



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



**EFFECTOS DEL ESTRÉS LABORAL EN EL DESEMPEÑO
DEL GERENTE DE AULA DE LA TERCERA ETAPA
DE EDUCACION BÁSICA.**

CASO DE ESTUDIO. U.E.N. JOSÉ GREGORIO PONCE BELLO

Autora: Lic. Fanny Romero

Tutor: MSc. José García

Valencia, Noviembre, 2013



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



**EFFECTOS DEL ESTRÉS LABORAL EN EL DESEMPEÑO
DEL GERENTE DE AULA DE LA TERCERA ETAPA
DE EDUCACION BÁSICA.**

CASO DE ESTUDIO. U.E.N. JOSÉ GREGORIO PONCE BELLO

Autora: Lic. Fanny Romero

Trabajo presentado ante la Comisión de la Maestría de Gerencia Avanzada en Educación como requisito para optar al título de Magister en Educación Mención Gerencia Avanzada en Educación.

Valencia, Noviembre, 2013



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



AUTORIZACIÓN DEL TUTOR

Yo, Magister **José García**, titular de la Cédula de Identidad N°: **15.982.553**, en mi carácter de Tutor del Trabajo de Maestría titulado: **EFFECTOS DEL ESTRÉS LABORAL EN EL DESEMPEÑO DEL GERENTE DE AULA DE LA TERCERA ETAPA DE EDUCACION BÁSICA**, presentado por la ciudadana **Fanny Romero**, titular de la Cédula de Identidad N°: **13.987. 434**, para optar al Grado de Magíster en Gerencia Avanzada en Educación; considero que dicho trabajo reúne los requisitos y méritos suficientes para ser sometido a la presentación pública y evaluación por parte del Jurado Examinador que se designe.

En Valencia, a los 8 días del mes de Marzo del año dos mil trece.

MSc. José García.



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



AVAL DEL TUTOR

Dando cumplimiento a lo establecido en el Reglamento de Estudios de Postgrado de la Universidad de Carabobo en su artículo 133, quien suscribe, Magister: **José García**, titular de la Cédula de Identidad N°: **15.982.553**, en mi carácter de tutora del trabajo de Maestría titulado: **EFFECTOS DEL ESTRÉS LABORAL EN EL DESEMPEÑO DEL GERENTE DE AULA DE LA TERCERA ETAPA DE EDUCACION BÁSICA**, presentado por la Licenciada Fanny Romero, titular de la Cédula de Identidad N°: **13.987. 434**, para optar al Grado de Magister en Gerencia Avanzada en Educación, hago constar que dicho trabajo reúne los requisitos y meritos suficientes para ser sometido a la presentación pública y evaluación por parte del jurado examinador que se le designe.

En Valencia, a los 08 días del mes de marzo del año dos mil trece.

MSc. José García
C.I. 15.982.553



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



DIRECCION DEL TRABAJO

Participante: Fanny Romero

Cedula de identidad: 13.987. 434

Tutora: José García

Cedula de Identidad: 15.982.553

Correo electrónico del participante: fanny_rd27otmail.com

Título tentativo del Trabajo: EFECTOS DEL ESTRÉS LABORAL EN EL DESEMPEÑO DEL GERENTE DE AULA DE LA TERCERA ETAPA DE EDUCACION BÁSICA. CASO DE ESTUDIO. U.E.N. JOSÉ GREGORIO PONCE BELLO.

Línea de Investigación: Procesos Gerenciales

SESION	FECHA	HORA	ASUNTO TRATADO	OBSERVACIONES
1	04/06/2010	5:00 pm	Presentación y corrección del Título	Sugerencias de la tutora
2	30/06/2010	5:00 pm	Presentación y revisión del Capítulo I	Redacción
3	02/07/2010	5:00 pm	Correcciones del Capítulo I y presentación del Capítulo II	Redacción
4	09/07/2010	5:00 pm	Revisión y presentación del Capítulo II	Redacción
5	14/07/2010	5:00 pm	Correcciones del Capítulo II y presentación del Capítulo IV	Redacción
6	30/07/2010	5:00 pm	Presentación de los instrumentos de la encuesta, revisión, corrección y organización de los Capítulos I, II, III, IV, V y páginas preliminares	Corrección y organización de la encuesta y redacción.
7	30/09/2010	5:00 pm	Trabajo concluido, Conclusiones y Recomendaciones.	Presentación del Trabajo Final.

Título definitivo: EFECTOS DEL ESTRÉS LABORAL EN EL DESEMPEÑO DEL GERENTE DE AULA DE LA TERCERA ETAPA DE EDUCACION BÁSICA. CASO DE ESTUDIO. U.E.N. JOSÉ GREGORIO PONCE BELLO

Comentarios finales acerca del trabajo de investigación:

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

Tutor: MSc. José García

C.I: 15.982.553

Participante: Fanny Romero

C. I: 13.987. 434



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



VEREDICTO

Nosotros, miembros del jurado designado para la evaluación del Trabajo de Grado titulado: **EFFECTOS DEL ESTRÉS LABORAL EN EL DESEMPEÑO DEL GERENTE DE AULA DE LA TERCERA ETAPA DE EDUCACION BÁSICA**, presentado por la Licenciada **Fanny Romero**, titular de la Cédula de Identidad N°: **13.987. 434**, para optar al Grado de Magister en Educación, Mención Gerencia Avanzada en Educación, estimamos que el mismo reúne los requisitos para ser considerado

Apellido y Nombre

Cedula de Identidad

Firma

Valencia, noviembre2013

Dedicatoria:

*Ante todo al Ser Supremo,
por mantenerme fortalecida para
alcanzar mis sueños y metas
tanto en los aspectos profesionales como personales.*

*A mi esposo, mis hijos
y a quienes de alguna manera
me apoyaron
y acompañaron en todo momento.*

Agradecimientos:

*A Dios, por darme cada día la fortaleza
de cumplir cada uno de los pasos que me llevaron a alcanzar una metas más.*

*A mi esposo, por entender con mucha tolerancia y paciencia,
desde su silencio y sugerencias, en aquellos momentos atareados y de cansancio.*

A mis hijos, por inspirarme y acompañarme en este proceso.

*A todos los profesores, quienes desde sus ejemplos y experiencias, engrandecieron en
mí los conocimientos y el descubrimiento del apostolado que lleva cada profesional
de la docencia; destacándose entre ellos, el Prof. Antonio Ochoa, que desde su
enseñanza, gracia, humor y clases amenas, me dejó muchos conocimientos, no solo
como alumna, sino de sentirme orgullosa de la profesión que elegí.*

*A dos profesoras muy especiales, Profa. Carmen Omaira Pérez y la Profa. Lisbeth
Castillo, por sus valiosos consejos y orientaciones, sin perder el norte profesional ni
separarse de la calidad humana que las caracteriza.*

*A mi querido amigo Osmel Álvarez,
por su excelente orientación y acompañamiento para la realización de este trabajo,*

*A mi compañero inseparable de estudio José García, quien durante estos dos años
demostró ser una excelente persona, con muchos conocimientos y gran calidad
humana, lo que conllevó a hacer equipos de trabajo positivos.*

*A todos,
Infinitas Gracias.*

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

**EFFECTOS DEL ESTRÉS LABORAL EN EL DESEMPEÑO
DEL GERENTE DE AULA DE LA TERCERA ETAPA
DE EDUCACION BÁSICA**

CASO DE ESTUDIO. U.E.N. JOSÉ GREGORIO PONCE BELLO

AUTORA: Fanny Romero
TUTOR: José García
AÑO: 2013

RESUMEN

En la presente investigación, se plantea el estudio de los procesos de influencia del estrés laboral en el desempeño de los docentes de Tercera Etapa de Educación Básica en la Unidad Educativa Nacional “José Gregorio Ponce Bello”, ubicada en la Parroquia Miguel Peña, Municipio Valencia del Estado Carabobo. El objetivo general es analizar los efectos del estrés laboral en el desempeño del gerente de aula de III Etapa de Educación Básica en la mencionada institución. Ello, en atención a la necesidad de evaluar los factores ambientales, organizacionales y personales que han venido incidiendo en la actuación profesional de los docentes de dicha institución educativa. Se tomaron como referentes teóricos la teoría del Clima Organizacional de Likert (1946) y la teoría de Edwards (1992) sobre el estrés laboral. Desde el punto de vista metodológico, el estudio se ubica en el enfoque cuantitativo, de tipo descriptivo, con apoyo en un diseño no experimental de campo. Se adoptó una muestra censal, tomándose el total de la población: cuarenta y cinco (45) docentes de III Etapa de Educación Básica del plantel, a quienes se les consultó en relación a los efectos del estrés laboral en su desempeño profesional. Las conclusiones señalaron la presencia de estrés laboral en los docentes como consecuencia de factores variados: realidad de la comunidad, clima organizacional, modelo gerencial y organización del trabajo, lo cual ha incidido desfavorablemente en su actuación profesional.

Descriptor: clima organizacional, estrés laboral, desempeño gerencial, competencias docentes

Línea de Investigación: Procesos Gerenciales.

UNIVERSITY OF CARABOBO
AREA OF STUDIES OF POSTGRADE
FACULTY OF SCIENCES OF EDUCATION
MASTER'S DEGREE IN MANAGEMENT ADVANCED IN EDUCATION

**JOB STRESS EFFECTS ON PERFORMANCE OF CLASSROOM
MANAGER OF THE THIRD STAGE OF BASIC EDUCATION**

AUTHOR: Fanny Romero
TUTOR: José García
YEAR: 2013

ABSTRACT

In this research, the study of influence processes of work stress arises in the performance of the teachers of Third Stage of Basic Education in the National Elementary School “José Gregorio Ponce Bello”, located in the Miguel Peña County, Municipality Valencia of the Carabobo State. The overall objective is to analyze the effects of job stress, caring classroom manager III Stage of Basic Education in that institution.. This, in response to the need to assess the environmental, organizational and personal factors that have been influencing the performance of teachers in that school. Were taken as theoretical framework theory Likert Organizational Climate (1946) and the theory of Edwards (1992) on job stress. From the methodological point of view, the study is located in the quantitative approach, descriptive, not supported by experimental field design. With a census sample was adopted, taking the total population: forty-five (45) teachers of Elementary Education Stage III campus, who were consulted in relation to the effects of job stress on their professional performance. The findings indicated the presence of occupational stress in teachers as a result of various factors: the reality of community, organizational climate, management and work organization model, which has adversely affected its performance.

Describers: organizational climate, job stress, managerial competitions.

Line of Investigation: Managerial Processes.

INTRODUCCION

Ante los crecientes cambios que enfrentan las sociedades modernas, se ha hecho necesaria la implementación de ajustes en los patrones de desempeño de las organizaciones, lo cual implica a su vez las acciones conducentes a contextualizar el desempeño de sus miembros, comprometidos continuamente a mejorar su actuación frente a retos laborales y personales cada vez más demandantes.

Tales situaciones, han tenido su efecto a nivel de las organizaciones educativas en Venezuela, llamadas a responder con mayores niveles de eficacia frente a los escenarios complejos que, tanto las exigencias curriculares como las realidades sociales han venido imponiendo de manera sostenida sobre el desempeño de cada uno de los actores educativos que intervienen en esta dinámica: gerentes, docentes, estudiantes, comunidad, entre otros.

Para ahondar en esta realidad; se ha dispuesto estudiar las vivencias de los docentes de la Tercera Etapa de Educación Básica en la Unidad Educativa Nacional “José Gregorio Ponce Bello”, ubicada en la Parroquia Miguel Peña del Municipio Valencia, en el Estado Carabobo, quienes han venido experimentando señales de estrés laboral que inciden en el ejercicio de sus labores y en aspectos relacionados con su estado de salud psicoemocional.

De allí la pertinencia de realizar el presente esfuerzo investigativo para generar un marco referencial de conocimientos que se adecúe a las necesidades de dicho equipo docente, en primer término para analizar el impacto del fenómeno del estrés laboral, sus repercusiones directas y para promover la reflexión ante este flagelo.

En consecuencia, la presente investigación tiene como objetivo general, analizar los efectos del estrés laboral en el desempeño del gerente de aula de III Etapa de Educación Básica en la Unidad Educativa Nacional “José Gregorio Ponce Bello”. Dicho objetivo se orienta en dirección a estudiar cómo los procesos inherentes al estrés laboral inciden en la actuación profesional y la salud de los docentes de la institución.

En cuanto a la importancia de la investigación, vale argumentar que la misma puede representar un importante referente en cuanto a la realidad del clima organizacional de dicho centro, su impacto en quienes atienden las funciones docentes en la institución y la naturaleza de los factores que pueden incidir en el fenómeno dado que sus efectos pueden verse expresados en diferentes órdenes: personales, laborales, institucionales y sociales, entre otros.

Por lo tanto, en el presente estudio se realizó un diagnóstico a nivel de campo, consultando a los docentes de Tercera Etapa de Educación Básica de la institución en relación con su actuación profesional y los efectos de los factores estresantes en su desempeño. Ello, de conformidad con la necesidad de conocer en qué medida se ven afectados los docentes en su trabajo como consecuencia de factores ambientales e institucionales.

Asimismo, en la fase de fundamentación teórica de la investigación, se presentan, analizan y correlacionan las referencias teóricas de Likert, sobre el clima organizacional y de Edwards, en relación con el flagelo del estrés laboral. Ello, en atención a la pertinencia de configurar un cuerpo de conocimientos para sustentar el estudio y ampliar las posibilidades de análisis en torno al tema de investigación abordado.

De modo que en el presente estudio, se exponen aspectos como el clima organizacional y su incidencia en las relaciones de las instituciones educativas, los tipos de factores que pueden generar estrés laboral, las formas en que los mismos se manifiestan en el desempeño de los docentes, las competencias gerenciales requeridas para atender tales efectos, las formas de actuación de los docentes ante los mismos y ciertas estrategias que pueden implementarse a los efectos de minimizar las influencias del fenómeno abordado.

En cuanto a la estructura del trabajo que se presenta, ésta se divide en cuatro Capítulos, en el Capítulo I, se expone el Planteamiento del Problema, la Formulación, los Objetivos de Investigación y la Justificación del Estudio. En el Capítulo II, se reseñan los antecedentes de la investigación y las bases teóricas que sustentan el estudio. En el Capítulo III, la autora hace una descripción de las pautas metodológicas que orientan la investigación, en el Capítulo IV se expone la presentación y análisis de los resultados del diagnóstico, y finalmente, las conclusiones y recomendaciones, para cerrar con las referencias bibliográficas que permitieron la realización del estudio.

CAPÍTULO I

EL PROBLEMA

Planteamiento del Problema

Las complejidades que caracterizan a las sociedades contemporáneas, han supuesto una serie de exigencias en cuanto a cambios y ajustes en los patrones de vida de la población mundial. Ello implica un ritmo acelerado de transformaciones que han venido demandando que tanto las organizaciones, como sus actores directos, se vean inmersos en la necesidad de ofrecer mejores respuestas en lo personal y en lo profesional frente a las nuevas exigencias de desempeño en las labores de trabajo, la productividad y las formas en que funcionan las organizaciones para la sociedad.

En ese sentido, hoy en día se han venido generando nuevos criterios de exigencia a nivel de todas las instituciones, para brindar mayores estándares ante las demandas de cambio que se experimentan a diario en todos los órdenes de la vida social. Estas exigencias, contemplan tanto a las organizaciones productivas, como a aquellas encargadas de prestar bienes a la población.

Este fenómeno, se ha transferido a los centros educativos en Venezuela, llamados a desempeñar las tareas formativas de la población, en un escenario de cambios permanentes y crecientes necesidades de ajuste en lo que representan las oportunidades de acceso a una educación de calidad que se corresponda con las demandas de la época.

En el marco de lo descrito, los profesionales de la docencia que prestan sus servicios en el Sistema Educativo venezolano, están convocados para la tarea de llevar las competencias personales y profesionales al límite de sus condiciones, a los

fines de atender de modo eficaz, el cumplimiento de las políticas educativas, los planes y programas, las tareas administrativas, la labor pedagógica y demás exigencias, cuyo cumplimiento se termina expresando en la calidad de la educación que se brinda a la población estudiantil.

Conviene señalar que la magnitud de tales exigencias, puede verse reflejada en lo señalado por la Ley Orgánica de Educación (2009), a través del Artículo 4, donde se expone lo siguiente:

La educación como derecho humano y deber social fundamental orientada al desarrollo del potencial creativo de cada ser humano en condiciones históricamente determinadas, constituye el eje central en la creación, transmisión y reproducción de las diversas manifestaciones y valores culturales, invenciones, expresiones, representaciones y características propias para apreciar, asumir y transformar la realidad.

Estas orientaciones, dan razón del nivel de exigencia ante el cual deben responder todos los actores educativos para alcanzar los propósitos de formación que tanto el orden legal como la propia institucionalidad educativa vigentes establecen, para hacer efectivos los procesos de inclusión, integración y formación de sujetos sociales que permitan experimentar con éxito la vida en democracia y enfrentar los retos socio-culturales y económicos que el momento histórico plantea.

Asimismo, los procesos formativos actuales están llamados a brindar herramientas al estudiante como sujeto escolar, donde se promuevan principios basados en la gerencia de calidad, la eficiencia, la eficacia, la optimización en el empleo de los recursos, pero a su vez, la valoración de la persona y sus derechos, así como la valoración de la condición del docente como actor educativo fundamental. Al respecto, pueden presentarse los argumentos que expone Ruiz (2007), sobre la calidad en la gestión educativa:

En Venezuela, el paradigma social establecido se corresponde con las líneas maestras de la Calidad Total. Así lo reflejan los documentos oficiales donde se puede observar la palabra gerencia utilizada formalmente en el actual Proyecto Educativo Nacional. En efecto, las orientaciones básicas de este proyecto expresan cambios educativos en el sistema desde una concepción transformadora que promueve la gerencia democrática participativa. (p.27).

De conformidad con lo expuesto por el autor, se hace evidente que las mejoras sustantivas en cuanto a la calidad de la educación, deben abarcar acciones en los diferentes ámbitos de la institucionalidad: el gerencial, el administrativo y el técnico pedagógico, entre otros. La atención consciente sobre tales variables, son las que pueden definir un rumbo exitoso hacia el logro de mayores y mejores niveles en la calidad del proceso educativo.

Conviene agregar que, para implementar acciones de tal naturaleza, se hace necesario adecuar el desempeño de todos los actores involucrados en la actividad educativa, por lo cual, al docente le corresponde asumir un modelo de trabajo que le permita potenciar el logro de las competencias de aprendizaje de sus alumnos, la pertinencia social de dichos aprendizajes y la transferencia de éstos a los diferentes entornos sociales que atienden las escuelas.

Este tipo de valoraciones, pueden fundamentarse en lo señalado por Davini (2006), cuando expone los siguientes comentarios sobre la labor del docente:

El docente debe buscar su continuo crecimiento profesional. Para un buen desempeño en su quehacer educativo el docente tiene que pensar en enriquecer su acervo profesional y los fundamentos de su conocimiento, destrezas, métodos educativos y pedagógicos. A mayor educación del docente, mayores serán los beneficios en el proceso de desarrollo educativo y cognitivo de sus alumnos. (p. 56).

Según esto, las exigencias del Sistema Educativo hacia el desempeño de los docentes, resultan sumamente complejas y suponen que los profesionales de la educación, no solo deben desempeñar sus labores técnico-pedagógicas de manera eficiente, sino que además deben superar las visiones de instrumentalización de sus estudiantes como meros depositarios de datos, información y conceptos, para promover en ellos la adquisición de nuevas y mejores condiciones de acceso a los aprendizajes.

Pero ello también implica que las distintas instancias jerárquicas de la gerencia educativa venezolana, deben atender a los docentes en sus necesidades en cuanto a procesos de formación profesional: actualización, perfeccionamiento, mejoramiento y capacitación, a los fines de que pueda contar con las herramientas necesarias para mejorar su desempeño desde un punto de vista integral: técnico-docente, social y psicoemocional.

Esto además, debe conllevar a la revisión, por parte de los niveles gerenciales, de los factores y condiciones que pueden definir la calidad de los ambientes educativos y el clima organizacional en cada centro escolar. Ello, implica la organización del trabajo, los modelos de gerencia, la distribución de las tareas, y por lo tanto, el ambiente laboral donde se desempeñan los docentes. Sobre la importancia de éstos y otros factores en el funcionamiento de las instituciones educativas, Pérez Esclarín (2006), sostiene lo siguiente:

No es posible una buena educación sin una organización eficaz y el compromiso con ella de todos los miembros. La organización supone unidad de propósitos, ayuda mutua, unión en la identidad, en la misión y en la vivencia de los valores. Todo en el centro educativo (horarios, tiempo, reglamento, reuniones, actividades especiales, jornadas de formación de los maestros, selección de cargos...) debe estar orientado a lograr el aprendizaje y crecimiento de los alumnos. Todo el personal tiene una función educadora. (p.140).

De ese modo, el desempeño de la organización escolar, la magnitud y la calidad de sus aportes en educación, en instrucción y en formación humana, no han de quedar librados a la iniciativa aislada del docente, sino que debe responder a políticas concebidas a partir de una gran identificación organizacional.

Para ello, es necesaria la incorporación de los entes educativos para propiciar un clima armónico, sensible e integrador para el logro del aprendizaje de los estudiantes y para generar condiciones de bienestar y armonía en los centros escolares, minimizando las fricciones, estrés, conflictos y demás expresiones de la dinámica organizacional.

De allí que, a los efectos de interpretar con mayor propiedad lo que estas manifestaciones y necesidades suponen en el ámbito de los escenarios escolares y las organizaciones educativas, es pertinente atender lo que plantea Chiavenato (2005):

El concepto clima organizacional, refleja la influencia ambiental en la motivación de los participantes. Por lo tanto, puede describirse como cualidad o propiedad del ambiente organizacional, percibida o experimentada por los miembros de la organización, que influye en su comportamiento. El término se refiere específicamente a las propiedades motivacionales del ambiente organizacional, a los aspectos de la organización que provocan diversos tipos de motivación en sus miembros. (p.120).

En ese sentido, un clima organizacional favorable, puede gestarse a partir de la percepción de respaldo político, sistémico, organizacional, social y humano hacia el docente, para lograr condiciones favorables de aproximación a las medidas de solución frente a las problemáticas educativas, cada vez más crecientes y complejas y que sólo pueden abordarse de manera asertiva cuando existe el compromiso entusiasta de todos los actores en una organización escolar.

En consecuencia, se hace fundamental atender las necesidades individuales y colectivas de la gente en las instituciones educativas, para que éstos se sientan considerados como parte importante de la organización y como actores directos en las acciones orientadas al alcance de los logros organizacionales, de las metas y sobre todo, que se sientan valorados como parte del capital de su organización.

Estas necesidades se hacen presentes en los espacios de la Unidad Educativa Nacional “José Gregorio Ponce Bello”, ubicada en el Barrio “La Castrera”, Municipio Escolar 14.5 A de la Parroquia Miguel Peña, en el Municipio Valencia del Estado Carabobo; donde un grupo de cuarenta y cinco (45) docentes prestan sus servicios en favor de una matrícula de trescientos cincuenta y cinco (355) niños, niñas y adolescentes, con edades comprendidas entre los doce (12) y los catorce (14) años, cursantes de la III Etapa de Educación Básica.

Vale agregar que, en dicha institución educativa, se realiza un gran esfuerzo humano y organizacional por llevar a cabo un proceso formativo integral, de conformidad con las políticas y lineamientos establecidos desde los entes rectores del Sistema Educativo a nivel central y regional, pero a su vez, atendiendo las necesidades de la comunidad en la cual se inserta la institución.

Sin embargo, la realidad que caracteriza al clima organizacional en la Unidad Educativa Nacional “José Gregorio Ponce Bello”, se diferencia de manera notable de los aspectos que se han venido exponiendo, y por el contrario, según se extrae de las impresiones tomadas de manera informal con los docentes de la institución, existen una serie de debilidades internas en cuanto a la distribución de las tareas cotidianas, la organización operativa del trabajo, y la fluidez de las acciones planificadas para el logro de los objetivos organizacionales.

Además, señalan la influencia que ejercen otros factores de tipo externo, destacando la sensación de inseguridad personal que se genera en razón del elevado índice delictivo que caracteriza a esa zona urbana, donde se presentan de manera frecuente, situaciones que ponen en riesgo la integridad física, tanto de los estudiantes como de los propios docentes, directivos y representantes.

Ese conjunto de variables, han venido constituyendo factores potenciadores de estrés laboral en los docentes, viéndose afectada su rutina de trabajo y alterando sensiblemente su rendimiento profesional, pero además, se han generado situaciones muy delicadas que se han manifestado de modo creciente el surgimiento de enfermedades y patologías, tales como trastornos nerviosos diversos, afecciones estomacales y problemas de tipo cardíaco.

A partir de ello, se observa un bajo rendimiento en el desempeño de los docentes, incrementándose de manera preocupante el ausentismo laboral por razones de salud, y en algunos casos, inasistencias injustificadas de éstos, lo cual incide de modo negativo en la calidad de la enseñanza, el funcionamiento de la organización y el clima de trabajo de la misma.

Tales situaciones, se manifiestan de manera creciente en sensaciones de angustia, desesperación, cansancio, presión, insatisfacción y fricciones en gran parte del personal, viéndose mermada la calidad de su trabajo y propiciando a su vez, otras condiciones adversas como las distorsiones de los procesos comunicacionales, las fricciones entre docentes, entre éstos y el directivo, desaciertos en cuanto al desempeño laboral, entre otros aspectos desfavorables.

A la situación descrita, conviene agregar que la institución presenta serias deficiencias desde el punto de vista de su infraestructura y planta física, así como la ausencia de criterios ergonómicos para la disposición del espacio físico, mobiliario,

organización de aulas de clase, departamentos y oficinas; todo lo cual, redundando desfavorablemente en las condiciones para llevar a cabo el trabajo de manera articulada, armónica e integrada.

Por otra parte, los docentes manifiestan que si bien la gerencia intenta atender sus preocupaciones en torno a las problemáticas que se exponen, las respuestas que hasta ahora se han brindado resultan insuficientes y poco efectivas, debido a que la acción del directivo se ha limitado a tratar de motivarlos para restarle importancia a la situación y continuar desempeñando su trabajo, lo cual se ha percibido en el grupo como una falta de reconocimiento por parte de la gerencia, al esfuerzo que realiza el personal docente.

De modo que, a las exigencias propias implícitas en el desempeño de la labor docente de los profesionales de la Unidad Educativa Nacional “José Gregorio Ponce Bello”, se agrega la necesidad de sortear la influencia de los factores que se han descrito, presentándose así una situación crítica que atenta no solamente contra un rendimiento óptimo, sino además contra su estado de salud físico y psicoemocional.

Es por ello, que resulta pertinente considerar lo que señalan Gibson, Ivancevich, Donnelly y Konopaske (2007) sobre la problemática del estrés en el trabajo:

El estrés significa distintas cosas para diferentes personas. Desde la perspectiva de una persona no profesional, el estrés puede ser descrito como sentirse tenso, ansioso o preocupado. Desde el punto de vista científico, estos sentimientos son manifestaciones de la experiencia del estrés, una respuesta programada compleja a una amenaza percibida que puede tener resultados positivos y negativos. Una definición de estilo trata el estrés como alguna característica o evento que puede resultar en una consecuencia perjudicial. (p.198).

Por lo tanto, las expresiones del estrés laboral, pueden incidir en el desempeño, en el trabajo de los docentes, es decir, en las formas en que éstos reaccionan frente a los factores que representan una amenaza o son percibidos como tales. Un docente que se vea sometido a presiones de distinta índole, puede tener una respuesta contraria a los resultados que se esperan de su accionar.

De allí que la problemática implica un escenario complejo, puesto que son muchos los factores que pueden estar originándola: ambientales, organizacionales, individuales. En el ámbito educativo, es común que se presenten condiciones que eleven la influencia negativa del estrés, por la constante y compleja dinámica de las interacciones entre grupos humanos y entre éstos, las organizaciones y los contextos.

Por ello, resulta necesario advertir sobre la incidencia del estrés laboral en los docentes, en la particular, los que prestan sus servicios en la Unidad Educativa Nacional “José Gregorio Ponce Bello”. Al respecto, Ramírez, DAubeterre y Álvarez (2010), emiten sus comentarios sobre un estudio realizado para evaluar el estrés laboral de los docentes en el estado Carabobo:

Las condiciones de infraestructura de la escuela (limpieza, ventilación, iluminación, espacios de recreación y de trabajo, entre otras) son generadoras de estrés. Las condiciones de trabajo generan un estrés que va de moderado a alto. El trabajo como docente es valorado con base en el tiempo dedicado a los talleres del diseño curricular, a la realización de boletas y a planificar, como elementos que generan altos niveles de estrés. Las condiciones o características presentes en los alumnos, son valoradas por los docentes como generadores de estrés moderado con respecto a los hábitos de estudio, la asistencia a clases, el rendimiento académico, el comportamiento en el aula, entre otras. (p. 6).

Como puede observarse, existen múltiples factores generadores de estrés laboral en los docentes en el Estado Carabobo, quienes como consecuencia de lo señalado, deben desempeñar su trabajo bajo un clima de incertidumbre, zozobra e

insatisfacción. Esto, se expresa directamente en la Unidad Educativa Nacional “José Gregorio Ponce Bello” y ha venido constituyendo una situación desfavorable para la institución y sus actores.

Sobre el particular, los propios Ramírez, DAubeterre y Álvarez (2010), agregan en sus comentarios, lo siguiente:

En el caso de los maestros, la situación no es diferente, con el agravante de que para este sector profesional la posibilidad de buscar opciones mejor remuneradas y con condiciones laborales favorables en el país o en el exterior es harto difícil. Así, sin mayores posibilidades de cambio, los maestros deben conformarse con mantener un empleo sin perspectivas de mejoras, ni los sueldos, ni las condiciones de trabajo, y sin un reconocimiento profesional que sirva de estímulo para el desarrollo de una carrera exitosa. Bajo estas condiciones los maestros esperan resignadamente una jubilación que para nada podría asegurar una vejez sin apuros después de tantos años de trabajo. (p.5).

Expuestas tales valoraciones, lo que se busca, entre otras cosas, es convertir esas debilidades en fortalezas, sin embargo se sabe que es una tarea ardua que requiere la colaboración integrada de todas las personas e instancias comprometidas en ellas: autoridades educativas, equipo directivo, docentes, padres, representantes, estudiantes y comunidad escolar en general.

En ese orden de ideas, es pertinente generar condiciones que permitan identificar la problemática de los efectos del estrés laboral en la salud de los docentes de Tercera de Educación Básica en la Unidad Educativa Nacional “José Gregorio Ponce Bello”, de conformidad con la conveniencia de mejorar las visiones sobre el tema. En razón de ello, seguidamente se exponen las interrogantes de investigación, las cuales definen el rumbo del estudio y perfilan los objetivos del trabajo que se presenta.

Vale señalar que en esta fase, se procede a concretar el problema de investigación, lo cual se logra formulando una pregunta que define el objeto de estudio del investigador. Sobre el particular, se cita a Méndez (2007), quien expone que la formulación del problema ha de expresar lo siguiente: “Consiste en el planteamiento de una pregunta que define exactamente cuál es el problema que el investigador debe resolver mediante el conocimiento sistemático a partir de la observación, la descripción, la explicación y la predicción”. (p.165).

Atendiendo esto, se formula la siguiente interrogante: ¿En qué medida impactan los efectos del estrés laboral el desempeño del gerente de aula de III Etapa de Educación Básica en la Unidad Educativa Nacional “José Gregorio Ponce Bello”?

Seguidamente, se procedió a formular las preguntas generadoras, fase que el propio Méndez (op. cit), define como la sistematización del problema, y que, según sus palabras, deben responder a lo siguiente: “Para llevar a cabo la investigación, hay que descomponer o desagregar la pregunta planteada anteriormente en pequeñas preguntas o subproblemas. Para ello deben tenerse en cuenta las variables que forman parte del mismo”. (p.166). Así, se tienen las siguientes interrogantes, las cuales dan lugar a la redacción de los objetivos específicos del estudio:

-¿Cuáles son los factores que generan estrés laboral durante el desempeño del gerente de aula de III Etapa de Educación Básica en la Unidad Educativa Nacional “José Gregorio Ponce Bello”?

-¿En qué forma puede manejar el estrés laboral el gerente de aula de II Etapa de Educación Básica en la Unidad Educativa Nacional “José Gregorio Ponce Bello”?

-¿Qué tipo de efectos genera el estrés laboral en el desempeño del gerente de aula de III Etapa de Educación Básica en la Unidad Educativa Nacional “José Gregorio Ponce Bello”?

Con base en la orientación que brindan las interrogantes presentadas y en razón de perfilar la investigación, seguidamente se exponen los objetivos del estudio que se desarrolla:

Objetivos de Investigación

Objetivo General:

-Analizar los efectos del estrés laboral en el desempeño del gerente de aula de III Etapa de Educación Básica en la Unidad Educativa Nacional “José Gregorio Ponce Bello”.

Objetivos Específicos:

-Diagnosticar los factores que generan estrés laboral durante el desempeño del gerente de aula de III Etapa de Educación Básica en la Unidad Educativa Nacional “José Gregorio Ponce Bello”.

-Describir referentes documentales que permitan el manejo del estrés laboral del gerente de aula de III Etapa de Educación Básica en la Unidad Educativa Nacional “José Gregorio Ponce Bello”.

-Explicar los efectos del estrés laboral en el desempeño del gerente de aula de III Etapa de Educación Básica en la Unidad Educativa Nacional “José Gregorio Ponce Bello”.

Justificación

Ante la pertinencia de ajustar los modelos gerenciales y el funcionamiento de las organizaciones educativas, como medio para promover el surgimiento de climas organizacionales más armónicos, estables y efectivos, resulta pertinente abordar procesos investigativos que brinden aportes sobre la dinámica de fortalecimiento organizacional, desde una perspectiva innovadora que integre, tanto a la gerencia con sentido humano, como la opinión de los actores educativos que hacen vida en los centros escolares.

En ese sentido, la investigación que se expone, pretende brindar espacios de análisis sobre los cuales sustentar posturas orientadas al cambio, para atender el flagelo del estrés laboral en los docentes que laboran en la Unidad Educativa Nacional “José Gregorio Ponce Bello”, entendiendo éste fenómeno, como la consecuencia de las percepciones y reacciones de los docentes de dicho centro frente a las presiones que pueden experimentar en su lugar de trabajo.

En razón de ello, la presente investigación tiene por objetivo general, analizar el efecto del estrés laboral en el desempeño del gerente de aula de III Etapa de Educación Básica en la Unidad Educativa Nacional “José Gregorio Ponce Bello”. Dicho objetivo, se planteó con el fin de estudiar los factores de tipo interno y externo que inciden en el surgimiento del estrés laboral en la organización, así como la medida en que el mismo ha venido afectando el clima organizacional, el desempeño docente y los indicadores de rendimiento de la institución educativa.

Estas tentativas, se inspiran a partir de la motivación por abordar el estudio de los efectos del estrés laboral en los docentes de Tercera Etapa de Educación Básica, y las formas de intervención basadas en la participación, la innovación, el análisis, el trabajo en equipo, la promoción del conocimiento y el accionar efectivo, como

alternativas válidas de cambio ante situaciones relacionadas con este flagelo dada la influencia nociva que puede generar, tanto a nivel de la salud de los docentes, como en su desempeño y en el funcionamiento organizacional.

En atención a tales premisas, conviene considerar los razonamientos que sobre el particular, expone Chiavenato (2005), cuando afirma:

La sociedad moderna está conformada por organizaciones complejas en extremo. Al observarlas con cuidado, reflejan diversas actividades susceptibles de analizarse en varios niveles: los individuos, los pequeños grupos, las relaciones entre grupos. Las normas, los valores y las actitudes existen bajo un patrón muy complejo y multidimensional. Aunque esta complejidad dificulta la actividad del administrador, constituye la base para comprender los fenómenos organizacionales. (p.8).

Según tales valoraciones, constituye un deber de los gerentes educativos, abordar esfuerzos en la comprensión, estudio, análisis e implementación de correctivos que promuevan cambios en las organizaciones, articulando todo el talento y las competencias humanas con las cuales se cuenta en los centros escolares con las referencias teóricas, técnicas y metodológicas de las cuales se dispone en la actualidad, para brindar respuestas construidas de manera colectiva que resulten sensibles ante la problemática del estrés laboral.

Conviene señalar que los cambios trascendentales no han de lograrse bajo la idea de la imposición de patrones de desempeño único para todos los actores educativos, sino que por el contrario, ha de configurarse sobre la base de la consulta, el diálogo, la atención a las necesidades y expectativas, el intercambio de opiniones y en fin, la construcción colectiva a nivel de la organización educativa. Tales consideraciones, son recogidas por Robbins (2005), cuando señala:

Conforme las organizaciones han ampliado los tramos de control, han aplanado sus estructuras, han introducido equipos de trabajo, han

reducido la formalización y han facultado a los empleados, el significado compartido proporcionado por una cultura fuerte asegura que todos apunten en la misma dirección. (p. 601).

Partiendo de esta perspectiva, se realizó un diagnóstico sobre los factores que generan estrés laboral durante el desempeño profesional del gerente de aula de III Etapa de Educación Básica en la Unidad Educativa Nacional “José Gregorio Ponce Bello”. Dicho plantel se ubica en la Parroquia Miguel Peña, Municipio Valencia del Estado Carabobo.

Asimismo, en este centro educativo laboran cuarenta y cinco (45) docentes, y se atiende a una matrícula de trescientos cincuenta y cinco (355) estudiantes en la III Etapa de Educación Básica. Tales registros, permiten fundamentar la importancia que el presente esfuerzo investigativo puede tener, si se consideran las posibilidades de brindar datos, información y material documental que permita a los actores educativos del centro, referencias de estudio para manejar el flagelo del estrés laboral de manera asertiva.

Por ello, los resultados de la presente investigación pueden representar significativos aportes para promover principios e ideas de interacción entre docentes, directivos y comunidad, integrando voluntades en la revisión de los factores vinculados con el fenómeno del estrés laboral y brindando orientaciones que permitan reorientar los modelos de acción en ese sentido.

Tales datos, pueden suponer mejoras importantes en cuanto la adecuación del modelo gerencial, los criterios para organizar el trabajo, la conformación de equipos, de alto desempeño, la armonización de las relaciones laborales y organizacionales, la atención a las necesidades del personal, elevar los niveles de participación de los docentes en la toma de decisiones y un incremento sensible en cuanto a los niveles de apoyo hacia la gestión docente.

CAPITULO II

MARCO TEÓRICO

En el presente Capítulo, se exponen los fundamentos que le brindan el soporte teórico al estudio, en el mismo se describe los antecedentes de investigaciones vinculadas con el tema de investigación y las bases teóricas que configuran su sustento.

Antecedentes Relacionados con la Investigación

Conviene iniciar señalando que los antecedentes de la investigación constituyen estudios previos relacionados con la temática de la investigación presentada. En tal sentido, puede señalarse que según Hurtado y Toro (2007): “Los antecedentes constituyen una síntesis conceptual de las investigaciones o trabajos realizados sobre el problema formulado”. (p.83). Ello quiere decir, investigaciones realizadas previamente, cuyos objetivos de investigación se relacionan con el presente trabajo.

En el ámbito internacional, Escalante (2010), en la Universidad de Granada, España, expuso una Tesis Doctoral titulada: Burnout en Docentes: una aproximación a la situación de Profesores de Escuelas Primarias Públicas de México. El objetivo general planteado en dicho estudio, fue explorar el Síndrome de Desgaste Profesional (Bornout) y algunas de sus repercusiones en Profesores de Escuelas Primarias Públicas de México.

En cuanto a la metodología de investigación empleada, su autora señaló haber hecho uso de un estudio exploratorio mixto, utilizando tanto herramientas cuantitativas como cualitativas. Los resultados que destaca la autora, muestran que el 68,7 por ciento de los docentes del estudio presentan Burnout. De las tres dimensiones del síndrome (agotamiento emocional, despersonalización y falta de

realización en el trabajo), el desgaste emocional es la más frecuente. En cuanto a otros factores asociados, destaca el hecho de que quienes no realizan prácticas favorables del cuidado de la propia salud, tienen mayor riesgo de presentar desgaste profesional.

Los aportes que brinda el estudio antes expuesto a la presente investigación, se basan en la valoración del fenómeno del estrés como parte de la realidad laboral y personal de los docentes, así como en la importancia de observar dichos procesos desde una dimensión amplia e integral, que no desestime las variables personales, sociales, económicas y culturales en que deben desenvolverse los docentes. De igual modo, permiten destacar la orientación de iniciativas de prevención y/o corrección ante los factores que generan el estrés laboral en los docentes.

Castro (2008), presentó un trabajo de investigación en la Pontificia Universidad Católica del Perú, titulado: El estrés docente en los profesores de Escuela Pública. En cuanto al objetivo general del estudio, la autora señaló que el mismo fue describir los factores que desencadenan el estrés laboral en los docentes de instituciones educativas públicas. Desde el punto de vista de la metodología empleada, la misma constituyó un estudio descriptivo, de tipo exploratorio.

En cuanto a los resultados, la autora destacó que los factores desencadenantes del estrés laboral en el docente, son principalmente, las relaciones con alumnos, con padres y con colegas o compañeros de trabajo. Como recomendaciones, señaló que los docentes deben procurar mantenerse en buena salud, tanto física como mental, adoptando estrategias para la solución de conflictos.

El estudio presentado, aporta a la presente investigación información relacionada con el factor de relaciones humanas en el marco de las organizaciones educativas, toda vez que las mismas constituyen el canal por excelencia para

promover un clima de trabajo armónico y amable, donde las labores institucionales puedan desarrollarse de forma efectiva y fluida entre todos sus miembros. Asimismo, los resultados que expone la autora, ponen en evidencia el impacto negativo que puede generarse a partir de las desatenciones sobre los modelos de gestión que pueden regir en los centros educativos.

En el contexto nacional, Méndez (2011), presentó un trabajo titulado: Estrés laboral del docente y las conductas disruptivas de los estudiantes del subsistema de Educación Secundaria. El objetivo general de dicha investigación, fue relacionar el estrés laboral del docente y las manifestaciones de conductas disruptivas de los estudiantes del subsistema de Educación Secundaria. En el orden metodológico, el estudio es definido por su autora como una investigación de tipo descriptiva-correlacional, bajo un diseño de campo.

Concluye que las conductas disruptivas de los estudiantes alteran el normal desarrollo de las clases en la institución, dificultando el desenvolvimiento del docente. Ello, genera estrés en los docentes, lo cual se manifiesta en las faltas, inasistencias, malestar y desmotivación.

El estudio mencionado, guarda relación con la presente investigación, dada la importancia de las interacciones entre los docentes y los estudiantes para orientar la labor pedagógica en las aulas de clase. Cuando existen fricciones y distorsiones entre ambas partes, se generan conflictos que lamentablemente propician presiones en el docente, desencadenando ello en el estrés laboral.

Morillo (2011), presentó una investigación titulada: El estrés organizacional y su relación en el desempeño laboral del Personal Directivo y Docente. Caso: Liceo Bolivariano “Sebastián Echeverría Lozano (Municipio Libertador). El objetivo general de este estudio fue analizar el estrés organizacional y su relación en el

desempeño laboral del Personal Directivo y Docente. Caso: L.B. Sebastián Echeverría Lozano (Municipio Libertador). La investigación es definida como un estudio de tipo descriptivo, bajo un diseño no experimental de campo.

Las conclusiones del estudio, destacan que existe una percepción de inestabilidad laboral en los docentes, lo cual constituye un factor importante en la generación de estrés laboral. Por lo tanto, considerando las fortalezas y debilidades detectadas en el plantel, se recomendó una intervención por parte de la gerencia y los equipos de trabajo, a fin de reducir los niveles de estrés del docente y así alcanzar un mejor desempeño laboral.

Este trabajo, constituye un referente importante para la investigación que se realiza, toda vez que permite fundamentar la importancia de la acción gerencial y organizativa en la reducción de los factores generadores de estrés en las organizaciones educativas. Igualmente, destaca la conveniencia de atender variables como la satisfacción y la estabilidad laboral como agentes que podrían constituir factores generadores de estrés.

Asimismo, Abdalá (2009), realizó un trabajo de investigación, cuyo título fue Factores del Clima Organizacional en el desempeño de los docentes de Educación Secundaria de la Unidad Educativa Colegio “Los Robles”, ubicada en el Municipio Naguanagua del Estado Carabobo. El objetivo general de la investigación fue determinar los factores del Clima Organizacional que intervienen en el desempeño de los docentes de Educación Secundaria de la institución educativa antes mencionada. El estudio es definido como una investigación descriptiva, transeccional, no experimental.

En cuanto a los resultados obtenidos, se concluyó que el clima laboral de la institución es poco favorable, caracterizado por falta de liderazgo en el director,

mínima participación grupal en la toma de decisiones, insatisfacción con respecto a la recompensa al logro y escasa oportunidad de desafíos personales, por lo que se recomendó considerar y reevaluar seriamente aquellos aspectos que están incidiendo en el clima de la organización, para lograr un ambiente de confianza y armonía entre todos los miembros que la conforman.

Los aportes que brinda el estudio presentado, dan razón de la importancia en cuanto al rol gerencial del directivo en la promoción de condiciones favorables para consolidar un clima organizacional armónico, sensible e integrador. Esto, supone la atención sobre factores como la participación, la toma de decisiones, el modelo comunicacional, el diálogo y el reconocimiento al desempeño, entre otros. De allí, la conveniencia de considerarlo como referente para los fines de la investigación.

Bases Teóricas

Con relación a las bases teóricas de la investigación, puede señalarse que las mismas, según Orozco, Labrador y Palencia (2005): “Se refieren a los postulados, principios, leyes y teorías que dan sustento al tema de investigación; éstas deben ser coherentes con los planteamientos y posturas tomadas por el investigador”. (p.36). Según ello, se trata de referentes para fundamentar el estudio desarrollado.

Referentes Teóricos

En esta fase, se desarrolla la explicación de las teorías adoptadas para dar fundamento a la investigación. Se tomaron dos teorías: la Teoría de Clima organizacional de Rensis Likert (1946) y la Teoría del Estrés, del Bienestar y el “Doping” de J. R. Edwards (1992), relacionada con el tema del estrés laboral.

Teoría del Clima Organizacional de Rensis Likert

En relación con la Teoría del Clima Organizacional, de Rensis Likert, presentada a partir de 1946, por este psicólogo estadounidense, conviene iniciar señalando que se ha constituido un referente importante en el estudio de la dinámica en las organizaciones, su funcionamiento y las manifestaciones que se dan entre los miembros de las organizaciones como producto de su funcionamiento.

Likert, (citado por Brunet, 2004) planteó que el comportamiento de los miembros de las organizaciones es causado, en parte, por el comportamiento administrativo y por las condiciones organizacionales que éstos perciben y, por otra parte, por sus informaciones, sus percepciones, sus esperanzas, sus expectativas, sus capacidades y sus valores. Además agregó, que la reacción de un individuo ante cualquier situación siempre está en función de la percepción que tiene de ésta. Lo que cuenta es cómo ve las cosas y no la realidad subjetiva.

Es decir, según la teoría, las personas que hacen vida en una organización van a recibir la influencia de ésta debido a las formas en que funcionan, los modelos de dirección, la organización y distribución del trabajo y sus tareas, el liderazgo que se ejerce y la configuración de los equipos. Pero también, según se puede desprender de la teoría, van a influir en la configuración del clima organizacional, las perspectivas personales de cada actor organizacional, desde las formas en que cada uno se relaciona con el ambiente.

Sin embargo, para ampliar la bases de sus estudios, Likert, abordó el tema del liderazgo y su influencia en el ambiente organizacional, señalando que el clima organizacional de los grupos de trabajo o de un nivel jerárquico específico, pueden estar determinados básicamente por la conducta de los líderes de los niveles superiores. Dicha conducta es la influencia más importante. La capacidad para ejercer

esta influencia decrece a medida que se desciende en la escala jerárquica, pero en la misma medida, es mayor la influencia del ambiente organizacional.

En esa dirección, Likert propuso los siguientes factores para el estudio del ambiente en las organizaciones:

- Flujo de comunicación.
- Práctica de toma de decisiones.
- Interés por las personas.
- Influencia en el departamento.
- Excelencia tecnológica.
- Motivación.

Estos aspectos señalados por Likert, destacan la importancia de los factores que se asocian al liderazgo y a las condiciones de las organizaciones, puesto que contemplan elementos tales como las formas y medios de comunicar, el proceso de participación para la tomas de decisiones, la valoración de los miembros de la organización, las influencias del liderazgo, el empleo de los recursos y las fases de motivación.

De ese modo, Likert considera pertinente atender el cómo las estructuras organizativas y administrativas pueden definir las posibilidades de avance o no en las organizaciones. Igualmente, sobre las variables intermedias, destaca aspectos motivacionales, relacionados con la comunicación, la participación, la motivación y el reconocimiento entre otras. Finalmente, resalta la incidencia de las variables causales (o estructurales) en los procesos motivacionales y la satisfacción de los trabajadores.

Corresponde atender esto, de conformidad con la comprensión de que en los centros educativos constituyen organizaciones con diversidad de visiones en torno a los procesos educativos, las interacciones entre los individuos, las relaciones con el medio y los fines educativos que se persiguen.

Teoría del Estrés, del Bienestar y del “Doping” de Jeffrey R. Edwards (1992)

Para complementar la fase correspondiente a los referentes teóricos del estudio, se presenta seguidamente la llamada Teoría del Estrés, del Bienestar y del “Doping” de Edwards (1992), la cual se ubica en el estudio de los fenómenos ligados al estrés como producto de las exigencias del desempeño en las organizaciones.

Se basa en el estudio del estrés laboral, de modo que la misma resulta útil a los efectos de configurar un marco de referencia para entender los síntomas, las consecuencias y el manejo del estrés en el ámbito de las organizaciones modernas y sus exigencias. También es denominada como teoría cibernética, manejo y bienestar en las organizaciones. En ese sentido, visualiza el estrés como una discrepancia entre las situaciones percibidas por el trabajador y el estado que éste desea.

Según lo plantea Edwards (citado por Morillo, 2011), el trabajador debe considerar que la discrepancia presentada con anterioridad, es importante para experimentar estrés. En razón de ello, la persona se esfuerza por manejar y reducir los efectos negativos del estrés para su bienestar. El manejo influye en el estrés al modificar las percepciones, deseos e importancia que rodean la discrepancia que causa el estrés. Si el manejo es exitoso, así como se emprenden acciones constructivas sobre una experiencia problemática, también puede mejorar directamente el bienestar. El estrés total que una persona experimenta es determinado por todas sus discrepancias.

Debe agregarse que, el modelo que presentó Edwards, trata de integrar aspectos de la literatura sobre auto-regulación y el estrés ocupacional. De acuerdo con este modelo, el estrés en las organizaciones podría ser conceptualizado no en términos de las distintas características de la persona o del ambiente, sino en términos de la relación entre ambos.

De allí que bajo esta teoría, el estrés no es una condición del trabajador o del entorno laboral, sino de la interacción entre ambos. El bienestar percibido es el resultado de factores psicológicos y de salud, y su calidad puede resultar afectada negativamente por el estrés (el deterioro de la percepción de bienestar es una de las consecuencias del estrés).

La significatividad de la teoría, para los efectos del presente estudio, se basa en el hecho de que resalta la importancia de atender las permanentes discrepancias que han de presentarse entre las condiciones percibidas y las expectativas de cada docente en el centro educativo donde labora. En la medida en que tales diferencias puedan ser interpretadas y canalizadas, no de manera esquivada, sino más bien activa, consciente y eficiente por parte del docente, los resultados podrán ser más satisfactorios.

Referentes Conceptuales

En esta fase, se describen los aspectos concernientes a los referentes conceptuales, donde se desarrollan referentes que complementan el estudio de las variables del estudio.

Factores del Clima Organizacional

Tal y como ya se ha venido señalando, el clima organizacional, se relaciona directamente con la realidad de las organizaciones desde la percepción de sus

miembros, es decir, la forma en que cada actor organizacional entiende y valora su lugar de trabajo, el ambiente que le caracteriza, las formas en que se desarrollan las relaciones operativas, interpersonales y sociales. A propósito de ello, conviene atender lo que señala Chiavenato (2005), al respecto:

El concepto clima organizacional, refleja la influencia ambiental en la motivación de los participantes. Por lo tanto, puede describirse como cualidad o propiedad del ambiente organizacional, percibida o experimentada por los miembros de la organización, que influye en su comportamiento. El término se refiere específicamente a las propiedades motivacionales del ambiente organizacional, a los aspectos de la organización que provocan diversos tipos de motivación en sus miembros. (p.120).

De modo que, el clima organizacional será elevado, favorable y productivo, en la medida en que se brinden las condiciones para la satisfacción de necesidades personales, colectivas y la motivación de los participantes. En caso contrario, cuando las aspiraciones y expectativas, se ven frustradas, el clima organizacional se traducirá negativamente en un nivel bajo de desempeño.

Ahora bien, es necesario señalar las expresiones concretas en que se han de manifestar las características del clima organizacional. Es decir, cómo y en qué aspectos se deben realizar los esfuerzos de ajustes, adecuación y cambios para lograr las mejores condiciones posibles en cada organización. Esto es lo que va a permitir que se pueda contar con estándares e indicadores precisos.

Por ello, se presenta a continuación el modelo organizacional de tres etapas de Schein, destacado por Gibson, Ivancevich, Donnelly y Konopaske (2007) con aspectos concretos relacionados a las características de las organizaciones: “Documentos, exhibiciones físicas, amueblado, lenguaje, jerga, ética y prácticas de trabajo, lealtad, compromiso, ayuda a los demás, el desempeño lleva a recompensas,

la equidad administrativa y la competencia” (p.31).

De allí que lo señalado permite distinguir entre múltiples factores, tanto físicos como humanos. En el modelo planteado, los autores hacen mención al mobiliario, las formas de los documentos, el modelo comunicacional, la distribución del trabajo en la organización, los valores de la misma, el reconocimiento según el esfuerzo y otras variables que en gran medida, se relacionan con el modelo de gestión que lleven a cabo quienes dirigen los espacios educativos.

En consecuencia, si bien van a existir variaciones personales en cuanto a los niveles de desempeño de los docentes en las organizaciones educativas, éstas pueden verse afectadas por las condiciones que brinde la gerencia educativa en cuanto a oportunidades para la adaptación de su personal en el centro. En este escenario, entran en juego la necesidad de considerar la individualidad, los intereses, pero también los factores colectivos basados en la diversidad como condición de toda organización social.

Sobre la base de lo señalado, se sostendrá o no, el complejo equilibrio que se demanda en el funcionamiento de las instituciones educativas del sector público, y particularmente la Unidad Educativa Nacional “José Gregorio Ponce Bello”, donde entran en juego variables como la diversidad de intereses, limitaciones de recursos, asimetrías en las condiciones del personal, lineamientos y políticas públicas en materia educativa, complejidad social del entorno, infraestructura educativa, entre muchos otros factores.

Procesos del Estrés Laboral

En los escenarios laborales, se hace necesario observar y analizar el grado de preocupación, incertidumbre e insatisfacción personal que se genera por las

adaptaciones que deben asumir los trabajadores por el trabajo. Sobre este tema, Robbins (2005), define el estrés como: “Una condición dinámica, en la que un individuo se enfrenta a una oportunidad, restricción o exigencia relacionada con lo que desea y de lo cual el resultado le parece incierto e importante”. (p. 577). Considerando lo señalado, conviene hacer algunas precisiones al respecto.

En primer término, el fenómeno del estrés deriva de una situación compleja, dado lo dinámico y cambiante de las causas lo originan. De manera tal que, puede estar condicionado según las percepciones de cada persona y su capacidad de adaptación a las exigencias del trabajo, de las relaciones interpersonales y el medio físico donde le corresponde desenvolverse.

De manera que resulta importante reconocer estas formas de manifestación, a los efectos de saber interpretar la gravedad del estado de estrés que se esté afrontando, así como los patrones de comportamiento que permitan afrontarlos de la manera más acertada posible. Partiendo de estas preocupaciones, Robbins (2005), plantea tres categorías en los causantes del estrés: ambientales, organizacionales e individuales. Sobre los mismos, expone:

-Factores Ambientales: Así como la incertidumbre del ambiente influye en el diseño de la estructura de una organización, también ejerce una influencia en los niveles de estrés de los empleados. Este tipo de factores están relacionados con cambios políticos, seguridad pública, ciclos comerciales, cambios tecnológicos, entre otros.

-Factores Organizacionales: No son pocos los factores organizacionales que causan estrés. Las presiones para evitar errores o terminar las tareas en un tiempo determinado, la sobrecarga de trabajo, jefes insensibles y exigentes, compañeros desagradables. Situaciones como las descritas pueden ubicarse a su vez en el marco de los siguientes factores ambientales: exigencias de las tareas, roles y relaciones

interpersonales, estructura de la organización, liderazgo organizacional y etapa de la vida de la organización.

-Factores Individuales: Sobre este tipo de factores, existen múltiples variables y expresiones. Principalmente este tipo de factores son los asuntos familiares, problemas económicos personales y características propias de la personalidad.

En este sentido, pueden argumentarse factores como las malas condiciones laborales, el horario de los trabajadores, la sensación de una remuneración injusta y otros elementos que apuntan a generar un mayor estrés y un menor desempeño en sus funciones. Resulta lamentable señalar que, en la mayoría de los planteles educativos públicos a nivel nacional, se presentan este tipo de, donde se someten tanto a los docentes como al estudiantado a permanecer en instalaciones no adecuadas por más de seis horas diarias de clases.

En cuanto a los factores organizacionales generadores del estrés laboral, debe señalarse que para que las organizaciones se mantengan en funcionamiento, deben adaptarse a los cambios y transformaciones del entorno, y quienes desempeñen funciones de dirección en las mismas, se deben colocar a la vanguardia de tales ajustes, pero con el respaldo de su personal, debido que en ellos recae la responsabilidad de ejecutar las acciones que permitan alcanzar las metas propuestas.

Sobre los factores individuales generadores de estrés, puede señalarse la conveniencia de que el docente reciba información, asesoría y respaldo por parte de su organización en cuanto a las formas de canalizar el estrés laboral, pero además, también se hace necesario el esfuerzo del gerente educativo en cuanto a su accionar para mejorar las condiciones que definen la realidad del centro educativo.

Esto supone, las solicitudes de ampliación y mejoramiento de planta física, la elaboración de manuales de funcionamiento operativo y manuales de convivencia, la articulación del trabajo, la revisión y ajuste de los modelos de gestión, la atención sobre el modelo comunicacional reinante en el centro y otros tópicos que puedan estar a cargo del trabajo del gerente educativo. Este conjunto de los factores expuestos, puede ilustrar de manera general las causas del estrés laboral, permitiendo que se clasifiquen según su origen.

En razón de ello, retomando los comentarios de Robbins (2005), existen una serie de métodos como formas de manejar el estrés laboral en las organizaciones. Sobre esto, destaca lo siguiente:

-Métodos individuales: Un empleado puede asumir la responsabilidad personal de reducir su estrés. Las estrategias individuales que han resultado eficaces son, entre otras, adoptar técnicas de administración del tiempo, aumentar el ejercicio, aprender a relajarse y extender la red de apoyo social. Muchas personas manejan mal su tiempo. Lo que tienen que cumplir para cierto día o semana no tiene porqué ser inalcanzable si aprovechan su tiempo.

-Métodos organizacionales: La administración controla varios de los factores que producen estrés, particularmente las demandas de tareas y roles y la estructura de la organización y, como tales, puede modificarlos o cambiarlos. Entre las estrategias que se pueden considerar, el autor destaca mejorar la selección de personal y la colocación en los puestos, capacitación, fijar metas realistas, rediseñar los puestos de trabajo, aumentar la participación de los empleados, mejorar la comunicación de la empresa, ofrecer sabáticos a los trabajadores y establecer programas corporativos de bienestar.

-Programas de bienestar: Estos programas deben enfocarse en la condición

total, física y mental de los trabajadores. Por ejemplo, se dan talleres para dejar de fumar, controlar el consumo de alcohol, perder peso, comer mejor y adoptar un programa de ejercicio regular. La premisa de los programas de bienestar es que los empleados tienen que asumir la responsabilidad por su salud física y mental. La organización no es más que un vehículo para facilitar este fin.

Según el autor, citado, la implementación de acciones para reducir el estrés laboral, debe surgir en primera instancia, por voluntad del propio trabajador, expresada en la preocupación de su estado de salud. De allí que destaque varias alternativas en cuanto a mejorar la distribución del tiempo y los esfuerzos empleados en la ejecución de las tareas cotidianas durante el trabajo diario.

Pero asimismo, señala la pertinencia de que los gerentes promuevan métodos de trabajo en el seno de las organizaciones, para adelantar acciones en cuanto a la distribución del trabajo, criterios en la asignación de las responsabilidades, establecimiento de los objetivos y metas, capacitación, modelos comunicacionales y otros factores inherentes al desarrollo organizacional.

Competencias Gerenciales

El ejercicio en la acción de los gerentes educativos de hoy debe contemplar el empleo de capacidades de diferentes tipos: cognitivas, técnicas, administrativas, legales, sociales y psicoemocionales, entre otras. Pero además, la praxis gerencial en el ámbito educativo también supone un gran dominio y conocimiento sobre las realidades de la sociedad, de los contextos, de la dinámica social de la época, en todas las dimensiones en que ésta se exprese.

Asimismo, es necesario añadir que a la par de las capacidades del directivo, se debe estimar su disposición a brindarse a favor de la organización, lo cual supone

superar los modelos gerenciales basados en el simple ejercicio de autoridad administrativa y trascender hacia modelos integradores, de gestión de los talentos y capacidades de los actores educativos para conformar equipos de trabajo en las escuelas.

Sin embargo, conviene ampliar la exposición del autor sobre las fases implícitas en cada una de esas tareas que le corresponde asumir, de modo que se distingan entre sí, no obstante su estrecha interrelación, puesto que, la planeación, la organización, la dirección y el control, han de constituir un todo indisoluble para que en efecto, exista gestión por parte de los administradores o gerentes. En ese sentido, continuando con Robbins (2005), se debe señalar lo siguiente con relación a las funciones que desempeñan los gerentes:

-Planeación: Abarca la definición de las metas de la organización, el establecimiento de la estrategia general para alcanzarlas y la preparación de una jerarquía completa de planes para integrar y coordinar las actividades.

-Organización: Los administradores también son responsables de diseñar la estructura de la organización. Ello comprende además, determinar qué tareas hay que hacer, quien va a hacerlas, cómo se agrupan, quién reporta a quién y donde se toman las decisiones.

-Dirección: En toda organización hay personas; dirigirlas y coordinarlas es trabajo del administrador en la función de dirigir. Cuando los administradores motivan a los empleados, rigen las actividades de los demás, eligen los mejores canales de comunicación o resuelven conflictos entre los miembros, se ocupan de dirigir.

-Control: La última función que cumplen los administradores es la de

controlar. Para que las cosas marchen como deben, la administración debe supervisar el desempeño de la organización. El desempeño real debe compararse con las metas fijadas con antelación. Si hay desviaciones significativas, es tarea del administrador el hacer que la organización regrese al camino correcto. Este acto de supervisar, comparar y, eventualmente corregir es lo que se entiende por la función de controlar.

En cada una de las funciones que expone el autor, ha de estar presente el compromiso de los gerentes por salvaguardar y mejorar las condiciones que definen el clima organizacional de la institución. Es decir, cuando se realiza la fase de planificación, es necesario articular los contenidos y tareas, de manera que permitan su realización de manera factible y adecuada a las realidades de las personas, la organización y el medio social.

Asimismo, al abordar las tareas de organización, los gerentes deben ser atinados en cuanto a la distribución de las tareas, la distribución equitativa del trabajo, la configuración de los equipos, comisiones y responsables, la toma de decisiones, las características de los informes y reportes, entre otros aspectos.

Con relación a la fase de dirección, el gerente ha de contar con las herramientas que inspiren, motiven y orienten a sus docentes. Pero además, está llamado a optimizar los modelos comunicacionales, atender de forma asertiva los conflictos, responder a las necesidades de sus colaboradores, reconocer el desempeño de éstos, coordinar esfuerzos y en fin, respaldar la labor de los docentes.

Todo lo anterior, debe ser controlado y seguido con atención. De poco sirve que los directivos realicen las tareas de planificar, organizar y dirigir, sin llevar un control y seguimiento tanto de cada una de ellas por separado, como de los resultados que las fases en su conjunto brinden a la organización. Esta fase de la gerencia, debe brindar la información necesaria que permita la realimentación organizacional, la reflexión

crítica del desempeño individual y colectivo, así como los criterios para valorar el resultados de la gestión.

Con base en la ejecutoria de estas funciones por parte de los gerentes educativos, podrán impulsarse o limitarse los cambios organizacionales, el desarrollo de modelos eficaces o la burocratización de las escuelas. Según cada caso, podrían articularse las condiciones para atender las necesidades de los actores educativos o simplemente desestimarlas y generar descontento, falta de motivación y apatía.

Competencias Docentes

A los fines de definir algunas orientaciones sobre las formas de orientar el trabajo de los docentes de aula en el marco de su praxis pedagógica y en las fases de integración que deben gestarse en el seno de las organizaciones escolares, se presentarán a continuación algunos aspectos relevantes en cuanto a los principios de la planificación de la gestión pedagógica, en términos de la planificación y la contextualización del trabajo. Por lo tanto, es necesario señalar los aspectos que destaca Abelló (2007), sobre las competencias docentes:

- Competencia de planificación y organización del propio trabajo.
- Competencia de comunicación.
- Competencia de trabajar en equipo.
- Competencia de establecer relaciones interpersonales satisfactorias y de resolver conflictos.
- Competencia de utilizar las nuevas tecnologías de la información y la comunicación.
- Competencia de disponer de un autoconcepto positivo.
- Competencia de autoevaluación constante de las acciones para mejorar la calidad.

Este conjunto de requerimientos señalados por la autora, ponen al relieve la trascendencia de las capacidades docentes para promover la integración educativa. Las mismas contemplan aspectos relacionados con la organización lógica del trabajo, según los fines de aprendizaje, las formas de comunicar, la integración de las tareas pedagógicas y operativas, los aspectos socio-emocionales, el empleo de los recursos tecnológicos, la autoestima y los criterios de autoevaluación permanente como recurso para el análisis de la gestión docente.

Sumados a todos los requerimientos que pueden necesitarse para llevar a cabo una gestión gerencial exitosa, es conveniente agregar las condiciones de la praxis docente frente a las necesidades de interpretación de la realidad social y educativa que se debe atender. Lo contrario, representará un permanente enfrentamiento errático de la labor de los docentes ante las innegables dificultades que se presentan en los escenarios escolares.

Fundamentación Legal de la Investigación

Para realizar la investigación, es fundamental abordar los aspectos legales que rigen la materia de estudio. Para ello, se refiere lo señalado en la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999), donde a través del Artículo 104, se establece lo siguiente:

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

Sobre este artículo y los aspectos que destaca, puede señalarse la importancia del respeto a la condición humana, lo cual supone la consideración de sus derechos en los diferentes ámbitos, entre ellos, los escenarios laborales y el desempeño de las tareas profesionales en los contextos en que éstas se lleven a cabo.

Asimismo, en la Carta Magna, se señala, por medio del Artículo 55, lo siguiente:

Toda persona tiene derecho a la protección por parte del Estado a través de los órganos de seguridad ciudadana regulados por ley, frente a situaciones que constituyan amenaza, vulnerabilidad o riesgo para la integridad física de las personas, sus propiedades, el disfrute de sus derechos y el cumplimiento de sus deberes.

Esto implica los derechos del docente y demás trabajadores del sector educativo, a recibir atención por parte del Estado en cuanto a seguridad individual y pública, tanto en su domicilio como en su lugar de labores. También, conviene destacar lo señalado en la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999), donde se expone en el Artículo 83, lo siguiente:

La salud es un derecho social fundamental, obligación del Estado, que lo garantizará como parte del derecho a la vida. El Estado promoverá y desarrollará políticas orientadas a elevar la calidad de vida, el bienestar colectivo y el acceso a los servicios. Todas las personas tienen derecho a la protección de la salud, así como el deber de participar activamente en su promoción y defensa, y el de cumplir con las medidas sanitarias y de saneamiento que establezca la ley, de conformidad con los tratados y convenios internacionales suscritos y ratificados por la República.

Este artículo, ilustra la responsabilidad del Estado venezolano, a través de sus diferentes órganos ejecutivos y legislativos, a brindar condiciones de resguardo para la salud de todos los ciudadanos y trabajadores. Entre éstos, a los docentes en el desempeño de sus labores. Se debe entender la salud, en su dimensión física, mental

y emocional. Por otra parte, se señala en el Artículo 87 de la Carta Magna, lo siguiente:

Toda persona tiene derecho al trabajo y el deber de trabajar. El Estado garantizará la adopción de las medidas necesarias a los fines de que toda persona puede obtener ocupación productiva, que le proporcione una existencia digna y decorosa y le garantice el pleno ejercicio de este derecho. Es fin del Estado fomentar el empleo. La ley adoptará medidas tendentes a garantizar el ejercicio de los derechos laborales de los trabajadores y trabajadoras no dependientes. La libertad de trabajo no será sometida a otras restricciones que las que la ley establezca.

Esto supone el derecho de todos los docentes venezolanos a realizar sus actividades laborales bajo un clima de respeto a su dignidad humana y a su condición profesional, sin que factores internos o externos puedan mermar sus posibilidades de llevar a cabo sus labores.

Por otra parte, se debe destacar lo señalado en el Artículo 103 de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999), relacionado con los deberes del estado venezolano en cuanto a la dotación, mantenimiento y sostenimiento de las instituciones educativas:

Toda persona tiene derecho a una educación integral, de calidad, permanente, en igualdad de condiciones y oportunidades, sin más limitaciones que las derivadas de sus aptitudes, vocación y aspiraciones. (...) A tal fin, el Estado realizará una inversión prioritaria, de conformidad con las recomendaciones de la Organización de las Naciones Unidas. El Estado creará y sostendrá instituciones y servicios suficientemente dotados para asegurar el acceso, permanencia y culminación en el sistema educativo. (...).

En otro orden, en la Ley Orgánica de Educación (2009), se presenta el Artículo 5, donde se establece lo siguiente:

(...).En las instituciones educativas oficiales el Estado garantiza la idoneidad de los trabajadores y las trabajadoras de la educación, la infraestructura, la dotación y equipamiento, los planes, programas, proyectos, actividades y los servicios que aseguren a todos y todas igualdad de condiciones y oportunidades y la promoción de la participación protagónica y corresponsable de las familias, la comunidad educativa y las organizaciones comunitarias, de acuerdo con los principios que rigen la presente Ley.

Sobre este tema, es pertinente resaltar la obligación del Estado venezolano a velar por la idoneidad en las condiciones de los profesionales de la docencia, lo cual implica atender sus necesidades de formación y sus condiciones emocionales. También se exponen en el artículo, los deberes del Estado en cuanto a la dotación, infraestructura, equipamiento e implementación de planes y programas que faciliten el cumplimiento de lo señalado en este documento legal.

También, es necesario atender lo señalado en el Artículo 6 de la Ley Orgánica de Educación (2009), en este se expone: Que el Estado, a través de los órganos nacionales con competencia en materia Educativa, ejercerá la rectoría en el Sistema Educativo. En consecuencia:

Ordinal 1. Aparte i: Condiciones laborales dignas y de convivencia de los trabajadores y las trabajadoras de la educación, que contribuyan a humanizar el trabajo para alcanzar su desarrollo pleno y un nivel de vida acorde con su elevada misión.

Ordinal 2. Aparte e: La calidad de la infraestructura educativa oficial y privada de acuerdo con los parámetros de uso y diseño dictados por las autoridades competentes.

A su vez, en el Artículo 50, de dicha Ley, se decreta lo siguiente:

El Estado garantiza una inversión prioritaria de crecimiento progresivo anual para la educación. Esta inversión está orientada hacia la construcción, ampliación, rehabilitación, equipamiento, mantenimiento, y sostenimiento de edificaciones escolares integrales contextualizadas en lo geográfico-cultural, así como la dotación de servicios, equipos, herramientas, maquinarias, insumos, programas telemáticos y otras necesidades derivadas de las innovaciones culturales y educativas. Los servicios, equipos e insumos referidos, incluyen los vinculados con los programas de salud integral, deporte, recreación y cultura del sistema educativo.

En los artículos referidos se plasman las consideraciones pertinentes en cuanto a las condiciones laborales de los trabajadores de la educación, la calidad de la infraestructura educativa para los diferentes fines y áreas del conocimiento y las obligaciones del Estado respecto a la inversión en materia de infraestructura y condiciones físicas, logísticas y ambientales que garanticen el óptimo funcionamiento de las instituciones escolares.

Otro documento legal que requiere ser abordado en esta fase de la fundamentación legal del estudio, es la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (2005). En la misma se destaca a través del Artículo 10, lo siguiente:

El Ministerio con competencia en materia de seguridad y salud en el trabajo formulará y evaluará la política nacional destinada al control de las condiciones y medio ambiente de trabajo, la promoción del trabajo seguro y saludable, la prevención de los accidentes de trabajo y enfermedades ocupacionales, la restitución de la salud y la rehabilitación, la capacitación y reinserción laboral, así como la promoción de programas para la utilización del tiempo libre, descanso y turismo social y del fomento de la construcción, dotación, mantenimiento y protección de la infraestructura de las áreas destinadas a tales efectos.

Según esto, los entes rectores del Sistema Educativo venezolano y demás órganos conexos, están en la obligación de garantizar a los docentes, las mejores condiciones laborales posibles. Ello no solo incluye el ambiente físico, sino además, el clima organizacional en los centros educativos y el ambiente que se derive de la implementación de los programas de trabajo y actividades planificadas, tanto desde las instancias superiores de la administración pública, como de los niveles de la gerencia escolar del centro.

Lo anterior, ha de verse expresado en la Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, prevista en esta Ley. En ese sentido, en el Artículo 11 de la misma, queda establecido lo siguiente:

Artículo 11: La Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo deberá incluir, entre otros, los siguientes aspectos:

1. El establecimiento y aplicación de la normativa en materia de seguridad y salud en el trabajo, utilización del tiempo libre, descanso y turismo social.
2. La inspección y supervisión de las condiciones y medio ambiente de trabajo, así como los mecanismos y políticas de coordinación y cooperación entre los órganos y entes competentes en el área de prevención, salud y seguridad en el trabajo y de utilización del tiempo libre, descanso y turismo social a nivel nacional, estatal y municipal.
3. La formación, educación y comunicación en relación con la promoción de la seguridad y salud en el trabajo, y la prevención de los accidentes y las enfermedades ocupacionales, así como la recreación, utilización del tiempo libre, descanso y turismo social, para el mejoramiento de la calidad de vida de los trabajadores y trabajadoras y sus familiares como valor agregado al trabajo.
4. La promoción de la organización de trabajadores y trabajadoras, empleadores y empleadoras, trabajadores y trabajadoras con discapacidad laboral y de otros grupos sociales, para la defensa de la salud en el trabajo. El amparo y la protección de los

trabajadores y trabajadoras que actúen individual o colectivamente en defensa de sus derechos.

6. La protección de trabajadores y trabajadoras con discapacidad de manera que se garantice el pleno desarrollo de sus capacidades de acuerdo a su condición.

7. La especial atención a la mujer trabajadora a fin de establecer criterios y mecanismos que garanticen la igualdad de oportunidades e impidan su discriminación.

8. La protección de los niños, niñas, adolescentes y aprendices, de manera que garantice el pleno desarrollo de sus capacidades de acuerdo a su condición en concordancia con lo establecido en la Ley Orgánica para la Protección del Niño y del Adolescente.

9. La adopción de medidas específicas para el mejoramiento de las condiciones y medio ambiente de trabajo y la utilización del tiempo libre, descanso y turismo social en las pequeñas y medianas empresas, cooperativas y otras formas asociativas comunitarias de carácter productivo o de servicio.

10. El establecimiento de las bases y metodología de un sistema nacional automatizado de vigilancia epidemiológica, en coordinación con el Ministerio con competencia en materia de salud.

11. Los mecanismos y políticas de coordinación y cooperación entre los órganos y entes competentes en el área de seguridad y salud en el trabajo a nivel nacional, estatal y municipal.

12. Otros que le asigne esta Ley y su Reglamento.

De modo que, por medio del artículo referido, se definen los aspectos contemplados en la Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo. Ésta, rige en los espacios educativos y se vincula de manera directa con la problemática del estudio que se adelanta, en razón a la importancia de los ambientes laborales y las necesidades de los trabajadores del sector educación.

Así que, en el documento legal presentado, pueden visualizarse las obligaciones del Estado venezolano y de sus diferentes instancias, en cuanto al resguardo de los derechos de los docentes en relación con la idoneidad en su medio ambiente laboral, pero también de las oportunidades que está llamado a cumplir en torno al tema de los espacios de recreación, esparcimiento, aprovechamiento del tiempo libre, formación y educación para adoptar mejores condiciones de vida, opciones de organización para defender y hacer valer sus derechos, entre otros aspectos que, en suma, sustentan desde el punto de vista legal, las necesidades de los docentes en cuanto a su ambiente de trabajo.

OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

Objetivo General: Analizar los efectos del estrés laboral en el desempeño del gerente de aula de III Etapa de Educación Básica en la Unidad Educativa Nacional “José Gregorio Ponce Bello”.				
Variable	Definición conceptual	Dimensión	Indicadores	Ítems
Efectos del estrés laboral.	Influencias de las presiones durante el desempeño docente, expresadas en deterioro de la salud, los procesos cognitivos y el rendimiento profesional del docente.	Factores del Clima Organizacional	Ambiente físico	1
			Motivación	2
			Comunicación	3
			Equidad	4
		Procesos del estrés laboral	Factores Ambientales	5
			Factores Organizacionales	6
			Factores Individuales	7
Desempeño del gerente de aula.	Actuación profesional del docente de aula durante la ejecutoria de las actividades técnico-pedagógicas y técnico-administrativas ordinarias.	Competencias gerenciales	Planificación	9
			Organización	10
			Dirección	11
			Control	12
		Competencias docentes	Organización del trabajo	13
			Trabajo en equipo	14
			Relaciones interpersonales	15
			Autoevaluación	16

CAPÍTULO III

MARCO METODOLOGICO

El marco metodológico, contempla la descripción de los procedimientos y técnicas que se adoptan para llevar a cabo el estudio, con base en lo cual, se definen los métodos, los medios y las competencias requeridas a tal fin. En atención a ello, seguidamente se exponen las pautas metodológicas por medio de las cuales se desarrolló la investigación.

Sobre este aspecto, Orozco, Labrador y Palencia (2005), sostienen lo siguiente: “Corresponde al establecimiento de una sustentación procedimental-técnica, cualitativa o cuantitativa de la investigación a fin de precisar el método, los medios y las habilidades y destrezas utilizadas para la realización del estudio”. (p.40).

En razón de ello, el estudio se ubica en el enfoque cuantitativo, el cual según lo definen Hernández, Fernández y Baptista (2006): “Usa la recolección de datos para probar hipótesis, con base en la medición numérica y el análisis estadístico, para establecer patrones de comportamiento y probar teorías”. (p.5). Lo anterior, se complementa con el hecho de que la investigación contempla la realización de una serie de análisis y conclusiones sobre los datos que se obtuvieron en la consulta implementada a nivel de campo.

Tipo de Investigación

El presente estudio es de tipo descriptivo, lo cual según Arias (2006), puede definirse así: “Consiste en la caracterización de un hecho, fenómeno, individuo o grupo, con el fin de establecer su estructura o comportamiento”. (p.24). Por lo tanto, el carácter explicativo, del presente estudio obedece al hecho de que busca brindar respuestas sobre los efectos del estrés laboral en el desempeño del gerente de aula de la Unidad Educativa Nacional “José Gregorio Ponce Bello”.

Diseño de Investigación

El estudio se apoya en un diseño no experimental de campo. En ese orden, conviene citar a Arias (2006), quien la define así: “Consiste en la recolección de datos directamente de los sujetos investigados, o de la realidad donde ocurren los hechos (datos primarios), sin manipular variable alguna, es decir, el investigador obtiene la información pero no altera las condiciones existentes. De allí su carácter de investigación no experimental”. (p.31).

Procedimiento

Para la realización de la presente investigación, se siguió el procedimiento propuesto por Hernández, Fernández y Baptista (2006), a través de los siguientes pasos:

- Selección del problema a investigar, a partir de la percepción del investigador, la recolección de evidencia empírica disponible y la argumentación preliminar ideada por el investigador para el análisis de dicho problema.

- Redacción del tratamiento del problema de investigación, definiendo los objetivos que orientarán su posterior ejecución, las interrogantes básicas, la justificación, las unidades y la profundidad de análisis.

- Contextualización del problema en el campo de conocimientos relacionado con el tema, abarcando experiencias de investigación y teorías, para así proceder a la redacción de la fundamentación teórica, que incluye los antecedentes, la formulación teórica y la definición de términos básicos.

- Definición del diseño inicial de investigación en función de la profundidad del análisis, la dimensión temporal y la fuente de recolección de datos.

- Definición y operacionalización de las variables, en función de los objetivos formulados y los elementos teóricos desarrollados.

-Selección y descripción del diseño de investigación y la modalidad a la cual pertenece.

-Determinación de las unidades de análisis y el total de la población; obtención del tamaño muestral, y selección de la muestra, si procede.

-Elaboración del instrumento de recolección de datos, validación, aplicación de prueba piloto, determinación de confiabilidad. Aplicación de o los instrumentos y codificación de los datos.

-Selección de las pruebas estadísticas, diseño y ejecución del análisis; elaboración del diagnóstico que sustentará la propuesta.

-Presentación de resultados: redacción de conclusiones y recomendaciones, elaboración y entrega del informe de investigación.

Población

Este aspecto, es definido según Arias (2006), en los términos siguientes: “Es un conjunto finito o infinito de elementos con características comunes para los cuales serán extensivas las conclusiones de la investigación.” (p.81). Por ende, la población está representada por los cuarenta y cinco (45) docentes de III Etapa de Educación Básica en la Unidad Educativa Nacional “José Gregorio Ponce Bello” del Municipio Valencia. Estado Carabobo.

Muestra

Con relación a la Muestra, el propio Arias (2006), señala lo siguiente: “Es un subconjunto representativo y finito que se extrae de la población accesible”. (p.83). En otras palabras constituye un sector que por sus características puede representar a la totalidad de la población. Considerando lo anterior, la muestra que se adoptó para efectos de realizar el presente estudio, es una muestra censal, debido a que quedó conformada por la totalidad de los componentes de la población, es decir, los cuarenta y cinco (45) docentes de III Etapa Educación Básica en la Unidad Educativa Nacional “José Gregorio Ponce Bello”, toda vez que éstos representan un número finito y

contable de personas.

Técnicas e instrumentos de recolección de datos

En cuanto a las técnicas empleadas para la recolección de los datos, se implementó la encuesta, la cual según Méndez (2007), consiste en: “La recolección de información a través de formularios, los cuales tienen aplicación a aquellos problemas que se pueden investigar por métodos de observación, análisis de fuentes documentales y demás sistemas de conocimientos. (p.252). Por lo cual, implica una técnica para obtener datos de una fuente primaria, es decir, directamente de la realidad que se aborda.

En cuanto al instrumento empleado, se optó por el cuestionario, el cual, según lo señalan Hernández, Fernández y Baptista (2006), “Tal vez sea el instrumento más utilizado para recolectar los datos, consiste en un conjunto de preguntas respecto de una o más variables a medir”. (p. 310). Así, para la presente investigación, se formularon una serie de preguntas en función de las cuales se solicitó la opinión de los encuestados, quienes respondieron entre las opciones Sí ó No.

Por lo tanto, vale agregar que se emplearon preguntas cerradas dicotómicas en el cuestionario. Sobre ello, Hernández, Fernández y Baptista (2006), sostienen: “Son aquellas que contienen opciones de respuesta previamente delimitadas.” (p.310). De ese modo, las respuestas emitidas convergen en las opciones ya señaladas.

Validez

Sobre este aspecto de la investigación, Hernández y otros (2006), señalan que: “La validez del instrumento se refiere al grado en que un instrumento realmente mide la variable que pretende medir”. (p. 277). En este caso, se determinó por el método de Juicio de Expertos, por medio del cual un grupo de tres especialistas vinculados al área tema de estudio, evaluaron la correspondencia de los ítems según la tabla de operacionalización de las variables, para así verificar la objetividad y claridad de los ítems redactados.

Confiabilidad

El índice de Confiabilidad, según Hernández, Fernández y Baptista (2006): se define así “Es el grado en el que un instrumento produce resultados consistentes y coherentes”. (p.277). Para los fines de la presente investigación, la Confiabilidad se determinó por medio del Coeficiente de Kúder-Richardson ya que los ítems del instrumento poseen solo dos alternativas de respuesta.

Para determinar la confiabilidad del instrumento de recolección de datos, se aplicó a una muestra piloto de 10 sujetos, cuyos datos fueron procesados estadísticamente a través del Coeficiente de Confiabilidad Kúder- Richarson o KR20, procediéndose posteriormente a determinar la varianza interna y externa por cada ítem. A partir de ello, los resultados fueron tabulados. Tras su implementación, se originó como resultado un índice de Confiabilidad de **0,85**.

CAPÍTULO IV

RESULTADOS

Presentación y Análisis de los Resultados

Tomando como base los principios de la Estadística Descriptiva, se presentan a continuación los resultados obtenidos con la fase de la investigación.

Tabla 2. Dimensión: Factores del Clima Organizacional

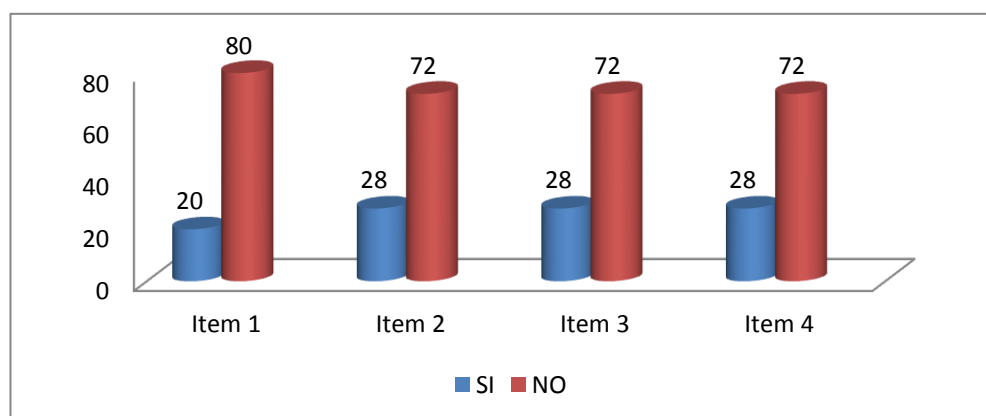
Indicadores:

- Ambiente físico
- Motivación
- Comunicación
- Equidad

Nº	SI (F)	(%)	NO (F)	(%)
1	9	20	36	80
2	13	28	32	72
3	13	28	32	72
4	13	28	32	72

Fuente: Resultados obtenidos con el instrumento aplicado por Romero (2012).

Grafico N°1
Dimensión: Factores del Clima Organizacional



Interpretación:

Los resultados obtenidos tras la consulta realizada a nivel de la Dimensión Factores del Clima Organizacional, evidencian que en el ítem número 1, se presentó lo siguiente: el 20 por ciento de los docentes encuestados opinó que el ambiente físico de la institución le resulta agradable; mientras que el 80 por ciento señaló lo contrario, es decir, que el ambiente físico en el plantel no les resulta agradable.

Sobre este aspecto, se puede argumentar la contradicción entre estos resultados y los planteamientos teóricos señalados con anterioridad por parte de Gibson, Ivancebich, Donnelly y Konopaske (2007), dado que estos autores sostienen la pertinencia de contar con un conjunto de características en las organizaciones, entre las que destacan las relacionadas con un ambiente físico agradable, que ha de incidir en la configuración de un Clima Organizacional estable, amable y cálido.

Según las opiniones de los actores educativos involucrados con la realidad del centro, en la Unidad Educativa Nacional “José Gregorio Ponce Bello”, no se estaría contando con esas condiciones en torno al ambiente físico.

En otro orden, a nivel del ítem número 2, vinculado la pregunta sobre si el docente se siente motivado por parte de la gerencia de la institución, los resultados destacan lo siguiente: el 28 por ciento afirma sentirse motivado por la gerencia, en tanto que el 72 por ciento sostiene no contar con tal motivación.

Tal realidad, puede contrastarse con los referentes teóricos anteriormente consultados, específicamente a través de los aportes de Chiavenato (2005), quien señaló que el clima organizacional de una institución, ha de reflejar la influencia ambiental en la motivación de los participantes, es decir, el modelo gerencial, como parte de las condiciones que definen el clima organizacional, no estaría logrando a plenitud, un proceso de motivación en los docentes, según lo pone en evidencia la consulta realizada.

Con relación al ítem N° 3, los resultados destacan que el 28 por ciento los docentes encuestados opinó que el modelo comunicacional en la institución es respetuoso y efectivo; en tanto que el 72 por ciento no lo considera así. Tal situación, podría ser indicador de un modelo comunicacional poco afable, distante y con carencias en cuanto a calidez y respaldo a la gestión docente.

Lo anterior, supone una importante desatención a los aspectos expuestos con anterioridad en las bases teóricas, cuando García y Yáñez (2006), destacaron la importancia de la realimentación reforzadora, debido a que la misma representa un aporte en cuanto a mejoras, satisfacción y respaldo a la gestión de los miembros de

una organización, debido a que los motiva y los impulsa a obtener mejoras en su desempeño, entendiendo que el modelo comunicacional es clave en ese sentido.

En relación al ítem N° 4, vinculado con la organización del trabajo en el plantel, los docentes opinaron en un 28 por ciento que existe una distribución equitativa de las tareas a desarrollar en la organización; mientras que 72 por ciento de ellos señaló que dicha condición no se cumple en la Unidad Educativa Nacional “José Gregorio Ponce Bello” del Municipio Escolar 14.5.1 A en la Parroquia Miguel Peña de Valencia, en el Estado Carabobo.

Según esto, la gerencia y sus colaboradores no estarían logrando de manera acertada, la condición de equidad en la distribución de las cargas de trabajo. Esta situación, entra en contradicciones importantes con los referentes adoptados para sustentar el trabajo en su fase documental, en los cuales, según Gibson y otros (2007), las organizaciones efectivas, se distinguen por contar con los siguientes atributos: ética en las prácticas de trabajo, lealtad entre los miembros de la organización, elevado sentido del compromiso, ayuda mutua, valoración justa del desempeño y equidad administrativa, entre otras condiciones.

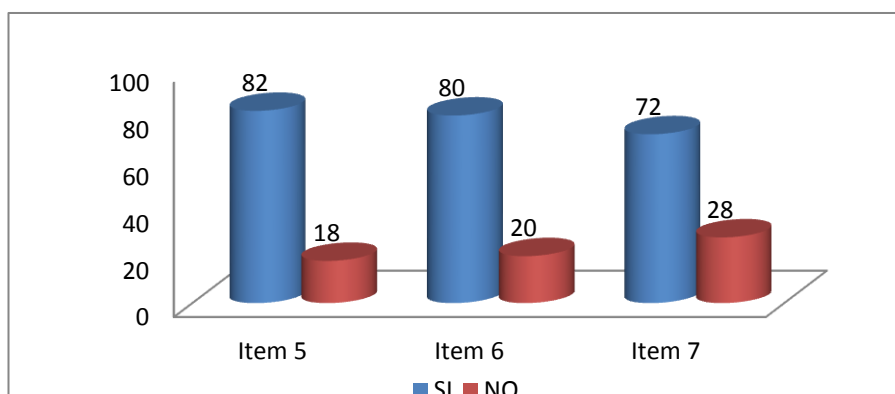
Tabla 3. Dimensión: Procesos del Estrés Laboral
Indicadores:

- Factores Ambientales
- Factores Organizacionales
- Factores Individuales

Nº	SI (F)	(%)	NO (F)	(%)
5	37	82	8	18
6	36	80	9	20
7	32	72	13	28

Fuente: Resultados obtenidos con el instrumento aplicado por Romero (2012).

Grafico N°2
Dimensión: Procesos del Estrés Laboral



Interpretación:

A nivel de la Dimensión Estrés Laboral, destacada en los ítems 5, 6 y 7; es importante considerar los siguientes aspectos, con relación al indicador Factores Ambientales, consultado por medio del ítem número 5; sobre la incidencia de la realidad social en la comunidad que rodea al centro, en la generación de estrés laboral por parte de los docentes durante su desempeño laboral, se presentaron los siguientes resultados:

El 82 por ciento de los consultados afirmaron que los factores ambientales sí influyen sus niveles de estrés laboral, mientras que 18 por ciento sostuvo que no le afectan tales factores. Estas tendencias en las respuestas emitidas por los docentes de la Unidad Educativa Nacional “José Gregorio Ponce Bello”, coinciden con los planteamientos teóricos previamente presentados por Robbins (2005) en la fundamentación de la investigación.

En los mismos, el autor destacó que los factores ambientales, pueden generar incertidumbre, afectando el diseño en la estructura de una organización y ejerciendo una influencia en los niveles de estrés de los miembros de una organización. Asimismo,

Agregó que este tipo de factores están relacionados con cambios políticos y seguridad pública, entre otros.

En referencia al ítem N° 6, las tendencias de las respuestas son las siguientes: el 80 por ciento de los encuestados opina que el clima organizacional del plantel le produce estrés laboral, mientras que el 20 por ciento señaló que esta realidad no ejerce influencia en sus niveles de estrés mientras realizan su trabajo.

De manera que una mayoría significativa de los encuestados estaría viendo afectada su salud psicoemocional como consecuencia del clima organizacional que experimentan al desempeñar sus labores ordinarias en la Unidad Educativa Nacional “José Gregorio Ponce Bello”. Esto se relaciona con las premisas teóricas que con antelación, fueron presentadas por Robbins (2005), quien destacó que son múltiples los factores organizacionales que causan estrés, enfatizando la incidencia en este fenómeno de las presiones laborales, la sobrecarga de trabajo, los modelos gerenciales, y las dificultades interpersonales entre compañeros de trabajo.

Con respecto al ítem número 7, el 72 por ciento de los docentes opinó que su situación personal actual influye negativamente en su desempeño en el trabajo, mientras que 18 por ciento señaló que los factores que constituyen su realidad personal, no les afecta en el trabajo. De manera que, los problemas personales de un grupo importante de docentes, también son generadores de estrés laboral.

En relación con ello, Robbins (2005), en su análisis sobre los factores generadores de estrés, señaló que existen múltiples variables y expresiones en ese sentido, pero que principalmente este tipo de factores son los asuntos familiares, los problemas económicos personales y las características propias de la personalidad en cada individuo.

Tabla 4. Dimensión: Competencias Gerenciales

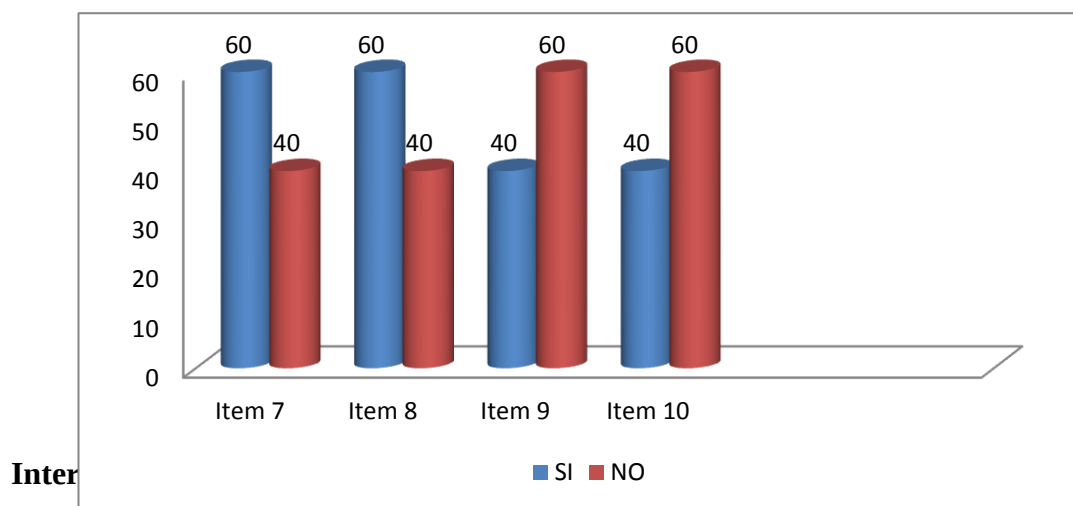
Indicadores:

- Planificación
- Organización
- Dirección
- Control

Nº	SI (F)	(%)	NO (F)	(%)
8	27	60	18	40
9	27	60	18	40
10	18	40	27	60
11	18	40	27	60

Fuente: Resultados obtenidos con el instrumento aplicado por Romero (2012).

Grafico N°3
Dimensión: Competencias Gerenciales



En cuanto a la Dimensión Competencias Gerenciales, se observa que a nivel ítem número 8, referido al indicador definido como Planificación, el 60 por ciento de los docentes señaló que el directivo exhibe las competencias profesionales necesarias para ejecutar cabalmente la planificación del plantel, mientras que el 40 por ciento sostiene que el directivo no posee tales condiciones.

Según esto, las opiniones se encuentran un tanto divididas en cuanto a este tópico, por lo cual corresponde señalar que en cuanto al desempeño de las labores contempladas para la gerencia, en cuanto a los procesos de planificación, podrían estarse presentando debilidades relacionadas con el establecimiento de metas y objetivos organizacionales, y en tal sentido, este factor puede estar generando estrés en

por lo menos el 40 por ciento de los docentes de la Unidad Educativa Nacional “José Gregorio Ponce Bello”.

Asimismo, en lo referente al indicador Organización, también contemplado en la dimensión relacionada con las competencias del gerente educativo en la institución, el 60 por ciento de los docentes coinciden en la opinión de que el directivo demuestra capacidades profesionales para organizar el trabajo de todos los miembros de la organización, en tanto que el 40 por ciento señaló que éste no posee tales cualidades.

Con relación a esto, se debe considerar la situación, debido a que se pueden evidenciar indicios de debilidades en algunos aspectos vinculados a la labor del directivo en cuanto a las formas de ordenar equipos de trabajo, equilibrar la asignación de tareas y gestionar un modelo gerencial que valore de manera justa y equilibrada, el talento humano en el centro.

Continuando con la interpretación y análisis de los resultados que se derivaron en la consulta a nivel de la dimensión competencias gerenciales, en los ítems número 10 y 11, se registran las siguientes tendencias, en el ámbito del indicador Dirección, 40 por ciento afirma que el directivo se muestra competente para orientar de manera acertada el trabajo de los docentes, en tanto que el 60 por ciento consideró que no muestra tal competencia.

De igual modo, en el indicador control, identificado con la pregunta 11, la tendencia se mantiene igual al ítem 10, es decir, 40 por ciento de los docentes cree que el gerente supervisa efectivamente los procesos de la organización, mientras que el 60 por ciento opina que el gerente no atiende los procesos internos.

Todo lo señalado, debe compararse con los planteamientos que fueron tomados de las referencias que brinda Robbins (2005) en la fase de sustento teórico de la presente investigación. En ese sentido, el autor comentaba que las funciones de planificación, organización, dirección y control, representan las bases en cuanto al desempeño de los gerentes.

En cuanto a la planificación, afirma que se abarca la definición de las metas de la

organización, el establecimiento de la estrategia general para alcanzarlas y la preparación de los planes para integrar y coordinar las actividades. En cuanto a la organización, sostiene que consiste en diseñar la estructura de la organización, determinando además, qué tareas hay que hacer, los responsables de las mismas, las formas en que se deben hacer y el nivel en que se deben tomar las decisiones al respecto.

También, Robbins (2005), plantea que las tareas de dirección, suponen la presencia en el gerente de competencias profesionales para dirigir y coordinar a los miembros de la organización, motivándolos eligiendo los mejores canales de comunicación y resolviendo los conflictos que pudieran surgir en el seno de la organización. Por ello, la necesidad de valorar los resultados, donde según lo exponen parte importante de las opiniones de la muestra consultada, se presentan ciertas debilidades en el desempeño general del gerente.

Tabla 5. Dimensión: Competencias Docentes

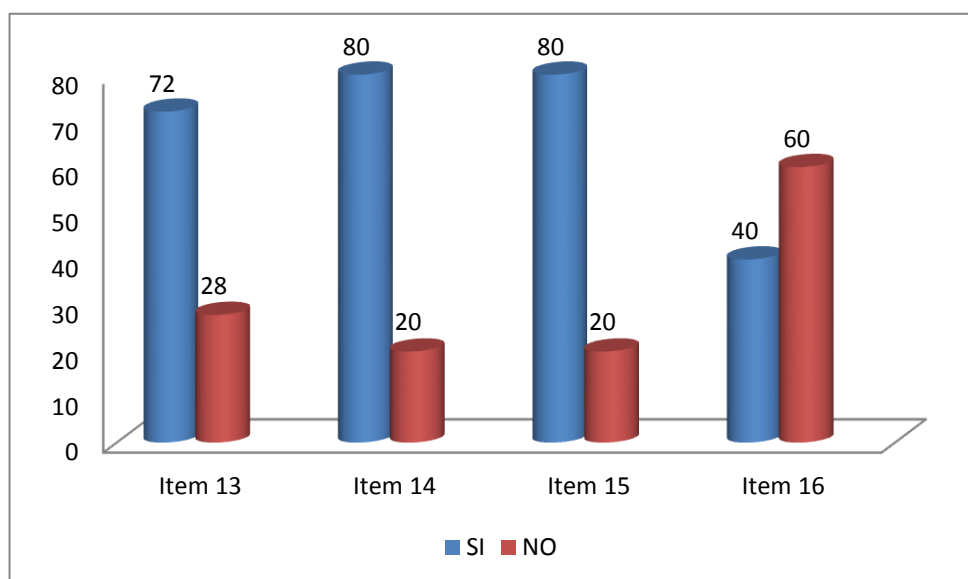
Indicadores:

- Organización del Trabajo
- Trabajo en Equipo
- Relaciones Interpersonales
- Autoevaluación

Nº	SI (F)	(%)	NO (F)	(%)
12	32	72	13	28
13	36	80	9	20
14	36	80	9	20
15	18	40	27	60

Fuente: Resultados obtenidos con el instrumento aplicado por Romero (2012).

Grafico N°4
Dimensión: Competencias Docentes



Interpretación:

En esta dimensión, se abordaron los temas referidos a la Dimensión Competencias Docentes, expresados a través de los ítems 12, 13, 14 y 15. En primera instancia, sobre el indicador Organización del Trabajo, representado en el ítem número 12, los resultados evidencian que el 72 por ciento de los docentes considera que logra organizar su trabajo de según las responsabilidades que les corresponde atender en su labor pedagógica, en tanto que el 28 por ciento señaló que no logra tal organización.

Tomando en cuenta esto, se puede señalar que un grupo significativo de los docentes de la institución logra de manera exitosa, organizar su trabajo pedagógico según las pautas que su desempeño amerita y atendiendo las exigencias de la organización. Tal condición, representa un factor importante, debido a que partiendo de un trabajo ordenado, pueden reducirse parte de las presiones diarias que la labor docente puede implicar.

El logro de este aspecto, de conformidad con los planteamientos teóricos señalados por Abelló (2007), va a permitir mayor eficacia en la praxis docente, atenuando los efectos del estrés laboral, reduciendo las improvisaciones y desviaciones en el trabajo y en consecuencia, brindando a los docentes mayor nivel de tranquilidad al realizar sus funciones en el centro educativo.

En torno al indicador Trabajo en Equipo, representado por medio del ítem número 13, el 80 por ciento de los consultados considera que se integra de manera satisfactoria con sus pares en las comisiones y equipos de trabajo para efectos de llevar a cabo las tareas que les son asignadas. Otro porcentaje, representado por el 20 por ciento de los docentes de la muestra, reconoció que no logran ese nivel de integración con sus compañeros en el trabajo.

Este variable del desempeño docente, puede tomarse en cuenta como una condición favorable desde el punto de vista del rendimiento en el trabajo, ya que las comisiones y equipos de trabajo, representan las unidades operativas por excelencia para adelantar procesos de cogestión, corresponsabilidad y distribución equitativa de las responsabilidades ante las tareas que les asigna el gerente a su personal.

Valen los comentarios de Abelló (2007), al respecto, debido a que estima este factor una herramienta organizativa valiosa para que los docentes comprometidos con su labor, no sientan el peso de las responsabilidades sobre ellos solos, sino que por el contrario, puedan compartirlo con sus compañeros de trabajo, reduciéndose así, parte de los efectos que pueden generar estrés laboral por razones de sobrecarga en el trabajo.

En la pregunta número 14, se consultó a los profesores y profesoras de la Unidad Educativa Nacional “José Gregorio Ponce Bello”, sobre el nivel de cordialidad en las relaciones interpersonales que mantienen con sus colegas. Esta interrogante, tuvo como

resultado que el 80 por ciento de la muestra señaló mantener relaciones interpersonales cordiales con la mayoría de sus colegas. El 20 por ciento sostuvo no mantener tal nivel de cordialidad en sus relaciones interpersonales en la organización.

Sobre este tema, Abelló (2007), destaca como parte de las competencias necesarias en los docentes, su disposición favorable para entablar procesos de socialización estables, así como las actitudes positivas para resolver, mediar y atender situaciones de conflictos en el trabajo, a fin de orientar éstos en provecho de la organización.

Dada la exposición sobre este indicador, puede sostenerse que esta situación constituye una fortaleza organizacional, ya que la armonía, estabilidad y afabilidad de las relaciones interpersonales entre los docentes puede permitir escenarios para el consenso, el diálogo, el intercambio profesional productivo y en fin, para el entendimiento entre las partes, restándole impacto a las fricciones y los conflictos perturbadores como potencial fuente de estrés en el trabajo.

Finalmente, con relación a los resultados derivados del ítem número 15, el cual contempla el indicador Autoevaluación, el 40 por ciento de los docentes afirma realizarla periódicamente como recurso para mejorar su desempeño, en tanto que el 60 por ciento no realiza esta fase de revisión sobre su propio desempeño.

De este modo, un importante número de docentes en la organización, no estaría observando de manera crítica y constructiva su propio desempeño, debilitando estas posibilidades de realimentarse en torno a su labor, y por ende, plantearse nuevos y mejores patrones de actuación e intervención frente a las problemáticas educativas en el plano individual, organizacional y ambiental.

Este tipo de situaciones, entran en franca contradicción con las premisas de Abelló (2007), sobre las competencias docentes, en razón de las cuales, sostiene que esta fase, realizada de forma periódica y objetiva, permitiría avanzar a los docentes en la calidad de su desempeño, brindándoles además, mejores insumos para reflexionar sobre su actuación en la organización, la calidad de sus aportes y el impacto de su trabajo hacia sus colegas.

De ese modo, se orientaría mejor la participación de cada actor educativo, armonizando las condiciones en que actúa y restándole espacio a los efectos de situaciones estresantes, complejas y poco agradables de conflictos, fricciones, desaciertos, amonestaciones, críticas mal fundadas y otras manifestaciones poco convenientes para el clima organizacional de cada centro educativo. Seguidamente, se presentan las conclusiones y recomendaciones derivadas del estudio.

Conclusiones

En razón de responder a la necesidad de globalizar los análisis realizados, integrándolos para exponer los aportes de la investigación y relacionándolos con los principios teóricos que se presentaron en la fundamentación del marco teórico y los resultados de la fase de campo con los objetivos de la investigación, se exponen seguidamente las conclusiones del estudio.

En primer término, con relación a lo planteado en el primer objetivo específico de investigación, relacionado con el diagnóstico sobre los factores que generan estrés laboral durante el desempeño del gerente de aula de III Etapa de Educación Básica en la Unidad Educativa Nacional “José Gregorio Ponce Bello”; se concluye señalando que existen múltiples factores generadores de estrés laboral entre los docentes de III Etapa de Educación Básica en la mencionada institución.

Por una parte, se presentan los factores relacionados con el medio ambiente, entre los que se pueden destacar los derivados de la realidad socio-cultural del contexto, que pueden manifestarse en la dinámica de las relaciones sociales en la comunidad y los índices de inseguridad personal que lamentablemente se observan cotidianamente en el sector “La Castrera” de la Parroquia Miguel Peña, en el Municipio Valencia.

Estas situaciones, se relacionan con hechos delictivos y agresiones a personas que, si bien no ocurren directamente en el seno de la organización, sí se manifiestan en las áreas aledañas a ésta, viéndose afectados de manera directa, los estudiantes, docentes, miembros de la comunidad y personal en general. Como consecuencia de ello, quienes laboran en el centro, perciben un clima de inestabilidad, angustia y zozobra permanentes.

Además, en el ámbito interno del plantel, se evidencian otros factores perturbadores a nivel de clima organizacional. Éstos pueden estar expresados en las condiciones del ambiente físico de la Unidad Educativa Nacional “José Gregorio Ponce Bello”, caracterizada por debilidades en cuanto a espacio, distribución del mobiliario en aulas de clases, oficinas, departamentos y cubículos.

Asimismo, las condiciones físicas del centro en cuanto a ventilación, iluminación y ambientación en general, son insuficientes, en razón de lo cual, son consideradas por los docentes como inadecuadas, incidiendo de manera desfavorable en el clima organizacional que perciben quienes laboran a diario en la organización. Debe agregarse que, desde la gerencia se ha intentado implementar los correctivos que están a su alcance, como el reordenamiento del mobiliario, las gestiones y solicitudes pertinentes para la remodelación y ampliación de la planta física, pero hasta ahora, no se ha recibido respuestas en este sentido.

Igualmente, los factores ligados a la realidad individual de cada docente, también han tenido su efecto en los estados de estrés laboral, aunque en menor medida. Tales aspectos, en términos generales, se vinculan a problemas familiares, de índole económico y otros de tipo personal. Tales situaciones, podrían estar originadas por su inconformidad ante otro factor, como la insuficiencia del salario que perciben, el cual no les permite atender de forma regular sus necesidades personales, familiares y de actualización profesional.

A lo expuesto sobre el tema, debe agregarse que, el flagelo del estrés laboral, ha de tener diferentes manifestaciones en cada persona. Desde el punto de vista orgánico, puede irse presentando de manera gradual. Iniciando con una fase de alarma, que activa ciertos mecanismos nerviosos y se expresa en un cuadro de alerta, angustia moderada y actitud aprehensiva que si se atiende de forma oportuna, puede ser controlada y entendido dentro de parámetros aparentemente normales, dadas las características de los patrones de vida en las sociedades modernas.

Sin embargo, los efectos del estrés pueden acentuarse y ganar en intensidad, y es a partir de allí, cuando pueden tener efectos ciertamente perturbadores a nivel del sistema nervioso, las funciones cardiorespiratorias y otras funciones orgánicas. Ello, ha incidido en situaciones de ausentismo laboral, recurrentes reposos, bajo rendimiento en el desempeño de algunos docentes, fricciones en las relaciones interpersonales, apatía en el trabajo, entre otras manifestaciones.

Todos los factores mencionados, han venido representando condiciones limitantes y contraproducentes para la calidad del trabajo organizacional, incidiendo de modo adverso, en los procesos de toma de decisiones, la gestión pedagógica, las actividades técnico-administrativas, las relaciones sociales, la integración del trabajo y en fin, en la calidad de la respuesta educativa que le brinda el centro a su comunidad.

En otro orden, es necesario hacer mención a las conclusiones derivadas en el ámbito del segundo objetivo específico de la investigación, el cual consiste en describir referentes documentales que permitan el manejo del estrés laboral del gerente de aula de III Etapa de Educación Básica en la Unidad Educativa Nacional “José Gregorio Ponce Bello”. Este aspecto, se abordó desde la fundamentación teórica del estudio, a partir de lo cual puede señalarse que existen algunas consideraciones que se pueden adoptar como medios en la atención de los procesos de estrés laboral.

Sobre este tópico, la institucionalidad educativa debe tomar en cuenta que para intervenir de manera efectiva ante esta problemática socio-laboral, existen distintos ámbitos y niveles de actuación. En primer orden, se pueden mencionar los procesos informativos y formativos, que pueden orientarse a través de actividades de difusión en relación con el flagelo del estrés laboral, así como las formas de atenderlo, desde el punto de vista organizacional, hasta los patrones de conducta individual.

Otras condiciones sobre las cuales se merece prestar atención, son las relacionadas con el funcionamiento de las organizaciones. En ese sentido, la gerencia y sus modelos de intervención en los escenarios institucionales, constituyen un factor determinante en cuanto a la reducción de los efectos del estrés laboral. En la medida en que una institución opere de manera articulada, coordinada e integrada, las responsabilidades para el desempeño de las tareas, serán menos pesadas, permitiendo mejores condiciones de trabajo para cada docente.

Las situaciones contrarias, que puedan expresarse en modelos rígidos de gerencia, tendencias autoritarias, escasa participación, modelos comunicacionales irrespetuosos e inequidad en la organización del trabajo, traen como consecuencia descontento, angustia y bajo desempeño, potenciando además, los efectos de los factores ambientales que no pueden ser controlados por la gerencia de manera directa.

De manera que, para señalar lo contemplado en el tercer objetivo específicos de investigación, sobre las consecuencias del estrés laboral en el desempeño del gerente de aula de III Etapa de Educación Básica en la Unidad Educativa Nacional “José Gregorio Ponce Bello”, corresponde destacar enfáticamente que, la atención del estrés laboral es una tarea pendiente de la institucionalidad educativa en Venezuela, ya que se ha intervenido en escasa medida sobre esta realidad.

Por lo tanto, todas las iniciativas en el plano investigativo, de divulgación, de orientación laboral, legislativas y de orden formativo, pueden representar un impacto favorable en cuanto a minimizar de manera sensible, los efectos de este flagelo. Ello debe suponer la valoración de que el estrés laboral en los escenarios educativos de hoy, podría constituirse en un problema de salud pública, con consecuencias importantes en la sociedad, dado el impacto de la praxis docente en los demás escenarios de las comunidades.

Se debe señalar que las condiciones generales en que se desarrolla la gestión de los docentes, no estimulan las esperanzas de cambio en cuanto este tipo de situaciones, y muy por el contrario, promueven el desaliento y la desmotivación del personal, quienes ven muy limitadas las posibilidades reales de cambio de valor sustantivo.

De allí que la importancia de las estrategias de manejo de estrés, radica en la oportunidad que se les brinda a los docentes de salvaguardar su salud psicoemocional y física, elevar la calidad de su desempeño e integrarse de modo más sensible, armónico y corresponsable con la realidad del entorno donde presta sus servicios profesionales. Asimismo, las organizaciones educativas pueden crecer en cuanto a la calidad de sus estándares de funcionamiento y de respuesta educativa frente a las demandas sociales.

Recomendaciones:

Las recomendaciones que a continuación se exponen, han sido redactadas sobre la base de las conclusiones anteriores, tomando en cuenta los aspectos previos contemplados en la justificación del presente estudio y en función de orientar las acciones de los actores educativos a los fines de atender las debilidades detectadas, así como de fortalecer los aspectos positivos presentes. En ese orden, se recomienda lo siguiente:

A las autoridades educativas del Estado Carabobo, representadas por los responsables de la División Regional de Zona Educativa, se les sugiere la atención pertinente a los efectos de los factores generadores de estrés laboral en los docentes que prestan sus servicios en las diferentes instituciones educativas de la región.

Resulta oportuno abocarse a la implementación de un programa regional de divulgación, información y formación dirigida a los docentes, donde se contemplaran actividades, estrategias y modelos de actuación para advertir, prevenir y manejar de manera efectiva, los factores generadores de estrés laboral, así como las formas acertadas de orientarlo favorablemente.

De igual manera, se sugiere a dicha instancia, la ejecución de las tareas correspondientes para acudir por medio de solicitud formal, ante el ente central que regula el Sistema Educativo venezolano, es decir, el Ministerio de Educación, para hacerles de su conocimiento, la necesidad de instaurar políticas, lineamientos y programas orientados a evaluar la problemática planteada y actuar en consecuencia para atenderla de la manera más acertada posible.

A ello, debe agregarse la necesidad de que se contemplen planes colectivos de recreación y esparcimiento, al cual tengan acceso todos los docentes, como medio para favorecer mejores condiciones laborales a través de espacios que les permitan a los

trabajadores del sector educación, el disfrute de condiciones óptimas en cuanto a el disfrute de ambientes vacacionales que le ayuden con el estrés laboral.

Debe acotarse que, si bien el Ejecutivo Nacional, a través del Ministerio del Poder Popular para el Turismo y el Ministerio del Poder Popular para la Educación, por medio del IPASME, han avanzado considerablemente en cuanto a estas opciones, es necesario elevar la calidad de la oferta y promoverla en mayor medida, para brindarles a los docentes mejores condiciones de acceso en ese sentido.

Asimismo, se considera recomendable, asistir a los docentes a través de jornadas periódicas y programas permanentes de atención médica especializada: psiquiatras, psicólogos y orientación laboral, a los fines de asesorarlos en relación con las técnicas necesarias en cuanto al manejo del estrés laboral y actitudes preventivas en cuanto al cuidado de la salud.

Por otra parte, se sugiere a la gerencia de la Unidad Educativa Nacional “José Gregorio Ponce Bello”, la implementación de nuevas acciones y la insistencia en aquellas ya adelantadas, para mejorar las condiciones de planta física y ambientación de la sede del plantel, así como los ajustes que en materia de modelo de gestión, se puedan brindar a favor de todo el personal.

Estos cambios, podrían contemplar la organización de jornadas formativas de prevención del estrés laboral, así como espacios de diálogo para analizar en profundidad los aspectos contenidos en la presente investigación y en otras fuentes relacionadas con el estudio, prevención y manejo del estrés laboral en los escenarios educativos, considerando para ello, los servicios de personal especializado en la materia.

En ese mismo orden, es recomendable activar mecanismos de articulación entre las autoridades de la institución y las fuerzas activas organizadas de la comunidad, para atender en forma efectiva, la realidad social del sector, solicitando la asistencia de los

órganos competentes en materia de seguridad pública y respaldo a la gestión del centro educativo.

Finalmente, se sugiere a los docentes, continuar y optimizar sus patrones de actuación y las iniciativas particulares para organizar su gestión, integrarse de modo favorable en equipos de trabajo en el plantel para mejorar su desempeño y combatir la influencia de los factores generadores de estrés, así como actuar para recibir la atención médica especializada que le brinde las orientaciones para el manejo efectivo del estrés laboral.

BIBLIOGRAFÍA

- Abdalá, T (2009). **Factores del Clima Organizacional en el desempeño de los docentes de Educación Secundaria de la Unidad Educativa Colegio “Los Robles”, ubicada en el Municipio Naguanagua, Estado Carabobo.** Trabajo de Grado. Universidad de Carabobo. Valencia. Estado Carabobo.
- Arias, F. (2006). **El Proyecto de Investigación. Introducción a la Metodología Científica.** Editorial Episteme. 5ª Edición. Caracas. Venezuela.
- Becerra, Z (2008). **Manifestaciones del estrés laboral en el profesional de Enfermería del área quirúrgica del Hospital Universitario de Caracas. II Trimestre del año 2008.** Trabajo de Grado. Universidad Central de Venezuela. Caracas. Venezuela. Disponible en www.saber.uc.ve. [Consulta: Febrero 09,2013]
- Bracho, T (2009). **Innovación en la política educativa. Escuelas de Calidad.** Ediciones de la Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales. México D. F. México.
- Brunet, L. (2004). **El clima de trabajo en las organizaciones: Definición, Diagnóstico y Consecuencias.** Editorial Trillas. México.
- Castro, P (2008). **El estrés docente en los profesores de Escuela Pública.** Trabajo de Grado. Pontificia Universidad Católica del Perú. Lima. Perú. Disponible en <http://blog.pucp.edu.pe>. Maestría y Doctorado en Educación [Consulta: Julio 16, 2013]
- Chiavenato, I. (2005). **Administración de Recursos Humanos.** Quinta Edición. Editorial Mc Graw Hill. Bogotá. Colombia.
- Colom, A. Bernabeu, J. Domínguez, E. y Sarramona, J. (2005). **Teorías e Instituciones Contemporáneas de la Educación.** Editorial Ariel. Barcelona. España.
- Constitución de la República Bolivariana de Venezuela** (1999). Gaceta Oficial de la República de Venezuela, N° 36.860, (Extraordinario), Diciembre, 1999.
- Davini, M. (2004) **Los Maestros del Siglo XXI.** Argentina. Editorial Mico y Dávila. Buenos Aires. Argentina.
- Escalante, E (2010). **Burnout en Docentes: una aproximación a la situación de Profesores de Escuelas Primarias Públicas de México.** Tesis Doctoral. Universidad de Granada. España. Disponible en www.redalyc.org. Red de Revistas Científicas de América Latina, el Caribe, España y Portugal. Sistema de Información Científica. [Consulta: Julio, 16, 2013]
- García, C y Yáñez, J. (2006). **Asesoramiento Curricular y Organizativo en Educación.** Editorial Ariel Educación. Barcelona. España.
- Gibson, J, Ivancebich, J, Donelly, J y Konopaske, R (2007) **Organizaciones. Comportamiento, Estructura y Procesos.** Editorial McGraw Hill. México

- Hernández, J, Sáez, L y Jiménez, M (2009). **Principales factores ocasionantes de estrés laboral en profesoras universitarias**. Trabajo de Grado. Universidad de Carabobo. Valencia. Estado Carabobo.
- Hernández, S., Fernández C. y Baptista L. (2003). **Metodología de la Investigación**. Tercera Edición. Editorial Mc Graw Hill. Interamericana de México.
- Hernández, R, Fernández, C, Baptista, P. (2006). **Metodología de la Investigación**. Cuarta Edición. México. Editorial Mc Graw Hill.
- Hurtado, I y Toro, J (2007). **Paradigmas y Métodos de Investigación en Tiempos de Cambio**. Editorial CEC, S.A. Caracas. Venezuela.
- Ley Orgánica de Educación** (2009). Gaceta Oficial de la República de Venezuela 5.929 (Extraordinario). Agosto 15 de 2009.
- Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo** (2005). Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela N°: 38.235. Martes 26 de Julio de 2005.
- Loya, S. (2006). **Liderazgo en el Comportamiento Organizacional**. Editorial Trillas. México.
- Martínez, N (2007) **Planificación de Estrategias para la Enseñanza**. Disponible en www.monografias.com. [Consulta: Febrero, 2 2013]
- Méndez, C. (2007). **Metodología**. Noriega Editores. Bogotá. Colombia
- Méndez, M (2011) **Estrés laboral del docente y las conductas disruptivas de los estudiantes del subsistema de Educación Secundaria**. Trabajo de Grado. Universidad de Carabobo. Valencia. Estado Carabobo.
- Mora, C (2007) **Likert y su aportación con respecto al Clima Organizacional**. Disponible en www.gestiopolis.com. [Consulta: Julio, 20, 2013]
- Morillo, J (2011) **El estrés organizacional y su relación en el desempeño laboral del Personal Directivo y Docente. Caso: Liceo Bolivariano “Sebastián Echeverría Lozano (Municipio Libertador)**. Trabajo de Grado. Universidad de Carabobo. Valencia. Estado Carabobo.
- Münch, L y García, M (2006). **Fundamentos de Administración**. Séptima Edición. Editorial Trillas. México.
- Orozco, C, Labrador, M y Palencia, A. (2005) **Metodología**. Editorial Ofimax. Valencia. Venezuela.
- Parcerisa, A, Freixes, N y Miravalles, A (2010). **La Educación Social. Una mirada didáctica. Relación, comunicación y secuencias educativas**. Editorial GRAÓ. Barcelona. España.

- Pérez Esclarín, A (2004). **Educar para Humanizar**. Editorial NARCEA, S.A. Madrid. España.
- Pérez, R (2008). **Perspectiva psicosocial del estrés como agente distorsionador en el docente de Educación Superior**. Trabajo de Grado. Universidad de Carabobo. Valencia. Estado Carabobo.
- Pinto, H (2011). **Formación de Competencias Docentes en Matemática de Educación Básica**. Cuadernos de Educación y Desarrollo. Volumen 3. Unidad de Investigación en Educación Matemática UIEMAT. Disponible en www.eumed.net. [Consulta: Febrero, 1 2013]
- Puerta, L (2012). **Diseño de un Modelo de Acción para la formación del docente como líder transformacional en la organización pedagógica del Centro de Educación Inicial Juan Santiago Guasco de Valle de la Pascua. Estado Guárico**. Trabajo de Grado. Universidad Latinoamericana y del Caribe. Caracas. Venezuela.
- Ramírez, T, DAubeterre, M y Álvarez, J (2010) **Dimensiones asociadas al estrés laboral de los maestros venezolanos**. Revista electrónica Investigación y Postgrado. Disponible en www.scielo.org.ve. [Consulta: Febrero 09,2013]
- Robbins, S (2005). **Comportamiento Organizacional**. Décima Edición. Editorial Pearson Prentice Hall. México.
- Rodríguez, R y Hermosilla, S (2011) Los procesos del estrés laboral y desgaste profesional (burnout): diferenciación, actualización y líneas de intervención. Revista Electrónica Medicina y seguridad del Trabajo. Disponible en www.scielo.org. [Consulta: Julio 17, 2013] .
- Ruiz, J (2007). **Gerencia para la calidad en el aula**. Fondo Editorial de la Universidad Pedagógica Experimental Libertador. Caracas, Venezuela.
- Sarria, N (2008). **El Gerente Escolar**. Tercera Edición. Editorial Mc Graw Hill. México.
- Sandoval, M (2004). **Concepto y dimensiones del Clima organizacional. Hitos de Ciencias económico-administrativas**. Universidad Guares Autónoma de Tabasco. Disponible en www.publicaciones.ujat.mx. [Consulta: Julio 20, 2013]
- Tobón, S (2005) **Formación basada en Competencias**. Ecoe Ediciones. Bogotá. Colombia.
- Universidad de Salamanca (2006). **El Estrés. J.R. Edwards. Teoría del estrés, del bienestar y el “doping”**. Disponible en www.web.usal.es. [Consulta: Julio 21, 2013] .
- Valera, S Pol, E y Vidal T (2010). **Psicología ambiental. Elementos Básicos**. Universitat de Barcelona. España. Disponible en www.ub.es. [Consulta: Julio 17, 2013] .

ANEXOS



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



Estimado Participante:

El presente cuestionario tiene como finalidad recolectar información confidencial y fidedigna que servirá de soporte a la investigación titulada: **“EFECTOS DEL ESTRÉS LABORAL EN EL DESEMPEÑO DEL GERENTE DE AULA DE LA TERCERA ETAPA DE EDUCACION BÁSICA”**.

Por lo tanto, la información que usted suministre, será de gran ayuda para el logro de los objetivos planteados.

Instrucciones:

1. Lea cuidadosamente cada pregunta.
2. Marque con una equis (x) la alternativa que usted considere se ajuste mejor a la realidad.
3. No deje ninguna pregunta sin responder.

Gracias por su valiosa colaboración.

**INSTRUMENTO DIRIGIDO A LOS DOCENTES DE III ETAPA DE
EDUCACIÓN BÁSICA DE LA UNIDAD EDUCATIVA NACIONAL
“JOSÉ GREGORIO PONCE BELLO”**

Nº	Usted, como docente en la institución, considera que:	SI	NO
Dimensión: Clima Organizacional			
1	¿El ambiente físico en la institución le resulta agradable?		
2	¿Se siente motivado (a) por el gerente de la institución para realizar sus labores?		
3	¿El modelo comunicacional en la institución es respetuoso y efectivo?		
4	¿Existe una distribución equitativa de las tareas a desarrollar en la institución?		
Dimensión: Estrés Laboral			
5	¿La realidad social de la comunidad donde se ubica el plantel le genera estrés durante el desempeño de sus labores profesionales?		
6	¿El clima organizacional del plantel le produce estrés cuando realiza sus labores docentes?		
7	¿La situación personal que actualmente experimenta influye negativamente en el desempeño de su trabajo?		
Dimensión: Competencias Gerenciales			
8	¿El Directivo exhibe las competencias profesionales necesarias para llevar a cabo la planificación de las actividades en el plantel?		
9	¿El gerente demuestra capacidades profesionales para organizar el trabajo de todos los actores educativos?		
10	¿El directivo se muestra competente para orientar de manera acertada el trabajo de los docentes?		
11	¿El gerente supervisa de manera efectiva los procesos de la organización?		
Dimensión: Competencias Docentes			
12	¿Logra usted organizar su trabajo de acuerdo a las responsabilidades que le corresponde atender como docente?		
13	¿Se integra de manera satisfactoria en comisiones y equipos de trabajo para llevar a cabo las tareas asignadas?		
14	¿Mantiene relaciones interpersonales cordiales con la mayoría de sus compañeros de trabajo?		
15	¿Realiza usted una autoevaluación periódica sobre su desempeño para mejorar su actuación profesional?		

Romero (2013)



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



Nombre del Evaluador: _____

Especialidad: _____

Grado Académico: _____

Fecha de la consulta: _____

**EFFECTOS DEL ESTRÉS LABORAL EN EL DESEMPEÑO
DEL GERENTE DE AULA DE LA TERCERA ETAPA
DE EDUCACIÓN BÁSICA.**

CASO DE ESTUDIO. U.E.N. JOSÉ GREGORIO PONCE BELLO

Autora: Lic. Fanny Romero

Valencia, Febrero, 2013

TABLA DE VALIADACIÓN DEL INSTRUMENTO

INTRUCCIONES: Lea cuidadosamente cada ítem del instrumento y coloque una equis (X) en la casilla que mejor refleje su opinión.

Nota: En los ítems a evaluar, se entiende por redacción la forma gramatical expresada en lenguaje formal. Así mismo, pertinencia; es la relación entre objetivos del estudio y los ítems a evaluar. Por otro lado la coherencia, deberá ser como la hilación entre los objetivos del estudio y los ítems, y por último, la relevancia es la importancia de los ítems para generar las conclusiones.

Ítem	Redacción			Pertinencia			Coherencia			Relevancia			Observaciones
	1	2	3	1	2	3	1	2	3	1	2	3	
1													
2													
3													
4													
5													
6													
7													
8													
9													
10													
11													
12													
13													
14													
15													

Romero (2013)

Valoración del Experto con relación cada uno de los ítems del instrumento:

1. Excelente

2. Bien

3. Regular

¿Considera usted que el número de ítems cubre los objetivos propuestos?

SI ____ NO ____

¿Qué ítems agregaría?:

—
Sugerencias para mejorar el instrumento

Gracias por su colaboración.

Firma del Experto

Coeficiente de Confiabilidad

Sujeto/Item	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	Xi
1	0	0	1		1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	13
2	0	0	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	11
3	0	0	0	1	0	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	10
4	0	0	0	0	0	1	1	0	0	0	0	1	1	0	0	4
5	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1	0	0	0	2
6	1	0	0	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1	4
7	1	0	0	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	3
8	1	0	0	0	1	1	0	0	0	0	0	0	1	0	0	4
9	1	0	1	0	1	1	0	0	0	0	0	1	1	0	0	6
10	0	0	1	0	1	1	1	0	0	0	0	1	1	0	0	6
Sumatoria	4	0	3	3	7	10	5	3	3	3	3	7	5	3	4	14.01
P	0,4	0,0	0,3	0,3	0,7	1,0	0,5	0,3	0,3	0,3	0,3	0,7	0,5	0,3	0,4	-
Q	0,6	1,0	0,7	0,7	0,3	0,0	0,5	0,7	0,7	0,7	0,7	0,3	0,5	0,7	0,6	-
P*Q	0,2	0,0	0,2	0,2	0,2	0,0	0,3	0,2	0,2	0,2	0,2	0,2	0,3	0,2	0,2	2.87

Leyenda:

Si (1)

No (0)

$\sum p \cdot q =$ 2.87

$St^2 =$ 14.01

$k/k-1 =$ 1,07

Kr= 0.85

