional

Indicador: Clima Organizacional

POSICIÓN	ESCALAS	ITEMS 16		ITEMS 17		PROMEDIO
		f	%	f	%	
5	Totalmente de Acuerdo	29	85.29	25	73.52	79.40%
4	De Acuerdo	3	8.82	4	11.76	10.29%
3	Neutral	2	5.88	2	5.88	5.88%
2	En Desacuerdo	0	0	1	2.94	1.47%
1	Totalmente en Desacuerdo	0	0	2	5.88	2.94%

Fuente: Cuestionario aplicado por Jiménez, A. (2012)

Gráfico 6. Indicador Clima Organizacional



Interpretación:

En la tabla número 6, relacionada con la dimensión Desarrollo Organizacional y el indicador Clima Organizacional, el ítems 16 las opciones relacionado con la frecuencia como docente el desempeño laboral no es recompensado, donde la muestra en estudio respondió de la siguiente manera un 85.29% la opción Totalmente de Acuerdo, un 8.82% la opción De Acuerdo, un 5.88% la opción Neutral, y con cero las opciones En Desacuerdo y Totalmente en Desacuerdo, por lo que se puede evidenciar que el desempeño docente no es incentivado en esta institución.

Por su parte en el ítems 17, en relación a que debido al clima organizacional hay la negación a innovar con las estrategias pedagógicas, los docentes respondieron con 73.52% la opción Totalmente de Acuerdo, con un 11.76% la opción De la Acuerdo, con un 5.88% la opción Neutral, con un 2.94% la opción En Desacuerdo y por último con un 5.88% la opción Totalmente en Desacuerdo.

Estableciendo el promedio de ambos ítems, se puede observar en la opción Totalmente de Acuerdo la muestra encuestada obtuvo un 79.40% de docentes que seleccionaron esta opción, por lo que se puede interpretar que el indicador Clima organizacional se está dando de manera negativa, en función a lo que plantea Chiavenato (2009), donde establece que “ el Clima Organizacional es la calidad o la suma de características ambientales percibidas o experimentadas por los miembros de la organización, e influye poderosamente en su comportamiento.” (p.261).

Es por ello la importancia que se le da al clima organizacional, ya que dependiendo de estas se mantendrá de manera satisfactoria todos los factores ambientales que influyen en la motivación, por lo que el docente está en constante negación en el cumplimiento de sus deberes, a causa de la falta de recompensa en el aspecto laboral, en el Liceo Bolivariano Los Cardones.

Tabla 7

Distribución de frecuencias absolutas y Porcentuales en relación al instrumento aplicado a los Docentes del Liceo Bolivariano Los Cardones

Variable: Dimensión Ergológica

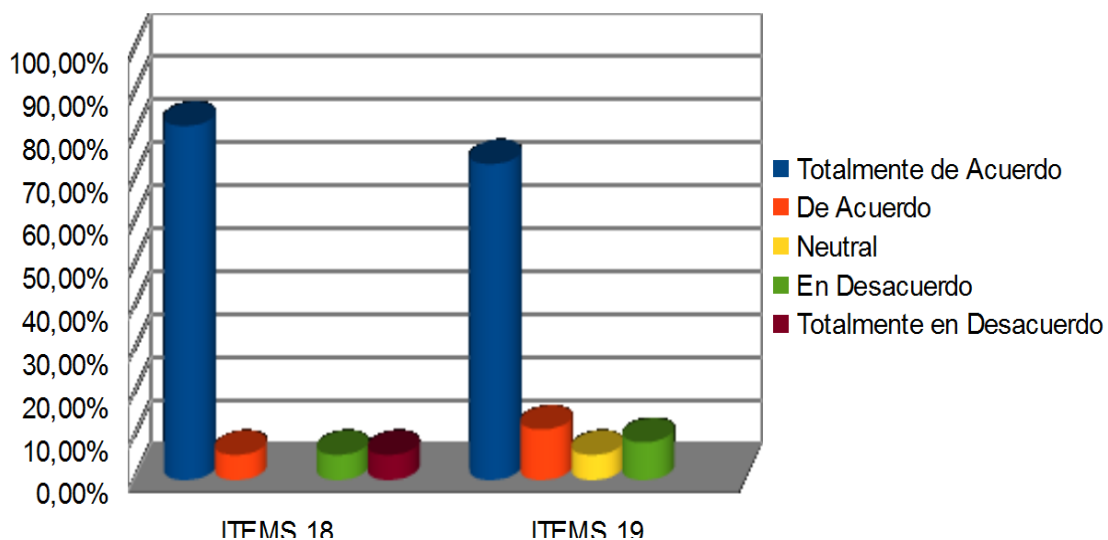
Dimensión: Desarrollo Organizacional

Indicador: Cultura Organizacional

POSICIÓN	ESCALAS	ITEMS 18		ITEMS 19		PROMEDIO
		f	%	f	%	
5	Totalmente de Acuerdo	28	82.35	25	73.52	77.93%
4	De Acuerdo	2	5.88	4	11.76	8.82%
3	Neutral	0	0	2	5.88	2.94%
2	En Desacuerdo	2	5.88	3	8.82	7.35%
1	Totalmente en Desacuerdo	2	5.88	0	0	2.94%

Fuente: Cuestionario aplicado por Jiménez, A. (2012)

Gráfico 7. Indicador Cultura Organizacional



Interpretación:

A través de los resultados obtenidos en la tabla número 7, donde se evaluó el indicador Cultura Organizacional, específicamente en el ítems dieciocho (18), relacionado con la dificultad que presenta el docente en aceptar las políticas de trabajo del Liceo que orienten a la cultura organizacional, aportando los siguientes resultados con una muestra de 28 docente que seleccionaron la opción Totalmente de acuerdo un porcentaje de 82.35%, la opción De acuerdo con una muestra de 2 docentes representando un 5.88%, en la opción Neutral con cero, en la opción En Desacuerdo y Totalmente en Desacuerdo 2 encuestados arrojando cada una un porcentaje de 5.88%.

En el ítems diecinueve (19), relacionado con el estar en condiciones relativamente desfavorables en la institución que afecten la cultura organizacional, la población encuestada respondió de la siguiente manera, la opción Totalmente de Acuerdo, arrojó un 73.52%, la opción De Acuerdo obtuvo 11.76%, la opción Neutral un 5,88%, la opción en desacuerdo arrojó un porcentaje de 8.82%.

Cabe destacar que el promedio de los ítems dieciocho (18) y diecinueve (19), con un 77.93% de los encuestados, aceptaron la opción Totalmente de acuerdo, mientras que la opción De Acuerdo arrojó un 8.82%, la opción Neutral obtuvo un 2.94%, la alternativa en desacuerdo un 7.35% y la alternativa Totalmente en Desacuerdo un 2.94%. Lo que conlleva a concluir que existen debilidades en cuanto al desarrollo organizacional de la Institución en cuanto al crecimiento, madurez y envejecimiento de la organización, relacionado con las etapas que establece Chiavenato (2009:416), a su vez el autor plantea que es necesario ante la crisis en la empresas, la modificación del ciclo de vida que aporte n el auge y la prosperidad en cuanto a las políticas de trabajo, y de esta manera aplicar la modificación de políticas y procedimientos, la modificación del diseño organizacional, cambios culturales.

Tabla 8

Distribución de frecuencias absolutas y Porcentuales en relación al instrumento aplicado a los Docentes del Liceo Bolivariano Los Cardones

Variable: Dimensión Ergológica

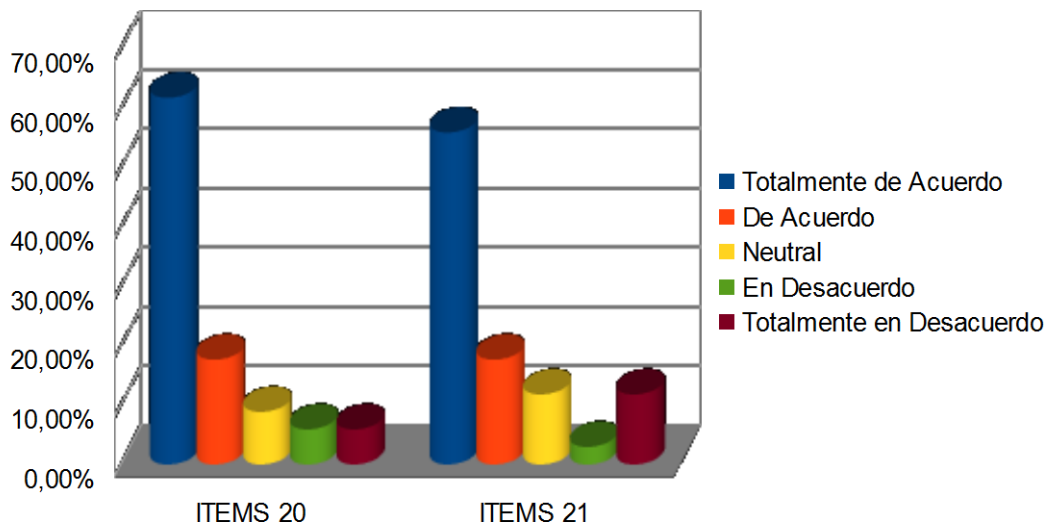
Dimensión: Desarrollo Organizacional

Indicador: Comportamiento Organizacional

POSICIÓN	ESCALAS	ITEMS 20		ITEMS 21		PROMEDIO
		f	%	f	%	
5	Totalmente de Acuerdo	21	61.76	19	55.88	58.82%
4	De Acuerdo	6	17.64	6	17.64	17.64%
3	Neutral	3	8.82	4	11.76	10.29%
2	En Desacuerdo	2	5.88	1	2.94	4.41%
1	Totalmente en Desacuerdo	2	5.88	4	11.76	8.82%

Fuente: Cuestionario aplicado por Jiménez, A. (2012)

Gráfico 8. Indicador Comportamiento Organizacional



Interpretación:

En el Ítems número veinte (20), ubicado en el indicador Comportamiento Organizacional y a su vez relacionado con la negación de elevar las normas de competitividad en el lugar de trabajo se presentaron los siguientes resultados de selección de la muestra en estudio, un 61.76% dijo Totalmente de Acuerdo, un 17.64% seleccionó la opción De acuerdo, un 8.82% seleccionó la opción Neutral, un 5.88% dijo estar en Desacuerdo y por último un 5.88% de la población dijo estar totalmente en Desacuerdo.

Por su parte en el ítems veintiuno (21), relacionado con la frecuencia con que el docente cumple con la ética laboral, respondieron un 55.88% de la muestra encuestada la alternativa Totalmente de Acuerdo, la opción de Acuerdo con un 17.64% de los docentes, la alternativa Neutral un 11.76%, la opción en Desacuerdo un 2.94% y la opción Totalmente en desacuerdo un 11.76%

Asimismo, el promedio obtenido de ambos ítems, fue el siguiente, en la alternativa Totalmente de Acuerdo el promedio de la muestra se ubica en un 58.82% de los docentes que se resisten a elevar las normas de competitividad y que a su vez no cumplen con la ética profesional, la opción De Acuerdo un 17,64% de los docentes, la opción Neutral un 10.29%, la opción En Desacuerdo un 4.41% y la opción Totalmente en desacuerdo un 8.82% de los docentes, se puede percibir que existen debilidades en el desarrollo organizacional de la institución.

Cabe destacar que Chiavenato (2009: 425), plantea la necesidad de cambio a partir de la comunicación, para estimular a la comprensión de la lógica, la necesidad y el proyecto de cambio, a través de reuniones, discusiones, entre otros, además establece la participación e involucramiento de las personas, en este caso de los docentes, las facilidades de apoyo para adaptar el cambio, la negociación y el acuerdo, a través de incentivos.

Tabla 9

Distribución de frecuencias absolutas y Porcentuales en relación al instrumento aplicado a los Docentes del Liceo Bolivariano Los Cardones

Variable: Dimensión Ergológica

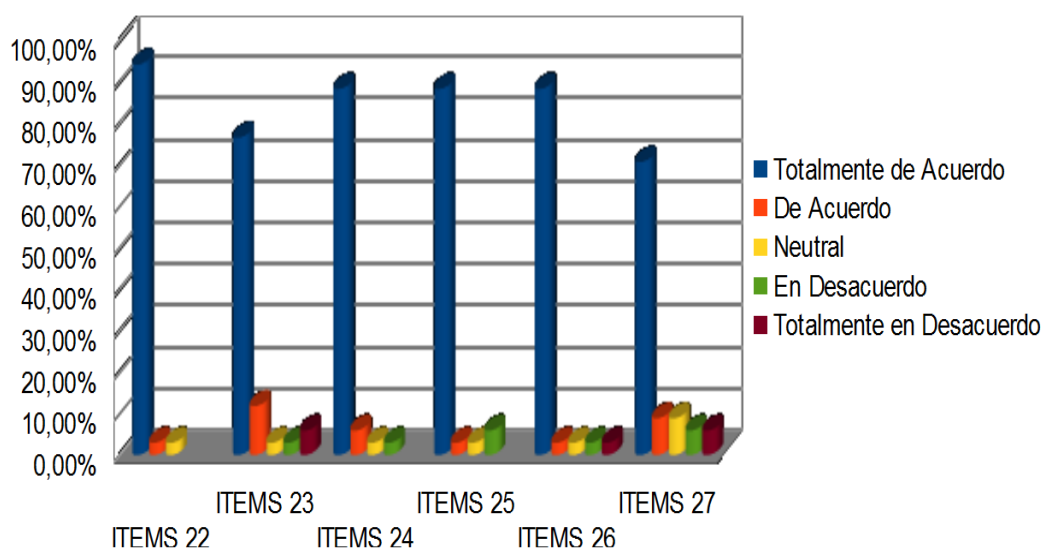
Dimensión: Aspectos jurídicos

Indicador: Derechos de Trabajo

	Escala	ITEMS 22		ITEMS 23	ITEMS 24	ITEMS 25		ITEMS 26		ITEMS 27		Promedio
		f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	
5	TA	32	94.11	26	76.47	30	88.23	34	100	24	70.58	86.27%
4	DA	1	2.94	4	11.76	1	2.94	0	0	3	8.82	5.39%
3	N	1	2.94	1	2.94	1	2.94	0	0	3	8.82	3.43%
2	ED	0	0	1	2.94	2	5.88	0	0	2	5.88	2.45%
1	TD	0	0	2	5.88	0	0	0	0	2	5.88	1.96%

Fuente: Cuestionario aplicado por Jiménez, A. (2012)

Gráfico 9. Indicador Derechos de Trabajo



Interpretación:

En consideración a los ítems siguientes, cabe destacar que estos se ubican dentro de la dimensión Aspectos Jurídicos y el indicador derechos de trabajos, los docentes respondieron en el ítems veintidós (22), donde el 94.11% están Totalmente de Acuerdo con la evidencia de pocos programas de seguridad laboral, mientras que en el ítems veintitrés (23), los docentes respondieron con un 76.47% que existen debilidades en la identificación de los factores peligrosos. En el mismo orden de importancia el ítems veinticuatro (24) el 88.23% de los docentes respondió estar Totalmente de Acuerdo con que hay deficiencias en las políticas de prevención de enfermedades y accidentes, por su parte en el ítems veinticinco (25) el 88.23% de docentes dijo que están Totalmente de Acuerdo con que no se realizan programas que promuevan al funcionamiento de la infraestructura. En el ítems veintiséis la alternativa con el mayor porcentaje es totalmente de acuerdo, que existe irregularidad en la inspección y evaluación de riesgos con el 100% de los docentes encuestados y en el ítems veintisiete el 70,58% de los docentes respondió estar Totalmente de Acuerdo con que le preocupa la ausencia de planes de trabajo para abordar los riesgos.

Es por ello que, el mayor promedio en las alternativa de respuestas es Totalmente de acuerdo con un 86.27 que existen debilidades en el Aspecto Jurídico y derechos de trabajo, por lo que inmerso a ello existen riesgos laborales, que van perjudicando a los docentes, y que a su vez va en contrario a lo que establece la LOPCYMAT en el artículo 56 en cuanto a la identificación y determinación de los riesgos laborales (p.50) y lo que establece los siguientes artículos de la CRBV en el 46 “Toda persona tiene derecho a que se respete su integridad física, psíquica y moral...” (p.16) y en artículo 83 “la salud es un derecho social fundamental...”(p.29) , en el artículo 87 “todo patrono o patrona garantizará a sus trabajadores y trabajadoras condiciones de seguridad, higiene y ambientes de trabajo adecuadas...” (p.30)

INSTRUMENTO: GUÍA DE OBSERVACIÓN

Este instrumento de Observación Directa, realizado por la investigadora, se hará de la manera más objetiva posible con la finalidad de registrar la información para su posterior análisis

FECHA: 21-11-2012	HORA DE INICIO: 7:00am	HORA DE FINALIZACIÓN: 11: 00 am
LUGAR: LICEO BOLIVARIANO LOS CARDONES		
DIMENSIÓN: FACTORES AMBIENTALES		
1. Riesgos Ambientales	SI	NO
1.1 Se observan Reptiles en la institución	X	OBSERVACIÓN Se observó la presencia de culebras
1.2 Se evidencia Insectos	X	OBSERVACIÓN Se observó la existencia de moscas, en mayor cantidad en las áreas de la cocina y cafetín
1.3 Se percibe Contaminación	X	OBSERVACIÓN Cabe destacar hay áreas limpias, sin embargo existen una gran acumulación de bolsas de basura por el estacionamiento, ya que existe deficiencia en la recolección. Además se observa la presencia de monte alrededor de un metro de altura, por las zonas de la cancha y en la parte trasera de las aulas. La pintura de las paredes de los salones están en mal estado
1.4 S e observó Inundaciones	X	OBSERVACIÓN Dentro del proceso de observación no se logró constatar si el lugar se inunda, sin embargo los desagüaderos son muy pequeños y están llenos de basura
2. Condiciones Ambientales	SI	NO
2.1 Hay buena Acústica en la áreas de las aulas	X	OBSERVACIÓN Si existe buena acústica en los salones, la dificultad que tiene el docente en el aula es la matrícula escolar, ya que sobrepasa a la establecida en la LOE, por lo que se ve obligado a elevar más de lo debido el tono de voz
2.2 Se percibe una buena Iluminación en las instalaciones	X	OBSERVACIÓN Se pudo observar, que en determinadas áreas de trabajo, hay iluminación acorde ,sin embargo hay salones que les hace falta lámparas, se encuentran quemadas y sin bombillos, sin embargo el docentes sigue desempeñando sus

			funciones en tales condiciones
2.3 Existe una confortable Ventilación		X	Los salones ninguno cuenta con ventilación artificial, solo cuentan con la natural, sin embargo esta no es suficiente en consideración a la cantidad de estudiantes, se pudo observar fatiga en las clases
2.4 Distribución de Espacios		X	En lo que respecta a los salones se pudo constatar que cinco de estos están bien distribuidos, tres aún no están culminados, faltándoles piso, puertas, instalación del sistema eléctrico y hay cuatro oficinas que son utilizados como salones, por no tener el espacio para dar clases
2.5 Salidas de Emergencias	X		Solo se cuenta con una salida de emergencia
3. Mobiliario	SI	NO	OBSERVACIÓN
3.1 Hay suficientes Sillas y mesas		X	No se cuenta con la dotación necesaria de las sillas y mesas en las aulas
3.2 Escritorios	X		Cabe destacar que solo tres salones poseen escritorios, los cuales se encuentran en mal estado. Mientras que las oficinas si cuentan con escritorio
3.3 Pizarrón	X		Todos los salones poseen pizarrón acrílico, en buen estado
4. Condiciones de Higiene	SI	NO	OBSERVACIÓN
4.1 Se evidencia Orden y Limpieza	X		Se observó que los pasillos están limpios, hay algunas áreas que se evidenció basura tirada en alcantarillas, estacionamiento y en algunos salones
4.2 Sanitarios y Lavamanos	X		Solo hay tres sanitarios disponible para el uso ambos baños, los docentes no poseen baños, y lavamanos no hay, además los sanitarios no poseen agua
4.3 Dotación de Insumos de limpieza		X	La dotación solo se obtiene cuando los representantes colaboran con la institución, ya que no existe una adecuada y permanente dotación del MPPE
4.4 Sistema Eléctrico	X		Dentro de las oficinas y el Cbyt existe una buena instalación eléctrica, en donde se pudo observar deficiencias es en los salones, ya que no tienen el sistema de cableado adecuado

CAPÍTULO V

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Conclusiones

Tomando en consideración lo planteado al comienzo de la investigación en relación a la Dimensión Ergológica del Trabajo Docente, cuya finalidad fue el Analizar todos los aspectos que involucra el Trabajo y todos los elementos que están inmersos dentro de esta profesión y de acuerdo a la información suministrada por los docentes del Liceo Bolivariano Los Cardones se puede concluir que el docente es una parte fundamental de la labor educativa, es por ello que surge la necesidad de garantizarle en gran medida el trabajo seguro, a través de la disminución de riesgos en cuanto a accidentes y a enfermedades. Se planteó una problemática orientada al malestar docente, a causa de las condiciones en las que este gremiado ejecuta el trabajo diario debido a la deficiente incorporación de políticas de trabajos, que den como resultados, docentes más productivos, competitivos, eficientes y ajustados a la ética profesional que requiere la función.

La investigación resume la información elaborada por diversos autores que de una u otra forma tienen relación con la investigación, bajo estas consideraciones y a partir del resultado obtenido, se tiene base sólida para hacer las siguientes conclusiones:

1. En cuanto a la Dimensión **Factores Fisiológicos** que involucra el Trabajo del docente, cuyos indicadores fueron el Estrés Laboral, Síndrome de Burnout y el esfuerzo Muscular, que a su vez está relacionado con el primer objetivo específico de la investigación, arrojó la identificación de los aspectos presentes o que inciden en el Trabajo docente, con la disminución de la disposición del gremio, en asumir sus

responsabilidades, además éstos expresan sentir estrés laboral y se quejan de su trabajo sin aportar soluciones en un 62.74% de la muestra, además en un 72.05% de la muestra se evidencia agotamiento emocional, pérdida de la capacidad de la concentración en el ambiente laboral, sentimientos de fracaso, conflictos en el lugar de trabajo, y en un 73.52% arrojó tensión muscular, lesiones músculo esquelética y esfuerzo muscular, por lo que se concluye a que existe un alto riesgo de enfermedades ocupacionales a consecuencia del trabajo.

Parafraseando a Giglioli (2010), en función a lo que plantea sobre el estrés laboral, sin lugar a duda este aspecto forma parte esencial del estado de anímico de los individuos, la cual se relaciona con la baja motivación que existe, por lo que repercute en el rendimiento del trabajador, que se puede ver reflejado a nivel personal y a su vez a nivel laboral, además es importante considerar el riesgo latente que existe de producirse Síndrome de Burnout, característica a consecuencia del estrés crónico, evidenciándose por el cansancio emocional de los docentes y el esfuerzo muscular que implica las condiciones laborales.

2. En cuanto a la ***Dimensión Implicaciones Psicológicas***, que conllevan al indicador Relaciones interpersonales y Satisfacción Laboral y que a su vez proporciona respuesta al objetivo específico número dos, se obtuvo que un 72.54% de los docentes que están totalmente de acuerdo con el desagrado de la convivencia con sus compañeros, la poca comunicación que existe entre ellos y la baja motivación en la preparación académica, debido a que el trabajo les ofrece pocas posibilidades de desarrollo, por lo que se sienten poco satisfechos de sus labores, lo que va en contra de lo que establece Carl Rogers, en cuanto a la tendencia a la actualización o la auto actualización, en donde cada ser vivo debería buscar el desarrollo de su potencial al máximo y a su vez dar de sí mismo el mayor rendimiento, pero esta auto actualización también se debe nutrir del aprecio de las personas que tienes alrededor y

de la estima propia, además Maslow en la pirámide de las necesidades, establece la importancia de satisfacer las necesidades fisiológicas, de seguridad, las sociales, de estima y la autorrealización, y en consideración a los resultados obtenidos, se evidencia de manera negativa la descripción de las implicaciones psicológicas de los docentes

3. Por su parte en la ***Dimensión el Desarrollo Organizacional***, cuyos indicadores fueron Clima Organizacional, Cultura Organizacional y Comportamiento Organizacional de la institución y está relacionada con el objetivo específico número tres, en relación a la caracterización del Desarrollo Organizacional, se puede concluir que en un 79.40% de los docentes están totalmente de acuerdo que el desempeño laboral no es recompensado. Es por ello que se niegan a la innovación de estrategias pedagógicas, por lo tanto siempre mantienen el método tradicional en la aplicación de las actividades escolares, que a su vez puede perjudicar la esencia o finalidad del proceso educativo, los docentes además manifiestan en un 77.93% que es difícil para ellos aceptar las políticas de trabajo que conllevan a la cultura organizacional, expresan estar sometidos a condiciones desfavorables, por lo tanto no existe motivación para elevar las normas de competitividad, pero aún con todas las situaciones presentes estos docentes consideran que cumplen con la ética laboral en un 58.82%.

Sin embargo, se evidencia en los datos arrojados que el Clima, Cultura y Comportamiento Organizacional, no es manejado de la forma más idónea en cuanto al comportamiento humano de la institución, por lo que se presume en consideración a lo que plantea Chiavenato (2009) de que el funcionamiento del lugar de trabajo es deficiente, ya que esta teoría experimenta niveles de desempeño elevados, donde los individuos se sientan satisfechos con su trabajo

4. En consideración a la ***Dimensión Aspecto Jurídico***, y a su vez desglosado en los indicador Derechos de Trabajo y relacionado con el objetivo número cinco de la investigación, se concluye que los docentes dicen estar Totalmente de acuerdo con un 86.27% de la muestra, que existen pocos programas de seguridad laboral, la debilidad que existe en cuanto a la identificación de los factores peligroso, las deficiencias en las políticas de prevención de enfermedades ajustadas en la ley, específicamente en la LOPCYMAT, siendo este el conjunto de normas que regula las relaciones entre los empleados y sus trabajos, tanto de forma preventiva como punitiva, además los docentes manifiestan que hay debilidades en consideración a programas que promuevan al funcionamiento, mantenimiento y reparación de la infraestructura de manera que el trabajo sea más agradable, y su vez les preocupa la ausencia de planes de trabajo para abordar los riesgos.

Se puede observar que los docentes de la institución tiene una actitud conformista, apática y desmotivada, ya que se evidencia de acuerdo a los datos aportados que estos asumen poco los riesgos presentes en cuanto a todos los aspectos que involucra el trabajo, en este caso en cuanto a la Dimensión Ergológica, muestran poco liderazgo para solventar las debilidades en la institución, donde se percibe deficiencia en el trabajo de equipo de manera efectiva con los colegas y otros miembros de la institución, se ocupan poco de estimular la motivación del trabajo con los estudiantes, representante y comunidad educativa en general, mostrando así una actitud negativa ante el logro de la Visión y Misión del Liceo, por lo que está presente la negación de asumir los compromisos en cuanto a las actividades a realizarse durante el año escolar.

Además existen políticas de trabajo deficientes por parte de las autoridades del plantel, en cuanto al logro motivacional de los docentes, ya que no impulsan de forma positiva al incremento del entusiasmo ante las tareas a ejecutarse, entre estas el mejoramiento de su medio ambiente de trabajo y la influencia que la organización

ejerce en ellos. Se percibe que hay un ambiente educativo pasivo ante la problemática y se evidencia además la poca motivación para solventarla, ya que se está en presencia de docentes que sienten fracaso ante la profesión, presentándose la fatiga que tiene que ver con la disminución de la capacidad del trabajo consecutiva a la realización de una tarea, presentándose con el síntoma de cansancio, producto de una situación de tensión, estrés físico, psicológico y fisiológico, además la fatiga muscular, dada por una manifestación del tejido muscular, producido por la sobrecarga del trabajo, produciendo el agotamiento de las reservas energéticas.

Recomendaciones

Con miras al desarrollo de una mayor productividad, armonía laboral, trabajo en equipo, mejoras en las condiciones de infraestructura y comportamiento organizacional, se recomienda al personal **Directivo de la institución**, realizar planes en función a las políticas institucionales que mejoren las condiciones desfavorables a través de estrategias que permitan:

1. Fomentar a la motivación del docente, en cuanto al sentido de pertenencia de la institución, que estos se centren en la mejora de las carencias que provoquen tensión e incomodidad para incrementar el impulso a lograr las metas a través de la satisfacción labor.
2. Evaluar el desempeño laboral y recompensarlo a través de incentivos o sanción, por su parte establecer un estado de equidad, en función a la justicia de forma distributiva en cuanto a las recompensas y sanciones.
3. Involucrar a los docentes al uso pleno de las habilidades personales y a la libertad para decidir la ejecución del trabajo de manera positiva, implementando estrategias en la institución, estableciendo los objetivos globales y medios para

alcanzarlos, además de darle acceso a las informaciones y autoridad para tomar decisiones importantes.

4. Compartir información, exponer el estado de la institución e involucrar a los docentes ante los aportes y soluciones de los problemas presentados.
5. Prevenir toda causa que pueda ocasionar daño a la salud de los trabajadores por las condiciones de trabajo.
6. Ajustarse en, prepararse y especializarse en todos los aspectos que involucra la Ley en el plano de seguridad, tal como lo establece la LOPCYMAT, el cual sugiere “expresar libremente sus ideas y opiniones, y organizarse para la defensa del derecho a la vida, a la salud y a la seguridad en el trabajo.”(p. 44)

Es preciso además establecer recomendaciones al personal docente como parte importante de solución de los problemas encontrados. Para ello es necesario que todo docente debe estar entrenado en las medidas a aplicar en caso de emergencias tal como lo establece el artículo 53 de la LOPCYMAT, en su capítulo IV, conocer los peligros presentes en el trabajo en cuanto a la contaminación, deficiencia en la iluminación, acústica, riesgos químicos, biológicos, psicológicos, además de tomar conciencia en la ejecución del trabajo en forma interdependiente y con espíritu de equipo (p.43)

8. Es pertinente además la recomendación, de que el docente le Brinde el apoyo a todos los miembros de la institución para buscar soluciones ante las condiciones de riesgos presentes en el trabajo que puedan afectar al docente y comprometerse de manera unánime en torno a los objetivos de la institución y los medios para alcanzarlos, a través de una buena comunicación interna entre los miembros de la institución

9. Por otro lado es necesario que el docente se incorporase a la visión compartida de lo que el liceo pretende alcanzar, en cuanto a políticas de competitividad de la institución.
10. Contribuir en el mantenimientos del orden y limpieza del lugar de trabajo, donde las zonas de paso, salidas y vías de circulación de la institución deben permanecer libre de obstáculos, establecer planes de limpieza de forma periódica, eliminando todos los factores contaminantes y que supongan riesgos para la salud, además mantener en acorde condiciones los sistemas de ventilación artificial, iluminación adecuada para evitar la fatiga laboral.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Acevedo, D. (2005). **Flexibilidad, División Sexual del Trabajo y Salud Laboral**. Tesis Doctoral publicada, Universidad Central de Venezuela, Centro de estudios del desarrollo.
- Balestrini, M. (2006). **Como se elabora el Proyecto de Investigación**. Consultores Asociados. Servicio Editorial
- Barreto, D., Chaux, M., Estrada, M., Sánchez, J., Moreno, M. y Camargo, M. (2011). **Factores ambientales y Hábitos vocales en docentes funcionarios de pre-escolar con alteraciones de voz**. [Revista en línea]. Disponible: [//www.scielo.org.co](http://www.scielo.org.co). Universidad Nacional de Colombia. Bogotá [citado el 09 de julio 2012]
- Burgos, F. (2009). **Breviario de Seguridad Industrial: Prevención de riesgos**. (3ª.ed.). Venezuela: Universidad Central de Venezuela
- Chiavenato, I. (2009). **Comportamiento Organizacional. La dinámica del éxito en las organizaciones**. (2ª. Ed.). McGraw-Hill/Interamericana Editores
- Constitución (1999). Gaceta oficial de la República Bolivariana de Venezuela, 36.860, diciembre 30, 1999.
- Cornejo, R. (2009). **Condiciones de trabajo y bienestar/malestar docente en profesores de enseñanza media de Santiago de Chile**. [Revista en Línea] Diponible :[// www.scielo.org.co/scielo](http://www.scielo.org.co/scielo). Mayo-Agosto, 409-426. [citado 20 de febrero 2011]
- Escalona, E (2009). **La Docencia en Escuelas Primarias: una Tarea Compleja y de Múltiples Condiciones Peligrosas**. [Revista en Línea] Artículo comunidad y salud Ene-Jun, vol 7, N° 1. [citado 20 de febrero 2011]
- Frager, R. y Fadiman, J. (1998). **Teorías de la Personalidad**. (2ª. ed.). Oxford University Press México
- Giglioli, S. (2010). **Ergonomía en la Odontología Actual**. (Bioseguridad y Salud Ocupacional). (1ª. ed.)

Gómez, C., Rodríguez, V., Padilla, A y Avella, C. (2009). *El docente, su entorno y el síndrome de agotamiento profesional (SAP) en colegios públicos en Bogotá (Colombia)*. [Revista en Línea] . Disponible: [//www.scielo.org.co/scielo.Bogota](http://www.scielo.org.co/scielo.Bogota)

Gómez, V., Moreno, L.(2009). *Factores psicosociales del trabajo (demanda-control y desbalance esfuerzo-recompensa), salud mental y tensión arterial: un estudio con maestros escolares en Bogotá, Colombia*. [Revista en Línea]. Disponible: www.scielo.org.co/scielo. [citado 19 de febrero 2011]

Hernández, R., Fernández, C., Baptista, L. (2010). *Metodología de la Investigación*. (5a. ed.). Mc Graw Hill Interamericana. México.D.F

La Santa Biblia. (1994). Edición de promesas (16a. ed.). Editorial : Unilit

Lemus, N. (2005). **“Psico-sociología de la Salud de los trabajadores”**. Trabajo de ascenso publicado, Universidad de Carabobo, Valencia Venezuela.

Ley Orgánica de Educación y su Reglamento. (2003). Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela, 5.662 (Extraordinario), Septiembre 24, 2003.

Ley orgánica del trabajo, de los Trabajadores y las Trabajadoras. (**Gaceta Oficial Extraordinario N° 6076**) (2012, mayo 07)

Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo. (2005). Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela, 38.236, julio 26, 2005

Universidad Pedagógica Experimental Libertador. (2010). **Manual de Trabajos de Grado de Especialización y Maestría y Tesis Doctorales**. (4^a.ed.)

Méndez, M (2011). *Estrés Laboral del docente y las conductas disruptivas de los estudiantes de subsistema de educación secundaria*. Trabajo de grado no publicado, presentado ante la Universidad de Carabobo para optar el grado de magister.

Oficina Regional de Educación para América Latina y el Caribe (2005). *Condiciones de trabajo y salud docente. Estudio de Casos en Argentina, Chile, Ecuador, México, Perú y Uruguay*. Disponible : [//www.unesco.cl](http://www.unesco.cl). Santiago de Chile.

Organización Internacional del trabajo (2006). **Informe de la Comisión Mundial sobre la Dimensión Social de la Globalización**. Disponible: [//www.ilo.org/global/standards/introduction-to-international-labour-standards-ang-es/index.htm](http://www.ilo.org/global/standards/introduction-to-international-labour-standards-ang-es/index.htm).

Organización Mundial de la salud. Publicación Anual (2003). ***Departamento de Protección del Medio Humano programa de salud ocupacional y ambiental.***
[Revista en Línea]Ginebra: N° 6

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

Ramírez, T. D'Aubeterre, M y Alvarez, J.(2010). ***Características socio profesionales de los docentes y su percepción de estresores en la Educación Básica en Venezuela.*** [Revista en Línea]. Disponible: [//www.scielo.org.mx/scielo](http://www.scielo.org.mx/scielo): Rev. Ped, jun. 2010, vol 31 n° 88, p. 133[citado 19 de febrero 2011]

ANEXOS

CUESTIONARIO (ANEXO A)
PARTE I

DIMENSIÓN: FACTORES FISIOLÓGICOS						
Ítems	CON QUÉ FRECUENCIA COMO DOCENTE:	S	CS	AV	RV	N
1	Disminuye mi disposición de asumir las responsabilidades					
2	Siento Estrés Laboral					
3	Me quejo de mi trabajo sin aportar soluciones					
4	Siento agotamiento emocional en el ambiente laboral					
5	Pierdo la capacidad de concentración en la ejecución de mi labor					
6	Tengo sentimientos de fracaso del trabajo docente					
7	Tengo conflictos en el ámbito laboral					
8	Siento tensión muscular durante las clases					
9	Realizo esfuerzo muscular en la jornada laboral					
10	He tenido lesiones músculo esquelética					

PARTE II

DIMENSIÓN: IMPLICACIONES PSICOLÓGICAS						
Items	SEGÚN SU APRECIACIÓN	TA	DA	N	ED	TD
11	Me desagrada la convivencia con mis colegas					
12	Comprendo poco las emociones de mis compañeros					
13	Estoy renuente a la comunicación con mis compañeros de trabajo					
14	Mi trabajo me ofrece pocas posibilidades de desarrollo personal					
15	Me siento satisfecho de mis labores					

PARTE III

DIMENSIÓN: DESARROLLO ORGANIZACIONAL						
Ítems	CON QUÉ FRECUENCIA COMO DOCENTE:	TA	DA	N	ED	TD
16	Mi desempeño laboral no es recompensado					
17	Debido al clima organizacional me niego a innovar con estrategia pedagógicas					
18	Me es difícil aceptar las políticas de trabajo del Liceo que orienten positivamente a la cultura organizacional					
19	Estoy en presencia de condiciones relativamente desfavorables en la Institución					
20	Con mi comportamiento en la institución me niego a elevar las normas de competitividad del lugar de trabajo					
21	Cumplo con la ética laboral					

PARTE IV

DIMENSIÓN: ASPECTOS JURÍDICOS						
Ítems	USTED COMO DOCENTE CONSIDERA QUE:	TA	DA	N	ED	TD
22	Se evidencia pocos programas de seguridad laboral en el L.B Los Cardones					
23	Existe debilidad en la identificación de los factores peligrosos presentes L.B Los Cardones					
24	Hay deficiencias en las políticas de prevención de enfermedades y accidentes					
25	Los programas que promuevan al funcionamiento, mantenimiento y reparación de la infraestructura son pocos realizados					
26	Existe irregularidad en la inspección y evaluación de riesgos					
27	Le preocupa la ausencia de planes de trabajos para abordar los riesgos					

INSTRUMENTO: GUÍA DE OBSERVACIÓN

Este instrumento de Observación Directa, realizado por la investigadora, se hará de la manera más objetiva posible con la finalidad de registrar la información para su posterior análisis

FECHA:	HORA DE INICIO:		HORA DE FINALIZACIÓN:
LUGAR: LICEO BOLIVARIANO LOS CARDONES			
DIMENSIÓN: FACTORES AMBIENTALES			
5. Riesgos Ambientales	SI	NO	OBSERVACIÓN
1.1 Se observan Reptiles en la institución			
1.2 Se evidencia Insectos			
1.3 Se percibe Contaminación			
1.4 Se observó Inundaciones			
6. Condiciones Ambientales	SI	NO	OBSERVACIÓN
2.1 Hay buena Acústica en la áreas de las aulas			
2.2 Se percibe una buena Iluminación en las instalaciones			
2.3 Existe una confortable Ventilación			

2.4 Distribución de Espacios			
2.5 Salidas de Emergencias			
7. Mobiliario	SI	NO	OBSERVACIÓN
3.1 Hay suficientes Sillas y mesas			
3.2 Escritorios			
3.3 Pizarrón			
8. Condiciones de Higiene	SI	NO	OBSERVACIÓN
4.1 Se evidencia Orden y Limpieza			
4.2 Sanitarios y Lavamanos			
4.3 Dotación de Insumos de limpieza			
4.4 Sistema Eléctrico			



UNIVERSIDAD DE CARABOBO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
DIRECCIÓN DE ESTUDIOS DE POSTGRADO
MAESTRÍA EN INVESTIGACIÓN EDUCATIVA



Estimado (a) Colega

A continuación se presentan dos instrumentos de recolección de información, conformados por un cuestionario y una guía de observación; con la finalidad de determinar la validez mediante la técnica del juicio de expertos de la investigación **“Dimensión Ergológica del trabajo docente”. Un estudio en el Liceo Bolivariano Los Cardones, Municipio Libertador.**

El cuestionario está estructurado en cuatro partes cuya modalidad de respuesta es una escala de Likert

- La primera parte sus alternativas de respuestas son Siempre(S), Casi Siempre (CS), Algunas Veces (AV), Rara Vez (RV) y Nunca (N)
- La segunda parte sus alternativas de respuestas son Totalmente de Acuerdo (TA), De Acuerdo (DA), Neutral (N), En Desacuerdo (ED), Totalmente en Desacuerdo (TD).
- La tercera parte sus alternativas de respuestas son : Totalmente de Acuerdo (TA), De Acuerdo (DA), Neutral (N), En Desacuerdo (ED), Totalmente en Desacuerdo (TD).
- La cuarta parte sus alternativas de respuestas son : Totalmente de Acuerdo (TA), De Acuerdo (DA), Neutral (N), En Desacuerdo (ED), Totalmente en Desacuerdo (TD).

Para llenar el Cuestionario y la Guía de Observación debe Leer y marcar con una (x) su criterio en las alternativas (Si) o (No), en cuanto a los aspectos que a continuación se señalan y anote las observaciones que considere necesaria en el recuadro destinado para ello. La redacción es clara, Tiene coherencia, Induce a la respuesta, Mide lo que se pretende. Gracias por su colaboración

CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO (ANEXO C)

Item Suj.	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	Total
1	4	3	5	5	5	4	5	4	5	4	4	5	5	4	5	3	70
2	5	3	4	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	2	5	4	70
3	5	4	4	5	4	3	5	4	3	5	4	5	3	3	3	3	63
4	4	4	4	4	2	3	3	4	3	4	4	4	5	4	3	4	59
5	3	3	3	4	3	3	2	2	4	3	3	3	3	3	2	3	47
6	3	4	3	5	3	4	3	5	4	4	4	3	3	4	3	2	57
$\sum X$	24	21	23	28	22	21	23	23	24	24	24	25	24	20	21	19	366
X	4,0	3,5	3,8	4,7	3,7	3,5	3,8	3,8	4,0	4,0	4,0	4,2	4,0	3,3	3,5	3,2	61
Si^2	0,80	0,30	0,57	0,27	1,47	0,30	1,77	0,97	0,80	0,40	0,40	0,97	1,20	0,67	1,50	0,57	12,93
Si	0,89	0,55	0,75	0,52	1,21	0,55	1,33	0,98	0,89	0,63	0,63	0,98	1,10	0,82	1,22	0,75	13,81

Xt	61,0
St ²	76,40
St	8,74

Coefficiente de Confiabilidad = $\alpha = 0,89$

Promedio de las confiabilidades

Confiabilidad N° 1= 0.82

Confiabilidad N° 2= 0.89

Confiabilidad Total: $\frac{\text{Confiabilidad N° 1} + \text{Confiabilidad N° 2}}{2}$

$$Ct = \frac{0.82 + 0.89}{2}$$

$$Ct = 1.71 / 2$$

$$Ct = 0.85$$

CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO (ANEXO C)

Suj. \ Item	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Total
1	5	5	5	4	4	4	5	4	5	5	46
2	4	5	5	5	5	4	4	5	4	5	46
3	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	42
4	4	4	5	4	3	3	2	4	4	4	37
5	5	3	4	4	3	4	3	3	3	4	36
6	4	4	4	5	4	5	5	4	4	4	43
$\sum X$	27	25	27	27	23	24	23	24	24	26	250
$\bar{X}$	4,5	4,2	4,5	4,5	3,8	4,0	3,8	4,0	4,0	4,3	41,67
Si^2	0,30	0,57	0,30	0,30	0,57	0,40	1,37	0,40	0,40	0,27	4,87
Si	0,55	0,75	0,55	0,55	0,75	0,63	1,17	0,63	0,63	0,52	6,73

X_t	41,7
St^2	18,67
St	4,32

$$\text{Coeficiente de Confiabilidad} = \alpha = 0,82$$

