

**UNIVERSIDAD RAFAEL URDANETA
VICE RECTORADO ACADÉMICO
DECANATO DE POSTGRADO E INVESTIGACIÓN**

**AMBIENTE ESCOLAR Y DESEMPEÑO LABORAL DOCENTE EN LAS
INSTITUCIONES DE EDUCACIÓN MEDIA GENERAL**

Trabajo presentado por

Lcda. Carmen Maria Pirela Sánchez.

Maestría en Gerencia Educativa

Maracaibo, Noviembre de 2011

DERECHOS RESERVADOS

**AMBIENTE ESCOLAR Y DESEMPEÑO LABORAL DOCENTE EN LAS
INSTITUCIONES DE EDUCACIÓN MEDIA GENERAL**

Trabajo de grado para optar al título
de Magíster en Gerencia Educativa
presentado por:

Lcda. Carmen MariaPirela
C.I: 7.936.075

DEDICATORIA

A DIOS por ser mi señor y dador de vida, centro de mi vida espiritual.

A mi mamá Nancy Margarita, sol de mi universo y motor de mi vida a quien debo toda la razón de mi existencia y todos mis éxitos profesionales.

A Héctor Samuel Contreras Poveda tutor y profesor, quien a través de su ejemplo debo el reencuentro de mi norte como profesora me animo a seguir adelante pese a todos los obstáculos sobre todo con aquellas palabras que nunca olvidare "Carmen muévete en tu terreno y no permitas que nadie te intimide".

A mis Sobrinos Katheryn Karina y Rubén Adolfo por su apoyo incondicional a lo largo de la maestría.

A Adermo Jose Refunjol Martinez mi amigo incondicional quien me apoya y comparte mis alegrías y preocupaciones ... adermito siembre adermito.

A mis amados sobrinos las estrellas que iluminan mi cielo.

A Morella Gonzales "Morelita" quien ha partido de este plano terrenal con la firme convicción del deber cumplido, un excelente ser humano que siempre compartió las alegrías, tristezas y el éxito de todos.

A mi abuelo Soilo Daniel "Pacholo" "porque nunca perdiste la fe en mi y siempre supiste lo grande que yo seria como persona y como profesional no olvido tus ojos llenos de lagrimas cuando me viste con toga y birrete al recibir mi titulo de Licenciada en Educación, estoy convencida que en el cielo donde te encuentras estas orgulloso de mi.

A María Teresa, María Virginia, Mónica y Eli mis compañeros de estudios y grupo de trabajo por permitirme compartir momentos de incalculable valor para mí.

A todos los integrantes de la Sección XXI –B de la maestría en gerencia educativa por siempre animarme a seguir adelante pese a todo, con quien quiero compartir y agradecer mi triunfo y el logro de esta meta.

A todas aquellas personas, amigos que de una u otra manera contribuyeron al logro de este gran sueño.

DERECHOS RESERVADOS

AGRADECIMIENTO

A la profesora Olga Bitarr por su invaluable guía y consejos para alcanzar esta meta.

A los profesores. Hector, Francisco, Dulce, Rosa, Hugo, Rafael, Iveth, Egno y Francisco Gotera, por compartir sus conocimientos y consejos invalorable.

A l coordinador Ramón Rincón por su incondicional apoyo quien mas allá de sus funciones siempre procura lo mejor para todos.

A tía nena por compartir y procurar siempre lo mejor hacia mi .

A María Esperanza, gracias por todo pelancho.

Al señor Néstor Luis Chourio Miranda, mi apreciado amigo por su paciencia y dedicación.

A mis hermanos quienes a pesar de la distancia siempre han estado pendiente de mi.

A todos los conductores de la línea de taxis 19 de abril.

A todo el personal obrero, administrativo y de seguridad de la Universidad Rafael Urdaneta.

GRACIAS

ÍNDICE GENERAL

	Pág.
TÍTULO	II
DEDICATORIA.....	III
AGRADECIMIENTO.....	V
INDICE GENERAL	VI
INDICE DE CUADROS	IX
ÍNDICE DE TABLAS.....	X
RESUMEN.....	XI
CAPÍTULO I: FUNDAMENTACIÓN	
Planteamiento y Formulación del Problema.....	1
Objetivos de la Investigación	6
Objetivo General	7
Objetivos Específicos	7
Justificación de la Investigación	7
Delimitación de la Investigación	9
CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO	
Antecedentes de la Investigación	11
Bases Teóricas de la Investigación.....	20
Ambiente escolar.....	20
Edificación escolar.....	22
Infraestructura.....	25
Servicios básicos.....	29
Espacio físico.....	32
Ergonomía Ambiental.....	35
Iluminación.....	38
Ruido.....	41

Temperatura.....	41
Ventilación.....	43
Desempeño Laboral Docente.....	45
Desempeño Aulístico.....	47
Planificación de la instrucción.....	49
Práctica pedagógica.....	52
Investigación.....	55
Trabajo en equipo	57
Compromiso.....	59
Criterios.....	60
Productividad	63
Efectividad Laboral	65
Iniciativa.....	66
Relaciones Interpersonales.....	70

CAPÍTULO III: MARCO METODOLÓGICO

Tipo y Nivel de Investigación	73
Diseño de la Investigación	75
Sujetos de la Investigación	76
Población	76
Muestra.....	77
Muestreo.....	78
Definición Operacional de las Variables.....	80
Técnicas de Recolección de Datos	81
Descripción del Instrumento	82
Propiedades Psicométricas	82
Procedimiento	84
Plan de Análisis de Datos.....	85

CAPÍTULO IV. RESULTADOS

Análisis y Discusión de Resultados.....	86
CONCLUSIONES	101
RECOMENDACIONES.....	104
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	104
ANEXOS	

DERECHOS RESERVADOS

ÍNDICE DE CUADROS

	Pág.
Cuadro	
No. 1 Mapa de Variables	72
Cuadro	
No. 2 Distribución de la población objeto de estudio	76
Cuadro	
No. 3 Distribución de la muestra de estudio	80

DERECHOS RESERVADOS

ÍNDICE DETABLAS

Nº	pp.
1. Tabla general de la dimensión Edificación escolar.....	87
2 . Tabla general de la dimensión Ergonomía Ambiental.....	89
3. Tabla general de la variableAmbiente escolar.....	91
4. Tabla general de la dimensión Desempeño Aulístico.....	93
5. Tabla general de la dimensión Criterios.....	95
6. Tabla general de la variable Desempeño Laboral Docente.....	98
7. Correlación de spearman entre ambiente escolar y desempeño laboral docenteen las instituciones de educación media general	99

**UNIVERSIDAD RAFAEL URDANETA
VICERRECTORADO ACADÉMICO
DECANATO DE POSTGRADO E INVESTIGACIÓN**

RESUMEN

**AMBIENTE ESCOLAR Y DESEMPEÑO LABORAL DOCENTE EN LAS
INSTITUCIONES DE EDUCACIÓN MEDIA GENERAL**

Autora: Licda. Carmen Pirela
Tutor: MSc. Héctor Contreras
Año: Noviembre 2011

DERECHOS RESERVADOS

El propósito del estudio fue determinar la relación entre Ambiente Escolar y Desempeño Laboral Docente en Educación Media General del Municipio Escolar San Francisco N° 1. Asimismo, se apoyó en los postulados teóricos de García (2007), Olmos (2007), Augustwsky (2007) y Rodríguez (2007), Santo (2007), Ortega (2007), De la Cruz (2007), Guerra y López (2007); entre otros. La investigación fue descriptiva, de campo, correlacional, con un diseño no experimental, transversal. La población conformada por 284 sujetos discriminados de la siguiente manera: diez (10) directivos y 274 docentes a quien se aplicó la fórmula de Sierra Bravo que dio como resultado una muestra de 73 docentes. El instrumento fue un cuestionario versionado con 45 ítems validado por cinco expertos y confiabilizada mediante la fórmula Alfa Cronbach con resultado de 0,986 para la variable Ambiente Escolar y 0.984, para Desempeño Laboral Docente. La correlación se obtuvo mediante el coeficiente de Spearman fue de 0.716, a un nivel de significancia de 0.001, lo cual indica que hay una relación Media y estadísticamente significativa entre las variables, significando con ello que a medida que aumentan los valores de la variable Ambiente Escolar aumentan de forma media los valores de la variable Desempeño Laboral Docente. Es decir, en las instituciones de Educación Media General el Ambiente Escolar es medianamente adecuado para el Desempeño Laboral Docente en las instituciones de Educación Media general del Municipio Escolar San Francisco N°1.

Palabras Clave: Ambiente Escolar, Desempeño Laboral Docente Educación Media General

CAPÍTULO I

FUNDAMENTACIÓN

Planteamiento y Formulación del Problema

La sociedad latinoamericana confronta severas crisis en todos sus órdenes: económico, social, político, educativo, dichas crisis se puede catalogar como estructural ya que depende, en gran parte, de un centralismo, la cual ha conllevado al desequilibrio de las estructuras organizativas que componen a la sociedad, donde el gerente debe ser el encargado de aplicar las estrategias necesarias para realizar una efectiva gestión enfocada hacia la optimización del ambiente escolar en la cual se desarrollan las actividades educativas, con la finalidad de optimizar el desempeño del personal docente.

Por otra parte, la implementación de enfoques administrativos que no se corresponden con las exigencias de la realidad educativa nacional, trae como consecuencia la no consecución de los objetivos propuestos, a las personas encargadas de la dirección de los diferentes planteles que conforman el sistema educativo en la gerencia, para que pueda ejercer su labor en el campo administrativo.

De igual forma, el sistema educativo venezolano se encuentra conformado por un equipo de trabajo cuya finalidad es el logro de objetivos y metas dentro de la organización, donde el gerente será el encargado de influir en la misma y juntos

con su conjunto de trabajo, alcanzar sus fines y así cumplir con su misión, para la toma de decisiones en lo que concierne a las edificaciones escolares, así como a la ergonomía ambiental dentro de las instituciones.

Asimismo, basa su importancia en una adecuada praxis, donde es el encargado de orientar a su personal en lineamientos tales como una apropiada conducta, procurando al mismo tiempo la máxima colaboración y mantenimiento de las instituciones, a la vez que promueve el desarrollo profesional y personal, lo cual va a generar un desempeño laboral efectivo, llevando adelante el proceso de cambio y a una educación de calidad, donde los trabajadores representan un rol importantísimo por lo que la calidad de vida laboral de éstos juega un papel determinante para lograr el éxito en las mismas.

En tal sentido, los beneficios que reporta un ambiente de trabajo confortable, se manifiestan claramente en una mejor eficiencia del sistema educativo y en un incremento de la satisfacción personal. Se puede afirmar que en un puesto de trabajo donde el individuo se sienta cómodo, las funciones encomendadas se desempeñarán con mucha menos posibilidad de errores de percepción, decisión y de actos inseguros.

Para Alzuru (2011), “los ambientes escolares actuales en su mayoría en las instituciones públicas no son los más gratos, para promover el proceso de enseñanza y aprendizaje, esta situación provoca no sólo al estudiante debilidades, sino que afecta directamente el desempeño laboral docente”(p.7). Las

instalaciones físicas de una institución educativa es el lugar donde se produce y transmite el conocimiento, es por ello que un ambiente escolar óptimo debe servir como una herramienta que facilite el proceso educativo.

Así mismo, la Constitución Bolivariana de Venezuela (1999), artículo 102 expresa lo siguiente “El Estado creará y sostendrá instituciones y servicios suficientemente dotados para asegurar el acceso, permanencia y culminación en el sistema educativo”. Lo anterior indica claramente que es obligación del Estado venezolano construir edificaciones educativas, las cuales mantendrá económicamente, aportará a las mismas el recurso humano-didáctico necesario que permita que los educandos ingresen a la educación, continúen en ella y logren culminar con éxito sus estudios.

En estas perspectivas, se observa que el Estado ha puesto en práctica acciones innovadoras para lograr que la educación venezolana afronte su problema, estableciendo una educación de calidad que esté acorde a las demandas actuales de esta nueva sociedad llamada la sociedad de la información y del conocimiento. Para todos es sabido que la infraestructura de las instituciones educativas no determinan la calidad de enseñanza, pero los ambientes agradables y adecuados a sus necesidades sí contribuyen a que los estudiantes aprovechen mejor las clases. No se trata sólo de construir aulas bonitas y con acabados lujosos, sino de que sean ambientes con base pedagógica integral.

En el mismo orden de ideas, López (2007), argumenta “que el docente dentro del aula de clase debe planificar la instrucción, basada en prácticas pedagógicas innovadoras, ser investigador, creativo y desarrollar el trabajo en equipo para promover el cumplimiento de la acción educativa” (p.102). Sin embargo, es necesario destacar que para lograr el éxito de cada una de estas funciones es necesario, que el mismo se desenvuelva en un ambiente adecuado, que ayuden a promover el proceso de enseñanza de aprendizaje.

Para lograr un alto desempeño docente, se requiere principalmente de un ambiente que estimule la productividad. Es el momento de que los entes garantes asuman sus responsabilidades de minimizar los obstáculos educativos y promover ambientes de trabajo óptimos que fomenten la creatividad, la participación y la motivación.

De lo expuesto anteriormente, según López (2007), manifiesta “que la educación venezolana, posee un déficit en las infraestructuras escolares y cada día se agudiza su problemática”(p.99). Las instituciones educativas a pesar de las múltiples inversiones que se han realizado referentes a infraestructura. Al realizar un recorrido por algunas localidades del país y observando el ambiente que circundan las escuelas en esas localidades se puede apreciar una exposición permanente a contaminación atmosférica y sónica, poca iluminación, deficiente ventilación, falta de mobiliario adecuado, como pupitres, pizarrones, estantes, escritorios y sillas.

Por todo lo anteriormente expuesto y transfiriéndolo a la realidad regional, en

el Estado Zulia, se ha observado que los diferentes planteles educativos de educación media general, las plantas físicas de las instituciones públicas presentan debilidades con respecto a escaso mantenimiento de la infraestructura e instalaciones escolares; la carencia de medidas de protección contra catástrofes y riesgos; la falta de salones de clase amplios y dotados de material didáctico pertinente, omisión de medidas de protección contra incendios y, en ciertos casos, falta de baños exclusivos para los maestros.

Así mismo, la mayoría de las aulas carecen de ventilador y, por lo tanto, las temperaturas ambientales son muy altas. Se identificaron también salones sin iluminación apropiada; y en algunos centros las instalaciones eléctricas y las lámparas ameritan reparación. Lo más frecuente aún fue encontrar que en casi todos los edificios escolares, los techos se ven afectados por grietas, goteras, manchas de humedad, áreas verdes y de recreación en el más completo abandono; sistema de filtros y dispensadores de agua filtrada o potable en condiciones asépticas y escaso mantenimiento.

Ante el problema de la saturación de las aulas, algunos directivos opinaron que tanto el ruido de los estudiantes agrupados en grandes cantidades, estimulan el problema de conducta que afecta el desempeño docente. Es relevante destacar, que la causa de esta situación puede estar atribuida al deterioro de la infraestructura por los fenómenos naturales, a la ausencia de diversos planes de mantenimiento por parte del gobierno, la inadecuada planificación de actividades para evitar la avería por parte del Ministerio Del

Poder Popular Para La Educación, y por último por el mal uso de parte de los miembros de la comunidad.

De continuar esta situación, en las instituciones de educación media general se desarrollará: desmotivación por parte del personal docente, actitud de indiferencia, que se observa en su desempeño laboral. También podía reafirmarse una crisis de mayor envergadura en el sistema educativo produciendo una baja calidad en la formación escolar, al registrarse bajo rendimiento estudiantil y deserción escolar afectando al beneficiario directo, el estudiante.

Por todo lo planteado y ante la problemática existente, en torno a la situación de las escuelas mencionadas, se hace necesario formula la siguiente interrogante: ¿Cuál es la relación entre Ambiente Escolar y Desempeño Laboral Docente en las Instituciones de Educación Media General del Municipio Escolar San Francisco N° 1?

Objetivos de la Investigación

Luego de estudiar y analizar el problema de una investigación se deben establecer ciertos enunciados que ayudaran a dar respuesta a la situación problemática presentada. A estos enunciados se les denomina objetivos de la investigación que para Chávez (2007), "son los enunciados que expresan los resultados que se pretenden alcanzar al finalizar la investigación, entre las

características que necesita cubrir se encuentran: debe ser factible y mensurable”.

(p.14)

Objetivo General

Determinar la relación entre Ambiente Escolar y Desempeño Laboral Docente en Educación Media General del Municipio Escolar San Francisco N° 1.

Objetivos Específicos

Identificar las características de la edificación escolar en las instituciones de educación media general del Municipio Escolar San Francisco N° 1.

Describir la ergonomía ambiental en las instituciones de Educación Media General del Municipio Escolar San Francisco N° 1

Caracterizar el desempeño aulístico de los docentes de las instituciones de educación media general del Municipio Escolar San Francisco N° 1

Identificar los criterios del desempeño del docente de las instituciones de Educación Media General del Municipio Escolar San Francisco N° 1.

Establecer la relación entre ambiente escolar y desempeño laboral docente en las instituciones de Educación Media General del Municipio Escolar San Francisco N° 1.

Justificación de la Investigación

Este estudio surge de la preocupación por las dificultades presentadas en el sistema educativo; muy especial en las instituciones educativas de educación

media general, porque parecen reflejar mayor importancia a los aspectos de índole administrativos que los directamente académicos entre los concernientes a los roles de los docentes y las condiciones ambientales a los cuales ellos se exponen. Que es un tema sumamente importante ya que los mismos son pilares fundamentales para producir cambios y la transformación que amerita el país.

De igual manera, desde un punto vista metodológico a través de esta investigación se beneficia considerablemente a todos los agentes inmersos en el proceso educativo, ya que servirá de consulta para otras investigaciones con las mismas variables ambiente escolar y desempeño laboral docente, puesto que se elaborarán instrumentos estandarizados para la recolección de datos.

Dentro de este marco de ideas, desde un punto de vista práctico las instituciones serán beneficiadas, ya que la aplicación de esta investigación le permite proporcionar ambientes de enseñanza novedosos que permitan el desarrollo integral de los estudiantes, alcanzando como resultado que las instituciones de educación media general obtengan prestigio porque sus infraestructuras reúnen condiciones de calidad, de acuerdo con la misión para la cual fueron creadas.

Mientras que, los docentes de las instituciones educativas serán beneficiados ya que les ayudará a crear ambientes novedosos, gratos donde ellos puedan ejercer sus roles y funciones con mayor facilidad, al mismo tiempo reflexionar acerca de sus prácticas para promover enseñanzas acordes a la realidad de la nueva sociedad.

Como se puede inferir, al tener una institución con un buen ambiente de aprendizaje con un docente con prácticas novedosas, comprometidas con su labor se asegurará el aprendizaje de los estudiantes y por lo consiguiente un alto rendimiento académico. Ya que se apoya en estrategias de enseñanzas constructivistas cuyo fundamento principal es que el estudiante tenga una formación integral.

Otra forma, de contribuir es el aspecto social, ya que al contribuir a mejorar y conservar el ambiente escolar se le dará la oportunidad al docente de utilizar nuevas herramientas donde, el éxito de la misma, conlleva a la puesta en marcha de las iniciativas relacionadas con el desarrollo de la sociedad ya que los docentes desempeñan un rol integral y son los formadores de las personas que conformarán la sociedad del futuro.

Y al hacer su formación con excelentes bases permitirá el desarrollo y la transformación que tanto se desea. Finalmente, la presente investigación se justifica desde la perspectiva teórica ya que aceptan las teorías ya existentes sobre las variables ambiente escolar y el desempeño laboral docente, y sus respectivas dimensiones e indicadores como puede apreciarse en el cuadro de la operacionalización de la variable.

Delimitación de la Investigación

La presente investigación se llevó a cabo en las instituciones educativas de educación media general (C.B. José Antonio Calcaño, G.E. Josefina de Acosta y

L.B. Evaristo Fernández) entre los meses de septiembre de 2010 a diciembre de 2011. Se sustentó en los principios teóricos: para la variable Ambiente Escolar: (García (2007), Olmos (2007), Augustwsky (2007) y Rodríguez (2007) entre otros. Para la variable Desempeño laboral docente: Santo (2007), Ortega (2007), De la Cruz (2007) y Guerra y López (2007) entre otros.

DERECHOS RESERVADOS

CAPITULO II

MARCO TEÓRICO

Basados en Chávez (2007), en este capítulo se especificarán aspectos tales como; los antecedentes del problema, las bases teóricas que sustentaron el estudio de las variables (ambiente escolar y desempeño laboral docente), también se esbozarán sus respectivos indicadores, las bases legales y por último la operacionalización de las variables. Ya que todos estos elementos constituye la base de la información pertinente al problema de investigación.

Antecedentes de la Investigación

Igualmente para Chávez (2007), con el objeto, de apoyar la fundamentación teórica de esta investigación se hizo la revisión de los siguientes trabajos relacionados con las variables (ambiente escolar y desempeño laboral docente), los cuales se citan a continuación y que son tomados como antecedentes ya que contribuyen con el fortalecimiento de la misma.

En este sentido, se presenta el trabajo de Moronta (2011), en la Universidad Dr. Rafael Belloso Chacín titulada “Desempeño laboral docente y clima organizacional en instituciones educativas”. El propósito de este estudio estuvo dirigido a determinar la relación entre el desempeño laboral docente y el clima

organizacional en instituciones educativas del Municipio Escolar Maracaibo 4. El mismo se sustentó en los postulados teóricos de Robbins (2004), Newstrom (2007), Díaz (2002), Dessler (2000), Goncalves (2000), entre otros.

La investigación se orientó bajo el paradigma positivista, tipificada como descriptiva correlacional con un diseño no experimental, transeccional de campo. La población estuvo conformada por 6 directivos y 70 docentes. Los datos fueron recolectados por medio de encuestas, utilizándose un cuestionario con 36 ítems, dirigido al personal directivo y direccionado a los docentes. La validez de contenido se obtuvo consultando la opinión de 5 expertos, mientras que la confiabilidad fue calculada por medio del coeficiente Alfa de Cronbach, arrojando una $r_{tt} = 0.77$ y $r_{tt} = 0.98$, en el mismo orden.

El análisis de los datos se orientó por medio de estadística descriptiva calculando medias aritméticas y el coeficiente de correlación Spearman, obteniéndose un valor de $r_s = 0,55$. Se concluyó, que las variables presentan una correlación positiva media, lo cual revela que el desempeño laboral docente explican las variaciones del clima organizacional y, a su vez, el clima organizacional se relaciona con el desempeño de éstos, coincidiendo este comportamiento con el de los directivos.

Se recomienda, emplear los lineamientos teóricos propuestos en esta investigación, los cuales dan respuesta a la problemática planteada, a fin de

garantizar un desempeño laboral exitoso que genere un clima organizacional favorecedor para la calidad de la educación y satisfacción de las necesidades personales de los docentes y demás actores dentro del contexto investigado o en otro similar

Con respecto, a los aportes de esta investigación, permitió un sustento teórico amplio referente a estrategias desempeño laboral ; del mismo modo este trabajo fue utilizado para obtener una amplia fuente de referencias bibliográficas que permitió el desarrollo de esta investigación .También esta investigación sustenta lo establecido que el clima afecta directamente el desempeño del personal docente, especialmente en sus funciones; incidiendo proporcionalmente en las actividades que se ejecutan y en la calidad del proceso educativo.

Expresa por otra parte, el trabajo de grado realizado por Rodríguez (2010), presentado en la Universidad Dr. Rafael Beloso Chacín titulado “Competencias Gerenciales del Director y Desempeño Laboral de Docentes en Organizaciones Educativas”. En este caso, el propósito de esta investigación fue determinar la relación entre las competencias gerenciales de los directivos y el desempeño laboral de los docentes de la II etapa en las Escuelas Básicas Nacionales de la Parroquia Eleazar López Contreras del Municipio Lagunillas.

La investigación está sustentada en Levy Leboyer (2003), Hay Group (2002), Quintero y otros (2008), Pérez (2004), entre otros, y se enmarca de tipo

descriptiva, correlacional, con un diseño de campo, no experimental, transeccional. La población censal estuvo conformada por 68 docentes y 06 directores. Fue elaborado un instrumento de recolección de datos, conformado por 45 ítems el cual fue validado mediante el juicio de cinco expertos, se realizó una prueba piloto determinándose con el estadístico Alpha de Crombach que el índice de confiabilidad fue de 0.93, considerándose altamente confiable.

Se llegó a la conclusión que medianamente el gerente aplica sus competencias para el adecuado desempeño laboral de los docentes de las Escuelas Básicas Nacionales de la Parroquia Eleazar López Contreras del Municipio Lagunillas. Se recomendó la implementación de estrategias gerenciales que aumenten la formación y las competencias del ejercicio de sus cargos, más la implementación de mecanismos que fortalezcan el sentido de identificación y permanencia en esas entidades educativas.

Con referencia a los aportes de esta investigación, la misma permitió un sustento teórico amplio referente a la variable desempeño laboral docente, fue de gran apoyo para la redacción de los objetivos específicos, por último este trabajo será utilizado como sustento en la discusión de los resultados obtenidos en el venidero capítulo IV.

De igual manera, la investigación publicada por Torres (2008), presentada en la Universidad Dr. Rafael Beloso Chacín titulada "Competencias Gerenciales del

Gerente Educativo y el Desempeño Laboral de los Docentes de Educación Básica”. El objetivo del estudio estuvo orientado en determinar las competencias del director y el desempeño laboral de los docentes, sustentada metodológicamente se contextualizó dentro de una tendencia epistemológica en un paradigma positivista, en una modalidad de campo enmarcado en los estudios descriptivos, con un diseño no experimental correlacional.

En este mismo orden de ideas, la población estuvo conformada por 17 docentes con cargo directivo y 155 docentes de aula. Se determinó la muestra mediante la aplicación de la fórmula de Sierra Bravo (1999) quedando constituida por 17 Directores y 112 Docentes de aula. Para recolectar la información se elaboraron dos cuestionarios con preguntas de respuestas abiertas constituidos por 32 ítems para los directores y 21 ítems para los docentes de aula, con cinco alternativas de respuestas (Nunca, Casi Nunca, Algunas Veces, Casi Siempre, Siempre).

La validez del instrumento se obtuvo a través de diez (10) expertos y la confiabilidad del mismo mediante el método de Cronbach, resultando un coeficiente $r_{kk} = 0,87$, considerado altamente significativo. Como técnica de análisis se aplicó la estadística descriptiva en lo que respecta a la distribución frecuencial y porcentual.

Los resultados demostraron que las competencias gerenciales que cumplen los directores en su mayoría no se realizan tal como lo establece el deber ser. El

desempeño de los docentes potencia sus fortalezas para el beneficio del contexto social donde está inmerso con su proceso educativo. Se recomendó continuar investigando sobre las competencias gerenciales del director y el desempeño laboral de los docentes en las escuelas básicas nacionales, como manera de llegar a los factores subyacentes que limitan y han limitado la calidad de la gerencia educativa en estas instituciones.

Como se puede inferir, esta investigación, permitió un sustento teórico amplio referente al desempeño laboral docente; del mismo modo este trabajo facilitó la redacción de los objetivos específicos y fortaleció la hipótesis planteada, que se debe fortalecer el desempeño laboral docente para beneficiar al contexto social donde está establecido, también será utilizado para la discusión de los resultados en el venidero capítulo IV

Igualmente, el trabajo presentado por Ferrer (2009), presentado en la Universidad Rafael Urdaneta titulado "Plan estratégico ambiental para mejorar el ambiente escolar en la Unidad Educativa Orangel Abreu Semprun". La investigación objeto de estudio, tuvo como propósito fundamental diseñar un plan estratégico ambiental para mejorar el ambiente escolar de la Unidad Educativa Orangel Semprun, del Municipio Páez, del estado Zulia.

Así mismo, la importancia del estudio radicó en aportar información que les facilite a los directivos la toma de decisiones en materia ambiental, y que éstas

sean acertadas, y a su vez las ayude a cumplir con los objetivos que se planteen en instituciones de educación básica. De acuerdo a sus características metodológicas, el estudio fue considerado como proyecto factible, descriptivo, de campo.

Al respecto la muestra del estudio estuvo conformada por 80 docentes. Se aplicó un cuestionario simple, conformado por 36 ítems, con una escala tipo Lickert. Para medir la confiabilidad del instrumento se aplicó una prueba piloto a 7 docentes de la misma institución. Los resultados indicaron que la institución casi nunca posee buenas condiciones, ya que las medias aritméticas obtenidas del análisis permitieron demostrar una tendencia negativa, debido a que esos puntajes se orientaban hacia las categorías de nunca.

Es decir, que la institución como tal, en escasas ocasiones, cuenta con buen espacio físico, buen sistema de aguas blancas, salas sanitarias al igual que las instalaciones de aguas negras. En relación a la recomendación, se tiene una formación continua de los docentes a través de reuniones, talleres donde se dé, el compartir de conocimientos, se ofrezcan las nuevas teorías ambientales para favorecer la producción de conocimientos y presentación de alternativas para darle solución a las problemáticas ambientales.

Para ello, los aportes de esta investigación, permitió un sustento referente a una amplia gama de referencias bibliográficas, también para el desarrollo de las bases teóricas; y por último al fortalecimiento de la hipótesis de esta investigación

referente a la variable ambiente escolar; también establece un sustento referente a la necesidad de que las instituciones educativas posean infraestructuras físicas en buen estado para contribuir en el proceso educativo.

Por otro lado, se cita el trabajo de Labarca (2007), presentado en la Universidad Rafael Urdaneta titulado "Actitud hacia la conservación del ambiente escolar de los estudiantes del liceo nacional Ana María Campos." El estudio que se presenta se encuadra dentro del tipo de investigación descriptiva no experimental. Se trata de un trabajo dentro de la línea de la educación ambiental, en el cual se investigó la actitud de los estudiantes de educación media diversificada hacia la conservación del ambiente escolar.

La técnica empleada fue la observación directa y la encuesta; para ello, se diseñó y validó una escala tipo Lickert con un coeficiente de confiabilidad (alfa de Cronbach) de 0,825 la cual se aplicó a 93 estudiantes de un liceo oficial ubicado en la parroquia La Concepción del Municipio Jesús Enrique Lossada.

Los resultados se presentan mediante tablas. El análisis, que se hizo mediante estadística paramétrica descriptiva, permitió comprobar que los estudiantes tienen una actitud positiva hacia el ambiente escolar, a pesar de no actuar adecuadamente para mantenerlo en condiciones óptimas. Se recomienda reforzar los aspectos cognitivos y afectivos programando actividades que permitan entrenar a los estudiantes en materia de conservación ambiental, porque si se desarrollan las actitudes se puede lograr la transformación esperada.

Con referencia a los aportes de esta investigación, permitió un sustento teórico amplio referente a la variable ambiente escolar. También esta investigación sustenta la hipótesis establecida para la misma, que un buen ambiente escolar contribuye y proporciona una mejor estadía de la comunidad educativa predominando y contribuyendo al proceso educativo.

Por último, el trabajo de Quintero (2007), presentado en la Universidad Rafael Urdaneta titulado "El ambiente escolar y la deserción estudiantil en la escuela básica estatal Balduino León". El presente estudio tuvo como objetivo determinar la relación entre el ambiente escolar y la deserción estudiantil en la Escuela Básica Estatal Balduino León ubicada en el sector de Puerto Caballo Municipio Maracaibo del Estado Zulia.

Sustentándose en los Programas Integral de Formación Cívica y Ética (2006) Comisión Económica Para América Latina (CEPAL 2005), Guedez (2004) Romero (2004) Gutiérrez (2005) entre otros. El tipo de investigación fue descriptivo - correlacional, de campo, con un diseño no experimental transeccional correlacional, la población estuvo conformada por 2 directivos y 15 docentes. Se aplicó un cuestionario, tipo Likert, conformado por 29 ítems.

Como conclusión, se obtuvo que debe ser mejorada la estructura física de la escuela al igual que los servicios básicos. La población seleccionada medianamente describe las características de la deserción estudiantil. Por último se obtuvo el coeficiente de correlación de Pearson de 0.128 a un nivel de

significancia de 0.01, indicando que hay una relación muy baja y estadísticamente significativa entre las variables. La confiabilidad por la fórmula Alfa Cronbach, fue 0,816 y 0,917, resultando un instrumento confiable

En líneas generales, los aportes de esta investigación, permitió un sustento referente a una amplia gama de referencias bibliográficas, también para el desarrollo de las bases teóricas; y por último al fortalecimiento de la hipótesis de esta investigación, donde se expresa que se debe tener una adecuada estructura física de la escuela al igual que los servicios básicos para así contribuir al proceso educativo.

Bases Teóricas

La investigación planteada está respaldada por una plataforma teórica, que según Chávez (2007), le ofrecerá la adecuada validez. Para tal fin se tomó en consideración autores reconocidos en el área, los cuales con sus principios aportan argumentos sustanciales para el logro de los objetivos planteados en la investigación, se refiere a los aspectos generales relacionados con las variables de estudio, su dimensión y sus indicadores.

Ambiente Escolar

Existen diferentes autores que establecen diferentes teorías referente al tema, a continuación se mencionarán algunos autores. Para Rodríguez (2007) "El ambiente escolar es concebido como un espacio que contribuye a que el ser humano pueda construir diariamente, reflexionar, acerca de hechos u acciones

con el fin específico de aprender y educarse”(p.10). Es por ello que al plantear el tema de ambiente se remite al escenario donde existen y se desarrollan condiciones favorables de aprendizaje, un espacio y un tiempo en movimiento, donde los participantes desarrollan capacidades, habilidades y valores.

Asimismo, Landinez, Mora, Niño, Vásquez, Escobar, y Saavedra (2007), manifiestan “que el ambiente escolar es un espacio físico de formación esencial en las escuelas, y es el resultado de las interacciones, entre los actores principales del proceso educativo con el currículo” (p.263). es decir; el ambiente escolar permite establecer dinámicas que contribuyen a los procesos educativos, donde se involucran acciones, experiencias vivencias por cada uno de los participantes; múltiples relaciones con el entorno y la infraestructura necesaria para lograr los propósitos establecidos con los fines educativos.

Por su parte, García (2007), considera “que los ambientes escolares están representados por los distintos escenarios físicos donde interactúan los estudiantes y desarrollan su personalidad” (p.18). Las aulas, biblioteca, las aéreas recreativas y de circulación entre otras. Y las mismas deben estar acordes y óptimas para que puedan cumplir las funciones por las cuales fueron creadas.

Vinculado al concepto, en las instituciones de Educación Media General, para que se desarrolle el proceso educativo de manera efectiva y eficaz es necesario que todos los ambientes propicien el desarrollo de las habilidades físicas y mentales, se debe presentar una estructura adecuada, con excelente acústica,

con excelentes mobiliarios para alcanzar una educación óptima de calidad y excelencia, para generar en los individuos una formación integral. Es decir, el ámbito escolar debe estar preocupado en una formación especializada de los estudiantes donde se desarrolle en ellos principios básicos de los derechos humanos, el respeto, la igualdad, la paz y la tolerancia, entre otros.

Por otra parte, la Revista Iberoamericana de Educación (2008), “los ambientes escolares, están referidos a las paredes, el mobiliario su distribución, los espacios, las personas, la decoración” (p. 5). Es por ello que los ambientes escolares se refieren al conjunto del espacio físico y a las relaciones que en él se establecen, que facilitan el proceso de enseñanza y aprendizaje.

En relación a los planteamientos de los autores anteriormente señalados, se puede establecer que los ambientes escolares influyen en los aspectos relacionados con la interacción emocional, afectivos y cognoscitivos de los actores principales del proceso educativo, los mismos tienen un gran impacto en la formación de los estudiantes y generen la transformación de la sociedad que tanto se desea.

Edificación Escolar

Si bien es cierto todos los espacios, influyen en el desenvolvimiento de las personas, el hombre continuamente debe establecer relación constante entre los mismos. Las edificaciones forman parte del ser, en especial en las instituciones educativas las mismas contribuyen al fortalecimiento de la acción educativa.

Siguiendo este orden de ideas, Rodríguez (2007), expresa “que las edificaciones escolares, son vistas como el lugar donde se cumplen funciones fundamentales y prioritarias para el desarrollo del ser”(p.8).

Es así que, este lugar se convierte en un espacio donde la meta principal es establecer relaciones vinculadas en la realización de diferentes actividades tales como: científicas, culturales y deportivas entre otras; que contribuyan al desarrollo del país. Sin duda entonces, el espacio donde se promueva la formación debe cumplir con condiciones especiales, para que los mismos sean vistos como herramienta que contribuya al desarrollo progresivo del sector educativo. A continuación se hace mención de autores reconocidos que soportan lo establecido

Para, la Fundación de Edificaciones y Dotaciones Educativas (FEDE), (2007), las edificaciones escolares “Son el conjunto de espacios construidos para la realización del hecho educativo. Su tamaño y característica depende del nivel y la matrícula para cual fue el proyecto “(p.8) Vista desde esta perspectiva, las edificaciones son aquellas construcciones realizadas por el ser humano con diversos objetivos específicos, y en caso de la educación para contribuir al proceso de enseñanza y aprendizaje.

No obstante, las condiciones físicas de los espacios educativos deben regirse por una serie de especificaciones dependiendo del uso que se le otorgue. Así pues, se rigen por las características de las edificaciones e instalaciones educativas. Para ello, el Ministerio del Poder Popular para la Educación, a través

de (FEDE) y con el respaldo de las Normas vigentes COVENIN teniendo como finalidad unificar criterios sobre dichas edificaciones y así asegurar un óptimo funcionamiento en cualquier parte del país.

Sobre el asunto, Olmo (2007), considera “que la edificación escolar es la acción y el resultado de construir un edificio de carácter permanente, este puede ser público o privado” (p.6). Para realizar tal construcción son necesarias varias relaciones jurídicas, se inicia con las actividades previas de promoción, tras pasar por las fases de proyecto, construcción y recepción, termina con el cumplimiento del período de garantía.

De acuerdo, a lo planteado las edificaciones escolares son diseñadas para facilitar la acción educativa, los mismos se encuentran estructurados en diferentes espacios que permiten ciertas modificaciones en el marco arquitectónico. Atendiendo a estas consideraciones, Augustwsky (2007), manifiesta “que las instalaciones escolares se distribuyen en una serie de espacios; internos y externos, los accesos, la iluminación, sonido y temperatura” (p.34).

Una edificación con espacios no gratos y deteriorados, sin mantenimiento, que constituye un símbolo de la desorganización y violencia escolar. A todas estas, el Instituto Nacional de la Infraestructura Física Educativa, INIFED (2008), México, expresa “que las edificaciones o instalaciones escolares son creadas

con un propósito educativo, pero a las mismas es necesario realizarle mantenimiento continuo para evitar sus deterioros cotidianos, ya que los mismos afectan directamente a los actores principales del proceso educativo”(p.8), es por ello la necesidad de establecer herramientas y estrategias para mantener la edificación escolar saludable y las mismas puedan cumplir el propósito por la cual fueron creadas.

En relación con las explicaciones antes expuestas, las edificaciones escolares y sus alrededores son espacios construidos como principal recurso para enseñar y promover aprendizajes independientes, sus diferentes elementos arquitectónicos, los sistemas de construcción y los espacios exteriores pueden proporcionar oportunidades de aprendizaje para los estudiantes, es por ello que se debe modificar la percepción tradicional sobre la apariencia de los colegios, y convertirlos en espacios que verdaderamente promuevan e influyan en el proceso educativo.

Infraestructura

Las infraestructuras de cualquier lugar están representadas por todo el conjunto de elementos y servicios necesarios para lograr el fin por la cual fue creada. En el caso de las instituciones educativas, la infraestructura para Rodríguez (2007), “son lugares y están distribuidos, por elementos que conforman las partes funcionales o decorativas de la obra” (p.12).

Basado en lo que expresa el autor, todos los elementos que conforman la infraestructura tale como: los pilares, columnas , color, muros y escaleras entre otros, son importantes porque, al ojo humano contribuyen a lograr confort y estabilidad que contribuye al buen desenvolvimiento de las actividades que allí se realicen.

Por otra parte, Jaramillo (2007), define la infraestructura como “el lugar donde el estudiante convive en su plena libertad, es un espacio arquitectónico que debe ser considerado como un instrumento de comunicación educativa y social.” (p.8). La infraestructura debe poseer un diseño adecuado y suponer un estudio racional de las necesidades a satisfacer, teniendo en cuenta los espacios y las exigencias técnicas de la pedagogía.

Para tal efecto por infraestructura física educativa se entiende los muebles e inmuebles destinados a la educación impartida por el Estado y los particulares con autorización o con reconocimiento de validez oficial de estudios, en el marco del sistema educativo nacional. También está referida a los espacios, los mismos deben responder a la estimulación del desarrollo biológico y socioemocional durante las horas que allí transcurra.

De la misma forma FEDE (2007), expresa “que la infraestructura debe estar distribuida en diferentes espacios, tales como: las aulas de clase que debe relacionarse con las demás áreas verdes exteriores por razones programáticas establecidas por el Ministerio de Educación” (p.12). La iluminación de las aulas,

debe incidir sobre el plano de trabajo por el lado izquierdo, a fin de evitar que los estudiantes arrojen sombra con su propio cuerpo al escribir.

El espacio exterior de la escuela a través del aula y de sus espacios exteriores, brindará una emancipación progresiva y natural para que el estudiante se integre a la sociedad. El juego contribuye al surgimiento de líderes, al afianzamiento del compañerismo cumpliendo así una acción socializadora. Basado en el autor nombrado anteriormente, “las ventanas de las aulas deben abarcar longitudinalmente el espacio comprendido entre columna y columna.

De esta manera, el sector administrador FEDE (2007), “recomienda agrupar los espacios administrativos en una misma edificación. Los espacios para archivo y evaluación deben estar interrelacionados y poseer una ventana taquilla para la atención externa del público, de igual manera, los espacios correspondientes a servicios generales y reproducciones” (p13). La secretaría, salón de espera, dirección y subdirección, recomienda para los materiales y acabados lo siguiente:

Para efecto de los espacios abiertos, la superficie de contacto debe ser de material lavable, resistente a los impactos, raspaduras, detergentes y la textura será lisa. En las aulas los pisos serán además, resistentes a la acción química. Pedagógicamente FEDE (2007), “recomienda que el pizarrón y la cátedra deban estar ubicados en la pared contigua a la puerta a fin de establecer control de acceso al aula por parte del docente” (p.14). Todas estas condiciones establecidas en las normativas de F.E.D.E. aplicadas de manera idónea permitirán que las

instalaciones educativas posean los elementos y las características necesarias para una infraestructura educativa.

En este contexto, Chiavenato (2007), expresa “que las infraestructuras escolares es uno de los elementos que conforman el perfil de las edificaciones escolares, ya que no son solo la edificación escolar sino también su equipamiento” (p.120). Es necesario destacar que las mismas deben constituir un sitio funcional y agradable, para satisfacer las necesidades y exigencias inherentes al proceso educativo, así se garantizará un mejor desempeño de las tareas y una adecuada fluidez de las acciones pedagógicas que definen un aprendizaje significativo y permanente.

Igualmente, para Gento (2008), “la infraestructura debe adecuarse a las necesidades del educando. Y deben constituirse en unas instalaciones que ofrezca condiciones acústicas y ambientales que estén de acuerdo al proceso educativo” (p.18). Es por ello que para la edificación de las aulas de clase, se deben establecer no solo los aspectos arquitectónicos sino los aportes pedagógicos que ofrecerán las mismas para estimular las actividades educativas.

Por ello resulta conveniente, situar la infraestructura lejos del ruido y de la contaminación que puedan afectar, tanto la salud del personal como la del estudiantado. Igualmente, Duarte, Gargiulo y Moreno (2011), manifiestan “que la infraestructura, es uno de los medios para cumplir el objetivo de formar seres. Es por ello su importancia en la participación de la acción educativa, ya que dentro de

las instalaciones se ofrece atención a los estudiantes” (p.24), en síntesis la infraestructura es vista como la columna vertebral de la educación, todos los miembros de la comunidad educativa deben valorar su valor y preocuparse al máximo en su mantenimiento y recuperación.

En este mismo orden de ideas, las infraestructuras físicas, deben ofrecer normalmente una tracción de calidad con amplias coberturas y su impacto de lograr ver reflejado de manera concreta dentro las acciones diarias del que hacer educativo. Ya que la misma debe cumplir con los objetivos por la cual fue creada, para promover una educación de calidad.

Servicios básicos

Existen diferentes autores que apoyan la importancia de los servicios básicos en todas las instituciones para lograr los objetivos trazados. Para Soto (2007), “los servicios básicos, son los componentes esenciales y necesarios para el desarrollo de todo ser humano y por ende para el desarrollo de la sociedad, de hecho actualmente se reconoce como derecho de todos en todo el ámbito”. (p.7)

En base a lo anterior, los servicios básicos en el ámbito educativo, contribuyen al buen funcionamiento de las actividades que se desarrollan en las instituciones educativas, con la usencias de ellos las actividades educativas no podría cumplirse en su totalidad. En lo concerniente al sector servicios, FEDE (2007), “que las salas sanitarias deben ubicarse preferiblemente en la planta baja y en caso de que el número de sanitarios lo requiera, se concentrarán en núcleos

verticales a fin de racionalizar las instalaciones” (p.; el cafetín se ubicará de manera que no interfiera con las actividades docentes, y contiguo a la plaza cívica.

Para, Mehrotra, Vandemoortele y Delamonica (2008), “los componentes esenciales en que se funda el desarrollo humano. Sin embargo, existe una disparidad cada vez mayor entre dicho acuerdo general y la realidad que indica el gasto público de los países en desarrollo en materia de servicios básicos” (p.18). Esto se logra ver reflejado en las instituciones educativas donde se presentan grandes debilidades con respecto a los servicios básicos, esta situación viola los derechos humanos de sus ciudadanos.

Según, Organización de estados iberoamericanos para la educación la ciencia y la cultura (OEI) (2010), “en todas las instituciones educativas de los países de América Latina en relación a cómo están equipadas en servicios básicos, instalaciones, recursos didácticos se debe realizar un estudio y accionar ya que las mismas son importantes para el aprendizaje”. (p.8)

En este sentido, para que los estudiantes puedan ejercer el derecho a una educación de calidad que se encamine a favorecer su desarrollo integral, es importante que la vida escolar se despliegue en un ámbito adecuado de salubridad e higiene, con condiciones de infraestructura óptimas, donde los docentes y personal de conducción cuenten con espacios apropiados para el trabajo conjunto y para las tareas de planificación, donde los estudiantes gocen de espacios e instalaciones propicios para realizar actividades artísticas, deportivas y científicas.

Para Duarte (2011), manifiesta “que los servicios básicos comprenden servicios tales como: telefónico, energía eléctrica, alcantarillado y agua, entre otros. Y los mismos deben formar parte de la infraestructura de las instituciones educativas ya que resultan altamente asociadas con los aprendizajes” (p.24). Es por ello que se sugiere mejores instalaciones y servicios básicos, en las escuelas podrían crear ambientes de enseñanza mucho más propicios para lograr mejores aprendizajes.

Estos resultados son importantes porque indican que las inversiones en infraestructura escolar y condiciones físicas básicas no son un lujo sino una necesidad. Asimismo, las piezas sanitarias de acuerdo a la Norma COVENIN 1320-78. “Para los estudiantes de Educación Básica es: Niñas: 1 Lav. / 50, 1 WC / 40; Niños: 2 piezas (1 WC + urinario) por cada 80 alumnos, 1 Lav. / 50. Los locales y sus áreas exteriores, estarán provistos de las instalaciones sanitarias respectivas”(p.33),

Por otro lado, establecido en la Norma COVENIN 823-74, “para riesgo de los drenajes de aguas negras y de lluvia, de acuerdo con los requerimientos y características de la edificación. Los bebederos se dispondrán a razón de uno por cada 75 alumnos o fracción mayor de 25” (p.34). Mientras tanto, las paredes en sanitarios y vestuarios, en el aula, en el sitio de la toma de agua, en el cafetín y en el depósito de basura, la superficie de contacto deberá ser de un material resistente a la humedad, hongos, detergentes y tendrá una textura completamente lisa, hasta 1,80 metros de altura.

Asimismo, para la revista de desarrollo sostenible de la provincia de Albacete (2011), expresa “los servicios básicos, son pilares de una sociedad sostenible y justa”(p.4). Para todo ser humano, es necesario contar los múltiples servicios básicos, que son necesarios para el desarrollo de una calidad de vida adecuada. Es de imaginar cuan necesario es que todas las instituciones educativas cuenten con un excelente servicio para así poder ofrecerle a los actores principales del proceso educativo un lugar grato donde sus necesidades primarias sean abarcadas y de la mejor forma.

Espacio físico

Los espacios físicos pueden influir notoriamente en los imaginarios de los estudiantes y docentes para que sean más responsables, solidarios, participativos, autónomos en su accionar cotidiano, con un fuerte dominio de valores en todos los ámbitos, donde aprendan a valorar los espacios y los actores que los rodean. Según lo que expresa Rodríguez (2007), “los espacio son lugares que contribuye a la creatividad”(p. 39).

A partiendo de esta afirmación los estudiantes requieren de libertad, de lugares que contribuyan a su creatividad, es por ello que el docente a la hora de disponer de los muebles en el salón de clase, debe tener en cuenta que su ubicación debe ser la más correcta, debe permitir a los estudiantes visualizar todas las actividades, allí la importación de los espacios físicos, porque también representan un instrumento esencial para el ser.

En torno a esta situación, para Padierna (2007), expresa “que es necesario que los espacios promuevan a la realización de la persona humana según su propia identidad, y desde aquí, a la construcción de una sociedad más digna y justa, donde sea posible vivir el profundo deseo de felicidad”(p.28). Es necesario que los espacios promuevan y propicien un buen clima educativo, que inspire tanto al docente como al estudiante.

A este respecto, Carda y Larrosa (2007), expresan “los espacios físicos del edificio escolar son los elementos más importantes del centro educativo puesto que se relaciona directamente con su funcionamiento de gestión y de enseñanza” (p.69) Es decir los espacios físicos son fundamentales para hacer cumplir las funciones educativas de la mejor forma, como las referidas a la transmisión de saberes. Es por ello que, los espacios físicos son considerados en la actualidad como el recurso didáctico y un gran medio para el desarrollo de las acciones educativas.

Aunado a esto, Luengo (2007), manifiesta que “los espacios físicos es el largo, ancho, alto, como el lugar que existe construido”(p.8). Que para el caso de las instituciones educativas están representados con los salones, aulas, biblioteca, laboratorios, área de recreación, entre otros. Entornos que contribuyen al fortalecimiento del saber, estos lugares establecen relaciones de trabajo y de construcciones de conocimiento entre docente- docente, docente- estudiante, estudiante- estudiantes. Es por ello que, los espacios deben reflejar una gran armonía y una configuración de nuevas ópticas.

No obstante, Santos (2009), expresa “el espacio físico no es un soporte, es un mediador en la educación, en el aprendizaje, en la socialización, ya que éste logra influir en relaciones afectivas que influyen en las emociones de los sujetos involucrados en el proceso educativo” (p.521). Es por ello que el espacio físico es estímulo en sí mismo donde el individuo emite respuestas personalizadas, los espacios son herramientas fundamentales e indispensables para la adaptación del individuo al ambiente y para la planificación de la propia conducta.

Con referencia a lo anterior, el espacio físico educativo, es un factor importante en el mejoramiento de la calidad de la educación. El proceso de enseñanza-aprendizaje es más efectivo en un ambiente adecuado y cómodo para los estudiantes, un ambiente deplorable contribuye a la incomodidad del estudiante llevándolo incluso a la deserción de sus estudios.

En este sentido, Valentinuzzi (2009), expresa: “el espacio físico escolar, las instalaciones y el equipamiento, conforman el ámbito dentro del cual se establece la trama de relaciones en la que se desarrollan las tareas institucionales”. (p.15). Basado en lo que expresa el autor, el espacio físico consiste simplemente en una cualidad que reside en el edificio, en lo visible.

El espacio aún no es considerado como parte del currículo en la escuela, aunque es necesario para la realización de las actividades de enseñanza, aprendizaje y de gestión que requiere el sistema educativo. El mismo lo conforman

los ámbitos urbanos, rurales, de plena naturaleza, amplios o reducidos que conforma una institución educativa.

Ergonomía Ambiental

En cuanto a esta dimensión, por tener un grado de complejidad tan alto, se definirá primero que es ergonomía: Para Wolfgang y Vedder, (2007), expresan “que la ergonomía es el estudio o la medida del trabajo, actividad de carácter multidisciplinar encargada de la conducta y las actividades” (p.29), con la finalidad de adecuar los productos, sistemas, puestos de trabajo y entornos, a las características, limitaciones y necesidades, buscando optimizar su eficacia, seguridad y confort

Basado en lo anterior, Vallejo (2007), manifiesta “que la ergonomía ambiental es una rama de la ergonomía, centrada en las condiciones físicas del entorno de trabajo y su influencia en la confortabilidad, eficiencia y seguridad”(p.1). Es decir; se basa en el estudio de las condiciones físicas que rodean al ser humano y que influyen en su desempeño al realizar diversas actividades, tales como el ambiente térmico, nivel de ruido, nivel de iluminación y vibraciones.

Se observa también, el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (2007), expresa “que la ergonomía ambiental se encarga de estudiar las relaciones del ser humano con todos los factores ambientales, y en ello guarda similitud con la higiene en el trabajo” (p.10). Sin embargo, no se limita a la prevención simple de enfermedades profesionales, sino que aspira en conseguir

el mayor bienestar del trabajador, eliminando los elementos que atenten contra ello. El bienestar ambiental es una sensación subjetiva de agrado, que se aprecia cuando las condiciones externas reúnen determinadas condiciones.

Iluminación

La iluminación suele ser más intensa cuanto más minucioso es el trabajo, sin embargo se empieza a considerar que el problema no es siempre tan sencillo y que en ciertos casos, una iluminación excesiva puede suprimir los contrastes y, por ende, reducir la información. Para Ponce (2007), “una adecuada iluminación evita la fatiga visual, seguida de la mental, que provoca una pérdida de interés por la actividad, irritación ocular y otros síntomas que reducen la calidad y productividad del trabajo educativo” (p.21).

Teniendo esto presente si una institución educativa no posee una adecuada iluminación, la misma entorpecerá la acción educativa. En especial en las escuelas venezolanas, este fenómeno está ocurriendo constantemente produciendo grandes debilidades y pérdida de tiempo en el proceso de aprendizaje y en algunos casos, incrementa los problemas visuales y de aprendizaje de los estudiantes, por no ser lo suficientemente satisfactoria, generando también trastornos en los docentes.

Vinculado a esto, Tiravanti (2008), “todas las actividades laborales requieren un determinado nivel de iluminación para ejecutarse en condiciones óptimas” (p.7). Es así que, una adecuada iluminación permite múltiples tareas,

como mayor fluidez y obtener como resultado un trabajo de calidad. Como en cualquier otro lugar, también en las escuelas debe obtenerse el mayor rendimiento posible de la iluminación, ya que esto implica un bienestar que satisface a toda la comunidad educativa, si la iluminación en una institución educativa no es la más favorable no se podrán realizar las actividades que normalmente se realizan en el aula, como son la escritura, la lectura de libros y de pizarra entre otras.

Según las Normas Europeas (UNE 12464-1) (2009), “las instalaciones de iluminación de las instituciones educativas deben estar dotadas de sistemas que proporcionen un entorno visual confortable y suficiente, según las muy variadas actividades que se desarrollan durante todo el periodo de enseñanza” (p.38). Sin duda, una adecuada iluminación permite un estado de confort requeridos, proporcionando a estudiantes y profesores, un ambiente agradable y estimulante.

Por su parte, Kretzer (2010), “la iluminación en las instituciones educativas y en especial en las aulas de clase, es necesaria e importante tanto para los docentes como para los estudiantes”(p.14), los mismos no solamente deben disponer de una luz agradable, sino también necesitan ver muy bien. Sobre el asunto, el Instituto nacional de seguridad e higiene en el trabajo y asuntos sociales España (2010), “la iluminación inadecuada en el trabajo puede originar fatiga ocular, cansancio, dolor de cabeza, estrés y accidentes” (p. 5). El trabajo con poca luz daña la vista. También cambios bruscos de luz pueden ser peligrosos, pues ciegan temporalmente, mientras el ojo se adapta a la nueva

iluminación. Si las instituciones educativas no cuentan con una adecuada iluminación, esto puede generar un bajo desempeño en la labor docente.

Ruido

Se entiende por ruido todo sonido desagradable o no deseado. Para medir las variaciones de la presión que producen sonidos audibles se utilizan los sonómetros y la unidad práctica de medición es el decibel (Db). La O.I.T. (2005), indica que el ruido ambiental es la causa de diversos problemas, ya que puede obstaculizar la comunicación, o al cubrir las señales de alarma, puede ocasionar accidentes. Su nivel no debe exceder de los 60-70Db, si se quiere mantener una conversación a una distancia normal.

El ruido ambiental puede acarrear trastornos sensorimotores, neurovegetativos y metabólicos; de ahí que se le considere una de las causas de fatiga industrial, irritabilidad, disminución de la productividad y accidentes de trabajo, hecho que en las instituciones educativas puede presentarse por la masiva de estudiantes dentro y fuera del salón de clases.

En el caso de las instituciones educativas, las edificaciones no deben encontrarse cercanas a las adyacencias a carreteras, fábricas, lotes de construcción, las cuales producen ruidos altos, los cuales no pueden ser contrarrestados debido a las condiciones de infraestructura de la planta física, razón por la cual las actividades se ven perturbadas muchas veces, asimismo, se evidencia la falta de concentración de maestros y estudiantes en las actividades

realizadas, así como los continuos errores en las diferentes labores que pudieses estar desarrollando en determinado momento.

Numerosas investigaciones demuestran que la reducción del ruido ambiental conduce a una disminución marcada del número de errores y a un mejoramiento apreciable de la producción. La Ley orgánica de prevención, condiciones y medio ambiente de trabajo (2007), expresa “Al estar en cualquier lugar, un sonido no deseado y molesto representa ruido y entorpece el ambiente de trabajo” (p.5).

En el ámbito educativo el ruido no sólo puede ser generador de diferentes enfermedades, sino que el mismo es un elemento totalmente distractor que provoca irritabilidad y cansancio. El ruido disminuye el nivel de atención y aumenta el tiempo de reacción del individuo entorpeciendo la labor educativa. En efecto, De la Cruz (2007), refiere que “el ambiente de trabajo debe ser tal que no perjudique el rendimiento ni la capacidad del trabajador; la Norma UNE 81-425-91 recoge el contenido de la Norma Internacional ISO 6385, la cual desarrolla no sólo cómo ha de ser el ambiente laboral” (p.10).

Sino también los distintos elementos que han de tenerse en cuenta a la hora de realizar un correcto estudio ergonómico del ambiente laboral. Una vez abordado el concepto se resalta que para los docentes, el ruido es un principal distractor y entorpecedor del proceso educativo es por lo que en todas las instituciones educativas se debe hacer un buen estudio de los ambientes sonoros dentro de la ergonomía, es de suma importancia, el oído es el detector biológico

del sonido, es el órgano sensorial externo especializado en recibir y responder a una forma de energía vibratoria llamada sonido y si este se ve constantemente perturbado con ruidos muy fuerte.

Visto desde esta perspectiva, Hernández (2007), “en las instituciones educativas los ruidos pueden ser internos (conversaciones, juegos, gritos, movimientos de sillas y mesas, entre otros) y externos (tráfico, paso de aviones, alguna industria, campos de deportes en los alrededores, entre otros)” (p.7). Independientemente cual sea su origen estos se convierten en agentes de contaminación acústica en el ámbito escolar, esta situación juega un papel muy importante, ya que tal situación disminuye el rendimiento del estudiantado y del docente de aula que son los actores principales más afectados en dicha situación. En tal sentido, los ruidos pueden provocar en el docente y estudiante estrés, conductas agresivas y en los peores casos sordera temporal o definitiva.

Es por ello que las instalaciones de las instituciones educativas deben disponer de mobiliarios que aíslen las zonas fuertes de ruidos. Igualmente, Tolcachier (2007), expresa que “el ruido tiene una gran incidencia en los diferentes trastornos vinculados a enfermedades que afecta al hombre, tales como: hipertensión, enfermedades cardiovasculares y trastornos psicológicos, entre otros” (p. 9). Basado en esto en las instituciones educativas los ruidos no sólo afectan a la salud tanto del docente como del estudiante sino que estos afectan el buen desarrollo de las actividades educativas, el ruido es un gran agente distractor que entorpece la labor docente.

Temperatura

El grado de intercambio depende, por un lado, de la temperatura del aire, la humedad, el calor radiante y el metabolismo, por otro lado, indica que las condiciones climáticas en el lugar de trabajo son esenciales para la salud, comodidad de los trabajadores y para mantener una mayor productividad, al igual que un exceso de calor o de frío puede resultar muy fastidiosa para los trabajadores y reducir su eficiencia, además de provocar accidentes.

Según la Organización Internacional del Trabajo (O.I.T.) (2007), la temperatura es un factor importante para el confort del trabajador, ya que en un exceso de calor o frío puede afectar el equilibrio térmico del mismo, es fundamental mantener las condiciones climáticas óptimas para que el cuerpo pueda conservar su equilibrio. El grado de este intercambio depende, por un lado, de la temperatura del aire, la humedad, el calor radiante y, por el otro, del metabolismo.

Así mismo, las condiciones climáticas en el lugar de trabajo es esencial para la salud y comodidad de los trabajadores, al igual que un exceso de calor o de frío puede provocar accidentes. En muchas de las edificaciones del Estado Zulia, debido al excesivo calor propio de las características climáticas de la región, las edificaciones no presentan las condiciones necesarias para contrarrestar los efectos del clima presente en ellas, razón por la cual, el personal que integra las comunidades de las escuelas se encuentran expuestos a altas temperaturas; las aulas, patios y pasillos no cuentan con las condiciones para hacer frente al excesivo

calor, lo que trae como consecuencia, sudoración, altos niveles de estrés, problemas cardiovasculares los cuales se convierten en factores de riesgo para el personal que allí labora.

Cabe señalar que, en lugares de trabajo calurosos, el sudor es el único medio por el cual el organismo del trabajador pierde calor, al evaporarse el sudor se enfría el organismo y el cuerpo se refresca. Por otra parte, el trabajo en ambientes fríos también afecta el equilibrio térmico del trabajador y su comodidad. En este sentido la O.I.T (2007), señaló que la pérdida de calor corporal es molesta y afecta rápidamente la eficiencia del trabajo.

Por otra parte, según Estrada (2004), los efectos del calor pueden causar trastornos tales como hipertermia o insolación, deficiencia de sodio, fatiga, deshidratación, dolencias en la piel, así como el sujeto puede tener las manos húmedas, poniéndolo en riesgo de pérdida del control de las herramientas, y objetos, el piso se puede humedecer, el sudor puede llegar a los ojos, causando en algunos casos accidentes.

De lo anteriormente expuesto, se puede inferir que las condiciones climáticas que prevalecen en el área de trabajo de las instituciones educativas del Municipio escolar San Francisco N° 1 objeto de la presente investigación se presenta con un excesivo calor, hecho ante el cual algunos miembros del personal deben llevar agua y prendas frescas para protegerse de las altas temperaturas, y de esta forma evitar que pudiesen deshidratarse.

Ventilación

Según la O.I.T. (2007), la ventilación sobre todo la natural es muy importante en un lugar de trabajo, ya que esta le ofrece al trabajador un mejoramiento en sus actividades. Por medio de la ventilación natural, la apertura de ventanas y puertas o la creación de dispositivos de ventilación, el docente trabajará en unas condiciones adecuadas, pero si las condiciones climáticas son inadecuadas se deben dar las pautas más largas en los descansos de los trabajadores con la finalidad de minimizar su tiempo de exposición a estas condiciones.

Para Restrepo (2004), la ventilación también desempeña un importante papel en el control de accidentes y de la fatiga de los trabajadores. Se ha comprobado que gases, vapores, humos, polvos y toda clase de olores causan fatigas que aminora la eficiencia física de un trabajador y suele originar tensiones mentales, generando consenso desgano y baja productividad.

Por otra parte, según la Ley de Salud (1979), en su artículo 109, en todos los lugares de trabajo deberán tener ventilación para garantizar el suministro de aire limpio y fresco, en forma permanente y en cantidad suficiente, mucho más en el caso de las instituciones educativas donde se atienden estudiantes. La ventilación en los locales de trabajo debe contribuir a mantener condiciones ambientales que no perjudiquen la salud del trabajador.

A su vez, los locales deben poder ventilarse perfectamente en forma natural. Cuando exista contaminación de cualquier naturaleza o condiciones ambientales

que pudieran ser perjudiciales para la salud, tales como carga térmica, vapores, gases, nieblas, polvos u otras impurezas en el aire. De este modo, la ventilación debe contribuir a mantener permanentemente en todo el establecimiento, las condiciones ambientales y en especial, la concentración adecuada de oxígeno y la de contaminantes dentro de los valores admisibles y evitar la existencia de zonas de estancamiento en las instituciones Educación Media General del Municipio Escolar San Francisco N° 1.

En el caso de las instituciones educativas, la mayoría de las edificaciones han sido construidas bajo el modelo R-3, el cual por sus características no presenta en su diseño, la presencia de ventanas sino bloques de ventilación, los cuales no son suficientes para contrarrestar los efectos del clima presente en la región zuliana, razón por la cual el número excesivo de alumnos en aula, así como el calor hace que se presenten efectos graves tanto para el docente como para el estudiante en dichas aulas de clases.

Según las normas de la Fundación de Edificaciones y Dotaciones Educativas (FEDE, 2007), la altura del dintel de la ventana será proporcional a la profundidad del salón, pero en ningún caso será inferior a 2.70 mts. y la altura de antepecho será de 1 mts. Sólo en climas muy fríos que oscilen por debajo de 18 grados, o en caso de espacios para niños entre 0-3 años, tendrán una altura de 1.60 metros, condiciones que deben ser consideradas de acuerdo al clima, y San Francisco es uno de los espacios más calurosos del estado Zulia.

Desempeño laboral Docente

Con referencia, esta variable hace referencia a las teorías que aportan conocimientos significativos a la comprensión del desempeño, como aspecto que refleja el acierto en la aplicación de los esfuerzos y el uso de recursos a lo largo de todo el proceso educativo. Según, Guerra y López (2007), “refiere que el desempeño es reflejado cuando el docente cumple con todas sus funciones y obligaciones inherentes a la profesión, cargo u oficio, actuar, trabajar y dedicarse a una actividad es decir; dedicarse a una actividad satisfactoriamente” (p. 23).

Dicho proceso está basado en la superación e investigación continua de su propia actuación, de esta manera irá tomando conciencia de las situaciones que se le presentan lo cual se determina con su propia evaluación, así como también la evaluación del desempeño llevada a cabo por el director considerándose como una estrategia de motivación.

Hasta el presente se ha definido el desempeño, como las acciones o comportamientos observados en los docentes, pero el desempeño se relaciona o vincula con las habilidades y conocimientos que apoyan las acciones del trabajador, en pro de consolidar los objetivos de la institución educativa. Que es reflejada en el conjunto de funciones y roles que hacen posible su acción, aunado a las cualidades de su comportamiento y ajustado a las normas educativas y de la comunidad involucrándose e identificándose con su trabajo.

En el mismo orden de ideas, Díaz y Hernández (2006), refiere “la función central del docente consiste en orientar y guiar la actividad mental constructiva de sus alumnos, a quién les proporcionará una ayuda pedagógica ajustada a su competencia” (p. 6). De acuerdo con lo referido con estos autores para que la ayuda pedagógica sea eficaz es necesario que el docente provoque desafíos y retos abordables que cuestionen y modifiquen los conocimientos de partida del alumno.

Asimismo, mediante la actividad docente, debe incrementar en el educando la competencia, la comprensión y la actuación autónoma, también debe acompañar éstos propósitos de una reflexión constante para que los alumnos se conviertan en aprendices exitosos, pensadores críticos y planificadores activos. Expresa por otra parte, De la Cruz (2007), “que el desempeño laboral docente evalúa la calidad, la productividad del profesional y la conducta en el trabajo, referido a la puntualidad, comportamiento, disposición para el trabajo, disciplina, compromiso institucional, desarrollo pedagógico, innovación, métodos y técnicas, estrategias para la enseñanza” (p.4).

En base a lo anterior, el desempeño es el acto de realizar los requisitos de la profesión educadora y cumplir con las tareas específicas que le son asignadas al docente, entre ellas los roles, la participación asumida mediante su identificación laboral y el potencial demostrado por el individuo durante su labor. Ya que la labor del docente es contribuir al crecimiento de sus estudiantes.

Contribuir, desde los espacios para la enseñanza sistemática, al desarrollo integral de las personas. Igualmente, Matos y Migdalia (2009), expresan “que el desempeño es la capacidad que tiene el docente en realizar las diferentes actividades al momento de forma eficiente y eficaz. Realizando dichas actividades, en la institución educativa con la intención de obtener objetivos organizacionales y particulares” (p.19). El desempeño también es planteado como descripción objetiva y confiable de la manera como un empleado desempeña su puesto, atendiendo a las especificaciones del cargo.

Desempeño Aulístico

Dentro de las funciones del docente está la de valorar el trabajo cotidiano del estudiante dentro del aula de clase. Es la principal tarea de la cual se debe encargar el docente con la finalidad de llevar a cabo su labor diaria en el aula y el trabajo que en ella deben realizar los estudiantes a su cargo. Como se puede inferir, para Tomlinson (2007), “la educación es concebida como la vía de producción del conocimiento” (p. 497), es por ello que necesita de docentes que cumplan con su actividad básica relacionada con su labor exigida en la institución, de tal manera que contribuya a la formación integral del individuo..

Expresa por otra parte, Ortega (2007), “el docente dentro del aula de clase debe desarrollar y fortalecer potencial de los estudiantes, el docente debe facilitar,

mediar y permitir a través de diferentes estrategias que el estudiante alcance sus conocimientos, su máximo potencial” (p.4), esta función requiere de un clima afectivo, armónico, de mutua confianza para desarrollar su trabajo.

En este contexto, el docente dentro del aula de clase está encargado de generar habilidades metacognitivas en los estudiantes, a través de diferentes estrategias que promuevan el aprendizaje significativo, el docente debe facilitar y promover los intereses de sus estudiantes, sus diferencias individuales, sus inteligencias múltiples, sus necesidades evolutivas, los estímulos de sus contextos: familiares, comunitario, educativos y mediar el nuevo aprendizaje con esas realidades.

Sobre el asunto, Santos (2007), expresa que “el desempeño del docente dentro del aula va mas allá, de observar y se valora en la clase durante el día a día, la evaluación del trabajo cotidiano debe tener un sentido de encuentro y análisis de la realidad educativa que se vive en el aula” (p.2). El docente y el estudiante deben ser co-participantes de la experiencia de aula, y por lo tanto, generadores de experiencias que permitan el mejor desarrollo del hecho educativo, el cual motive la dinámica en el funcionamiento del aula.

Vinculando al concepto, el docente debe hacer la realidad más comprensible para sus educandos, estableciendo y construyendo nuevos paradigmas de realización personal, para lograr un mundo mejor. Promoviendo la confianza, el valor a las personas, la responsabilidad de asumir sus propios actos y estimular el

estudio como un placer entre otros.

Tratando de profundizar, la función real del docente dentro del aula de clase, debe ser como ya se ha mencionado, promover oportunidades de aprendizaje, es por ello que su labor debe estar enfocada hacia los logros de aprendizaje de los estudiantes, estos resultados reflejan la calidad y el alto desempeño del profesor, su meta debe estar encaminada a que el estudiante aprenda y proyecte sus aprendizajes en la vida cotidiana, es decir prepararlo para la vida.

Planificación de la instrucción

Hasta el presente se ha definido el desempeño, como las acciones o comportamientos observados en los docentes, pero el desempeño se relaciona o vincula con las habilidades y conocimientos que apoyan las acciones del trabajador, en pro de consolidar los objetivos de la institución educativa. Entre acciones que contribuye a su labor dentro del aula de clase pueden ser: planificación de la instrucción, práctica pedagógica, investigación, creatividad y trabajo en equipo. Para, Tomlinson (2007), “la planificación de la instrucción es la herramienta fundamental del docente”. (p.16).

Sin duda, la planificación, es una de las etapas más importantes del docente en el cumplimiento de sus funciones, ya que a través de ella se organiza y establece prioridades, que contribuyen en el proceso educativo, obteniendo como resultado un ser formado de manera integral, por otro lado con una adecuada

planificación se evita la improvisación y quedarse sin herramientas que faciliten su labor, donde los únicos afectados serán los estudiantes.

De acuerdo con, Ramos (2007), “El docente planificador, debe estar enfocado en planear el proceso de aprendizaje, a través de la anticipación de los acontecimientos, aprovechando las oportunidades y diseñando estrategias para determinar las acciones en el aula”(p.7). A través de la planificación el docente, puede tomar decisiones, definir los conjuntos de acciones que llevará a cabo, previamente analizada y estudiada con el fin de lograr los objetivos establecidos.

Entonces el docente en esta función logra establecer procedimientos para lograr la optimización de los aprendizajes entre los medios y los objetivos, proporcionar normas y planes detallados en la toma de decisión que contribuyen en el proceso educativo, sin una adecuada planificación por parte del docente, este solo estaría improvisando, y por lo consiguiente las decisiones tomadas para el hecho educativo no podrían ser los más correctos.

Según, el estudio realizado por Amarista (2007), “la planificación del docente debe establecer los objetivos, definir estrategias, políticas y planes detallados para alcanzar que su labor sea la más efectiva” (p.10). El docente debe organizar sus acciones que ayudarán a su desempeño, ya que organizará sus ideas para que ayuden en el proceso educativo.

Con respecto a lo mismo, el docente en su función de planificador debe

identificar, evaluar necesidades, determinar problemas y presentar las alternativas de la solución de los mismos, visto desde un enfoque sistemático la planificación permite dar una solución lógica a las situaciones presentadas en el entorno educativo a través de estrategias prácticas y pertinentes.

De acuerdo con, Izarra y López (2007), “el docente es instrumento clave para el proceso educativo, a él le corresponde crear el ambiente en el cual se debe producir y consolidar el aprendizaje formal” (p.9). Para lograr tal acción el debe cumplir su planificación, debe estar orientado en aplicar sus conocimientos, habilidades básicas en la administración educativa para participar eficientemente en la organización y funcionamiento de las instituciones, planificando actividades para detectar necesidades de la Institución, de la comunidad o de los educandos.

Sobre el asunto, el Ministerio del Poder Popular para la Educación (2007), “el docente como planificador debe poner en manifiesto un proceso continuo y sistemático de construcción colectiva. En tal proceso todos los entes involucrados en el proceso educativo deben intervenir” (p.5). Con el objetivo de organizar, diseñar, implementar, direccionar, coordinar, evaluar, sistematizar acciones y actividades que permiten el desarrollo del proceso de aprendizaje garantizando la transformación en el proceso de la formación ciudadana.

En efecto, para, Graells (2008), “el docente como planificador, debe conocer las características individuales y grupales de sus estudiantes para luego establecer los objetivos, contenidos, actividades, recursos y así realizar su labor

con mayor eficiencia y eficacia y lograr los objetivos de planificación” (p.14). Dentro de su planificación debe estar inserta las diferentes estrategias didácticas que incluyan actividades motivadoras, significativas, colaborativas, globalizadoras y aplicativas. Deben promover los aprendizajes que pretenden contribuir al desarrollo personal y social de los estudiantes.

Práctica Pedagógica

La práctica pedagógica docente dentro del aula, son las acciones que van más allá de utilizar múltiples técnicas y desarrollar metodologías de enseñanza. En relación con estas implicaciones, Córdoba (2009), expresa “que la practica pedagógica implica conocer las interacciones de sus estudiantes en un espacio donde se comparten múltiples subjetividades, tanto las que aporta el docente como elemento guía del proceso, como aquellas que aporta cada estudiante” (p16). Es por ello, que las prácticas pedagógicas, establecen una relación ética o pedagógica y un vínculo afectivo entre el docente y el estudiante. Dicha relación debe permitir ayudarlo en el conocimiento de la realidad para lograr su ubicación.

Se refiere entonces, que las prácticas pedagógicas, expresan el diario desempeño educativo dirigido a propiciar aprendizajes pertinentes a los estudiantes y cuando se habla de aprendizajes pertinentes no se alude solamente a lograr conocimiento en un área específica, sino a la integralidad de la educación como formadora de individuos para la vida.

Así mismo, para Redondo, Labarca y Reverol (2009), exponen “que el docente en sus prácticas pedagógicas no solo debe guiar al grupo, sino que aspira a apoyar de forma individual a cada uno de los estudiantes y explora sus habilidades y debilidades” (p.12). Se requiere entonces impulsar un cambio educativo de largo aliento, para transformar un modelo pedagógico que es el eje de reproducción del modelo educativo vigente.

Para ello, es imprescindible desarrollar prácticas pedagógicas que respondan a las necesidades, intereses y aspiraciones de esta nueva sociedad, basados en el nuevo currículo bolivariano, donde se acentúa la constante relación que debe existir entre los docentes, estudiante y comunidad. La educación persigue o se orienta a formar un ser humano integral, más que un hombre productor, capacitado para desempeñar un oficio o profesión

Para Wilder y Valencia (2008), expresan “la práctica pedagógica es el lugar donde interactúa el docente, los estudiantes, el asesor, la institución educativa define las directrices para llevarla a cabo en su plenitud” (p.3). A través de las prácticas dentro del aula, se logra desarrollar y estimular adecuadamente las habilidades motrices básicas y la consolidación de las capacidades de cada individuo.

En este caso la práctica asume las diferentes relaciones que se dan en ese contexto, como los procedimientos, estrategias y acciones, estableciendo normatividad y jerarquías en el tiempo y espacio donde se realizan, encaminados

según los objetivos a alcanzar, las posiciones y disposiciones de los escolares, acorde a la unidad didáctica, al currículo y a la filosofía institucional.

Por lo tanto, Patiño (2007), expresa “que las practicas pedagógicas del docente debe incorporar un sinfín de actividades tales como: la observación, el análisis y la reconstrucción del hecho educativo en y fuera de ella” (p.12). El significado de la práctica esta en otorgar sentido a la acción educativa que es respaldado con el actuar en cada actividad, juego o sesión de clase, construir y construir el sentido de lo que se hace, por qué, para qué y cómo se hace, elemento característico de un buen profesional.

Por último, Padierna (2007), expresa que “la práctica pedagógica implica que el sujeto que reflexiona acerca de su práctica docente ubica como referencia un saber que remite al hacer artesanal, al hacer técnico, al pensar más que aun hacer” (p.16). No obstante, las aulas de clase, la escuela y el mundo son los escenarios propicios para que todos los días se rectifique acerca de las múltiples experiencias pedagógicas mediante el desarrollo de competencias para observar, escribir re-escribir, reflexionar, ingeniar estrategias nuevas y solucionar problemas prácticos. La experiencia reflexionada crea condiciones necesarias para mejorar el trabajo.

Investigación

En la educación media general se ha realizado en los últimos años grandes esfuerzos para cambiar las funciones del docente dentro del aula, sin duda aun

prevalece la práctica pedagógica caracterizada por una mezcla de elementos de la enseñanza basada en la transmisión de conocimientos críticos. Pero se ha dejado atrás la figura del docente investigador, que sin duda es una opción válida y posible para superar las limitaciones del modelo tradicional de enseñanza.

Es así como Yovane (2007), expresa “la investigación constituye el proceso mediante el cual el conocimiento implícito, dado por sentado hasta el momento, se hace explícito, se examina críticamente, se reformula y se comprueba mediante la acción posterior” (p.14). Es decir, el docente como investigador, establece estrategias que le permite una continua reflexión acerca de sus prácticas dentro del aula, estableciendo experimentación pedagógica y estableciendo teorías educativas. Así, la investigación como base de la enseñanza significa que ésta se mejora en la medida en que el docente asume la teoría y la acción educativa como hipotética y experimental y verifica su validez en la práctica cotidiana.

De igual manera, para Weiss (2007), expresa “la investigación en la docencia debe cobrar mayor énfasis, por los continuos cambios que presenta esta sociedad cambio que favorece la recuperación de los planteamientos de la acción educativa” (p.20). El docente dentro de su aula de clase debe establecer la investigación-acción, ya que esta permite la indagación de los diferentes contextos acerca de su práctica educativa.

Además, la investigación debe estar orientada a la práctica educativa, siendo factible situarla en el paradigma interpretativo crítico, considerando que pretende

propiciar el cambio social, transformar la realidad y que las personas tomen conciencia de su papel en ese proceso de transformación, y su rol en el sistema educativo.

Por otro lado Carr, Méndez y Méndez (2007), expresa “la práctica de la docencia, exige la búsqueda y el diseño de diferentes estrategias”. Es por ello que la mejor forma de reflexionar acerca de estas prácticas, es la basada en los resultados obtenidos y sus posibles orientaciones, llevada a cabo desde la práctica misma, como ejercicio de autoevaluación.

El objetivo de la aplicación de la investigación en el desempeño laboral es la reflexión de las prácticas continuas no solo en los aspectos instrumentales o técnicos del ejercicio docente, sino la recuperación de marcos teóricos, presupuestos y posiciones valorativas que enriquecen la práctica educativa y convierten al docente en investigador de su propio ejercicio profesional. Es entonces cuando se habla del docente-investigador, como el actor involucrado en el mejoramiento de su práctica.

En el mismo orden de ideas, Álvarez (2007), manifiesta “la investigación en el aula de clase permite la identificación de problemas, análisis, formulación de hipótesis, reunión e interpretación de datos, acción y evaluación”. (p.23) La investigación es quizás una de las principales herramientas que cuenta el docente para el poder reflexionar acerca de sus acciones y a partir de allí tomar decisiones que contribuyan a cambiar la realidad de su desempeño dentro del aula de clase.

Asimismo, para Campo (2008), manifiesta “la investigación dentro del aula de clase aporta gran información teórica- practica, que le permite al docente observar su realidad de forma natural tal como esta”(p.40). A través de la investigación el docente puede medir su desempeño, la investigación permite reconstruir la realidad y al mismo tiempo entenderla y si es posible transformarla.

Trabajo en Equipo

Para hablar de trabajo en equipo, es necesario definir lo que es un equipo. Es por eso que Robbins (2004), lo define como “Dos o más personas que interactúan, que son interdependientes, y se han reunido para alcanzar objetivos particulares”. (p.293). En este orden de ideas, Delaire y Ordronneau, citados por Gómez (2006), plantean que “un equipo se integra, cuando dos o más personas interactúan para tratar de lograr un fin común. Un equipo sabe a lo que juega, cómo juega y para que juega”(p. 52).

En relación con lo referido por el autor, la permanencia del equipo es necesaria en toda organización, los posibles perfiles de los integrantes son, los activos: estas personas suelen ser el motor de los equipos, seguros de sí mismos, colaboradores y sociales son el soporte de la estructura del equipo. La labor del líder o facilitador es encauzarlos positivamente y estimularlos con sus reconocimientos. Al respecto, Robbins (2004), expresa:

Los pasivos: al contrario del perfil anterior, son personas que por distintas causas pueden ser retraídas y tímidas; para ello el trabajo en equipo no lo

consideran una oportunidad, sino un verdadero martirio. La función del facilitador o líder es darles confianza y estimularlos a ser más activos. Se presentan asimismo, los negativos: en este grupo se encuentran los pesimistas, quienes son difíciles de tratar y escépticos, sin embargo deben ser incorporados al grupo, cambiar su supuesta incredulidad y hacerlos participar en los resultados que se vayan produciendo hay que tener mucha paciencia e ingenio para integrarlos a las tareas del equipo.

Los agresivos: las personas con este perfil son extremadamente difíciles de tratar, lo ideal al tratar con estos, es no perder el objetivo de integrarlos, de desarmar su agresividad, y de descubrir el motivo de la misma. Los irresponsables: esta clasificación corresponde a personas que son muy buenas en la participación verbal pero al pasar de los acuerdos verbales a los hechos no muestran resultados.

El facilitador o líder: esta persona juega un papel clave en el establecimiento del equipo, es la pieza única que hace que las cosas se logren. Debe ser una persona con alta estima, con facilidad de palabra, con conocimiento de manejo de situaciones conflictivas, debe ser capaz de saber combinar el desarrollo personal con el beneficio grupal (p.253,254,255)

La efectividad de estos es directamente proporcional al sentido de pertenencia que los integrantes sientan, el grado de utilidad que encuentran en su labor, la libertad de pensamiento y de acción, así como la comunicación eficaz,

libre y fluida en todos los contextos. En este mismo orden de ideas, Cantú (2005), considera que:

Para que un equipo sea exitoso debe haber congruencia entre los objetivos individuales y los del grupo. Además, se debe reducir al máximo la competencia entre los miembros para que exista la comunicación, el respeto y el entendimiento mutuo que se necesita para la participación total (p.124).

De acuerdo a lo expuesto por el autor antes citado, cuando se trabaja en equipo se celebra con otros el éxito obtenido, igualmente se comparten los fracasos. Los miembros de un equipo se esfuerzan al máximo para mostrar sus habilidades, debido al compromiso adquirido con sus compañeros. Los equipos facilitan la comunicación, necesidad natural del ser humano ignorada por la especialización e individualización del trabajo, una interacción clara de mejorar algún aspecto básico del proceso, y que la organización alcance sus objetivos y metas. Aunado a esto, Gómez (2005), considera que los equipos pueden ser formales:

Los equipos formales son aquellos que la institución crea para realizar de manera normal tareas de un área específica. En una institución educativa, se encuentran las áreas académicas, administrativas, de apoyo o mantenimiento y de extensión o investigación. Algunas veces estos equipos son creados para cumplir alguna labor, y posteriormente se desintegran: son los llamados equipos por tarea. Los equipos informales, son los que se integran para establecer vínculos entre los miembros de la organización. (p.53)

De esta manera, el autor define cuatro razones para la existencia de estos equipos puesto que se mantienen, refuerzan las normas, dan sensación de satisfacción, seguridad, posición social, apoyan la comunicación y sirven para

resolver problemas, buscando por medio del equipo informal en la organización que todos entiendan lo mismo, se establezcan relaciones con los demás personas, se aclaran dudas y malas impresiones, se propicie un clima de apertura y confianza y se origine una red de apoyo.

Compromiso

El compromiso es un atributo en el cual se soporta la capacidad de logros en las instituciones. En este sentido, Davis y Newstrom (2006), consideran que el compromiso “es el grado en el que un empleado se identifica con la organización y desea seguir participando activamente en ella”(p.279). Es considerado una fuerza magnética que atrae en sí a las personas y está determinada por la disposición que se tenga hacia la institución.

En la Educación, el compromiso del docente se refleja en el acuerdo que se logre entre los miembros del personal para garantizar las metas. Para Kinicki y Kreitner (2005), el término compromiso “refleja el grado en que la persona se identifica con una organización y se compromete con los objetivos de ésta”(p. 159). Además, aconsejan que los gerentes aumenten la satisfacción en el trabajo para lograr niveles altos de compromiso. A su vez, estos últimos facilitarán una mayor productividad.

Por lo antes expuesto, el compromiso debe estar orientado hacia la satisfacción laboral de los docentes, apoyada en un proceso de indagación que permita determinar de manera asertiva el comportamiento de la organización,

considerando el entorno y las actitudes de las personas para elevar su compromiso e identidad con la institución.

Hay pocas cosas tan desagradables en la vida como trabajar en un lugar que no les agrada. Por esta razón, al buscar trabajo es importante considerar los intereses y necesidades personales, pero también la personalidad propia y las personalidades de la gente que serán compañeros, ya que todo eso forma parte del clima organizacional. De lo contrario, no es realista pensar que las personas que trabajan en una institución, incluyendo a los directivos, van a mostrar compromiso con ésta o la labor que desempeñan, si la institución no ofrece un clima organizacional adecuado y que respete sus necesidades.

Para Robbins (2005), “un buen clima organizacional es condición necesaria en el modelo de gestión de calidad, donde el gerente y su personal sientan el deseo y el compromiso de participar”(p.256). Todo gerente educativo, en su proceso gerencial debe ser muy preciso por cuanto todo lo que se realice en la institución es responsabilidad de él y de su equipo, pero el compromiso de hacerlo correctamente recae sobre él que es el cuentadante de la institución, lo cual implica una acción de gran categoría.

Criterios

El personal directivo y docente del sector educativo, está caracterizado por una serie de aspectos importantes que permiten saber cuáles son los elementos

resaltantes que deben ser asumidos en el momento de determinar cómo es su desempeño, definiendo Bounds y Woods (2006), que estos son parámetros con los cuales se pueden “medir y evaluar el desempeño de los empleados” (p.317), expresando que si bien, tales criterios son útiles, es necesario relacionarlos con la satisfacción del cliente y la mejora continua.

Por su parte, Sastre y Aguilar (2007), explican que cuando se quiere saber cómo es el desempeño de las personas dentro de la institución, es preciso contar con una metodología de evaluación que determine los criterios, de allí que sea preciso tomar en cuenta que estos deben tener validez, es decir, tener un instrumento o técnica de evaluación que debe medir correctamente el desempeño o la aportación del empleado al éxito de la empresa, para lo cual, los factores empleados deben hacer la medición relevante.

Además, los autores antes citados consideran relevante asumir la posibilidad del criterio en cuanto a la consistencia, tanto a lo largo del tiempo como si es realizada por parte de diferentes evaluadores, para que el resultado no varíe significativamente. Asimismo, el criterio debe tener sensibilidad o capacidad de discriminación, permitiendo diferenciar distintos niveles de trabajadores, ya sea por el nivel de los resultados alcanzados, o por su actitud ante el trabajo o por sus habilidades y conocimientos.

De igual manera, el criterio debe tener practicidad, siendo posible ser medido y en la medida de lo posible, de forma cuantitativa. En razón de lo antes expuesto,

dentro de los criterios que pueden asumirse para medir el desempeño están la cantidad de trabajo, la calidad, los tiempos, el costo y además, Bounds y Woods (2006), mencionan también los intangibles como son “la asistencia excelente, el número de sugerencias presentadas, la participación en el equipo, entre otros” (p.317), que no se ven todos los días pero son de gran relevancia para poder considerar que el desempeño es excelente, bueno, regular o deficiente.

En el caso educativo, los criterios de desempeño los establece el Reglamento del Ejercicio de la Profesión Docente (2000), donde se exponen los deberes que tienen los docentes, los cuales se consideran los criterios para medir la eficacia de su desempeño, tomando en cuenta la responsabilidad, la calidad de su trabajo, así como la iniciativa y creatividad desarrollada en su labor diaria.

Productividad

La productividad dentro del proceso educativo se asocia con el propósito de obtener más de lo que se invierte, ajustando el trabajo al propósito de las instituciones. A respecto, Davis y Newstron (2006), definen la productividad como “la relación que existe entre la producción total o resultado final (output) y los recursos tiempo, dinero y esfuerzo (input) utilizando para lograrla”(p.124).

En el caso de las instituciones educativas, mediante el desempeño del personal que labora en los planteles al mejorar la productividad en materia educativa, aumenta la calidad del producto educativo, utilizando los mismos

recursos o bien, sea logra cuando se obtiene una mayor producción con menor cantidad de recursos.

Asimismo el concepto de productividad no implica que se deba producir más, sino, es la medida de la eficiencia con la que se produce lo deseado. Consecuentemente una mejor productividad es un indicador valioso para detectar como ha sido utilizado los recursos en la institución educativa. Es menor desperdicio y una conservación de los recursos.

En este sentido la productividad es la integración de los índices de eficiencia con los de eficacia para obtener la productividad de la organización. En particular, Serna (2005), especifica que “dicha productividad consiste en ser eficaz (logro de los objetivos y metas) con la mejor utilización de los recursos, eficiente”(p.258). De un modo general, la productividad en las instituciones educativas se refiere a la producción en función del factor trabajo.

Lo habitual es que la producción se calcule utilizando números índices (relacionados, por ejemplo, con la eficiencia y la eficacia), y ello permite averiguar la tasa en que varía la productividad. Una de las claves del éxito de una institución educativa reside en saber incrementar la productividad. Según Pacheco (2005), “el perfeccionamiento se basa en una infinidad de cambios tan pequeños en si mismo que parecen insignificantes, pero estos cambios incrementales sostenidos a través de los años pueden transformar fundamentalmente una organización” (p.63).

Por su parte la innovación introduce fuertes modificaciones, cambios notables que se realizan en un tiempo relativamente corto apoyados por consultores externos que demandan una inversión importante. Es decir, en las instituciones educativas, al introducir tecnología, así como los recursos didácticos que se traducen en mobiliario, textos, computadores, entre otros pueden garantizar una mayor productividad en cuanto a la calidad de la educación.

Efectividad Laboral

Las organizaciones para lograr el efecto que se desea tienen que ser efectivas en este sentido, Hernández y Rodríguez (2006), señala “la efectividad es la habilidad de seleccionar las metas y los objetivos adecuados y alcanzarlos (p. 457). De hecho, se tienen que crear condiciones que propicien un estado de bienestar en los alumnos, para que el mismo sea satisfactorio y asegurar el aprovechamiento eficaz del potencial humano.

Por su parte, Ivancevich, Konopaske y Matteson (2006), refieren “en la empresa se considera que si se practican determinados valores se generara una efectividad” (p. 23). Lo referido por estos autores, conlleva a pensar que la efectividad de las organizaciones es tarea de los gerentes por cuanto ellos son responsables de la eficacia de los individuos, de los grupos de trabajo y de la organización; por tanto le corresponde proponer un sistema de valores basadas en normas de comportamientos éticos que se deben de comunicar el personal; sin embargo, deben aumentar la autoridad y responsabilidad siempre estimulando la

confianza, el reconocimiento y la capacidad del personal en las instituciones escolares.

Del mismo modo, Lussier y Achua (2006), definen “la efectividad como la consecución de cuatro resultados de desempeño, innovación, eficiencia, calidad y satisfacción (p. 243). Por tanto, de acuerdo con lo afirmado por estos autores se piensa que los docentes efectivos son los que permiten que la organización funcione efectivamente.

Asimismo, liderar un equipo con efectividad exige un cambio en la manera de pensar y en el comportamiento del gerente; ya que sin un liderazgo efectivo los equipos pierden el rumbo, no avanzan lo suficiente, se alejan del objetivo y permanecen bloqueados por conflictos interpersonales; de allí que la efectividad de un equipo depende de la alta dirección y desempeño de este.

Iniciativa

Entre las competencias del docente actual se destaca la iniciativa o innovación. Según Alles (2006), es la capacidad para modificar las cosas incluso partiendo de formas o situaciones no pensadas con anterioridad. “Implica idear soluciones nuevas y diferentes ante problemas o situaciones requeridos por el propio puesto, la organización, los clientes o el segmento laboral donde actúe” (p.97). Desde esta perspectiva, se puede definir como la aplicación de nuevos conocimientos o nuevas interpretaciones y combinaciones de conocimientos existentes a los procesos productivos, es decir, las competencias genéricas del

personal docente expresan el conocimiento puesto en práctica, lo que no necesariamente significa la aplicación de nuevos conocimientos.

Asimismo, según Marsh (2005), el proceso de innovación “implica un momento de destrucción creativa de conocimiento y de competencias existentes, sobre todo cuando se trata de realizar cambios radicales en la clase” (p.221). Esto no significa romper con toda la memoria organizacional, sino con algunos de sus aspectos. La disyuntiva que se presenta para la organización educativa, es explotar las rutinas existentes o bien, explorar nuevas rutinas.

Según Weggeman (2005), “la importancia de este punto radica en que se busca romper con la práctica de que los procesos educativos son generalmente muy conservadores y tienden a reforzar los marcos de referencia vigentes, continuando con el conocimiento existente” (p.245). Mucho más difícil y menos aceptado en las organizaciones, es la estrategia orientada a lograr un nivel cualitativamente mayor de conocimiento, a trascender lo existente.

Esto requiere como parte de la estrategia, que el docente se motive para moverse en dirección de este aprendizaje trascendental. Desde este punto de vista, las competencias del personal docente aluden con frecuencia a la memoria organizacional y no siempre son un instrumento para la innovación. Por su parte, Bustamante (2006), refiere que se han calificado a dichas competencias “como intrínsecamente conservadoras, que no rebasan lo existente. Además, cabe destacar que el trabajo, el aprendizaje y la innovación, tradicionalmente se han

visto como actividades en conflicto” (p.161). En otras palabras, prácticas y rutinas de trabajo eran consideradas como conservadoras para la resistencia al cambio así como el aprendizaje se visualizaba separado del trabajo con dificultades para el cambio.

En otras palabras, la innovación se vislumbraba como una necesaria imposición de cambio que interrumpía la rutina del trabajo colectivo, por lo cual interconectar estas tres actividades y hacerlas mutuamente complementarias, requiere de un reconocimiento de la importancia de su práctica por parte del personal docente. En este orden de ideas, la separación tradicional entre estas actividades es provocada por las representaciones abstractas de la práctica, e incluso la negación de la práctica pedagógica actual surgida en el ámbito educativo.

Esto significa, que su conexión requiere de la modificación del trabajo y de la definición de las competencias, así como de las formas de aprendizaje colectivo, que generalmente suelen encerrarse en descripciones formales. De concebirse como comunidades de aprendizaje, una organización podría reducir las distancias entre trabajo (competencias), aprendizaje e innovación.

En tal sentido, Marsh (2005), señala que para que la iniciativa se traduzcan en mejoras sostenidas en la productividad docente, las iniciativas innovadoras no deben limitarse a un solo ámbito, ya que estudios empíricos han demostrado que

“para tener un buen desempeño, se requiere ser buenos en muchos pequeños sistemas de la organización” (p.224).

De allí, que las innovaciones en el ámbito educativo tendrán que darse simultáneamente con la organización del trabajo, los diferentes subsistemas de la gestión de recursos humanos y las relaciones laborales. Esto implica que el personal docente al poner en práctica un proyecto o iniciativa en uno de estos ámbitos, requerirá construir la articulación con los demás para poder lograr un impacto global en la escuela y en la comunidad que la rodea.

Se requiere, asimismo, un conjunto de acciones que favorezcan la integración y la participación de todos los miembros del plantel en diversas actividades, pues sólo de esa manera podrán construir grupos donde prime la cohesión social, garantía última para la conformación de una sociedad en paz, es a la vez un reto y una oportunidad para los docentes, quienes deben tener oportunidades para dar mayor proyección y alcance al intercambio de expresiones con el alumnado, aplicando para ello las políticas de calidad.

Relaciones Interpersonales

Se enfatiza en una atmósfera grupal formal, cómoda, armoniosa y libre de tensiones. La relación entre los miembros es cooperativa y no competitiva. Se opera en un ambiente de apoyo y respaldo mutuo. Las sugerencias, ideas, comentarios e informaciones se dan bajo un espíritu de servicio y en la medida

que se da, se espera recibir. Por su parte, Gitman y McDaniel (2006), consideran que los gerentes no sólo deben motivar a los individuos sino que muchas veces también a un grupo entero, conformado por varias personas que comparten la misma meta y que colaboran para su cumplimiento, continúan indicando los autores que el gerente debe desempeñarse como un líder eficaz.

Fijando objetivos, y definiendo las actividades a través de las cuales harán de cumplirse, fortalecer los lazos entre los miembros del grupo para mantenerlos unidos y poner el ejemplo con una conducta y actitudes positivas. En consecuencia, puede inferirse que tener compañeros y supervisores inmediatos amigables y que brindan apoyo lleve a una mayor satisfacción en el trabajo, por ende la satisfacción del personal se incrementa cuando el supervisor inmediato es comprensivo y amigable, ofrece halagos por el buen desempeño.

Estas características evidencian, que los equipos de trabajo presentan metas y valores definidos, la comunicación permite el intercambio a través de la participación del liderazgo la toma de decisiones la controversia el manejo del conflicto y las relaciones interpersonales el compromiso e identidad de la institución.

Por su parte, Salazar (2005), refiere que “la comunicación interpersonal es la que se produce entre dos o más individuos y ofrece la posibilidad de una expansión sin límites, a través del diálogo, el cual permite manifestar las ideas por medio de la conversación”(p.13). Ese planteamiento destaca la importancia del

lenguaje y la conducta cívica que deben asumir los equipos de trabajo dentro de las organizaciones para producir una verdadera comunicación interpersonal, favoreciendo de esta manera la gerencia de calidad, la calidad educativa, así como un clima organizacional adecuado.

Asimismo, según Pineda (2006), en las organizaciones educativas al establecer relaciones interpersonales se favorece la formulación y unión de visión, misión, por parte del personal directivo, docente, obrero para orientar al cambio así como a las innovaciones en función de los intereses, a objeto de resolver los problemas educativos entre los cuales se aprecian la estructuración de eficientes equipos de trabajo para garantizar la solución de los conflictos que pudiesen presentarse en la misma.

Cuadro N° 1
Mapa de variables

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES
Ambiente escolar	Edificación escolar	Infraestructura Servicios básicos Espacio físico
	Ergonomía Ambiental	Iluminación Ruido Temperatura Ventilación
Desempeño Laboral Docente	Desempeño Aulístico	Planificación de la instrucción Práctica pedagógica Investigación Trabajo en equipo Compromiso
	Criterios	Productividad Efectividad Laboral Iniciativa Relaciones Interpersonales

Fuente:

Pirela

(2011)

CAPITULO III

MARCO METODOLOGICO

En este capítulo se esboza la metodología empleada en el estudio, basado en Chávez (2007), la cual contiene el tipo y diseño de investigación utilizada, la población objeto de estudio, las técnicas y el instrumento de recolección de datos, la validez y la confiabilidad del mismo, así como el tratamiento estadístico que se aplicará para permitir la correcta interpretación de la recolección de información: análisis de datos, codificación y por último el procedimiento de la investigación.

Tipo y nivel de investigación

El nivel de esta investigación, según Arias (2006), es descriptivo correlacional, el cual se presenta cuando el investigador conociendo de antemano las características de la situación detectada, profundiza en ella para medir las variables que intervienen el estudio y sus relaciones. De esta forma, puede describir, identificar, caracterizar los elementos y los comportamientos que investiga.

El tipo de investigación se clasifica de carácter descriptivo, de campo y correlacional. En este sentido, Chávez (2007), destaca que las investigaciones

descriptivas “son todas aquellas relacionadas con el estado real de las personas, objetos, situaciones o fenómenos, tal cual como se presentaron en el momento de su recolección” (p.135).

Al respecto, Hernández, Fernández y Baptista (2006), exponen que “los estudios descriptivos buscan especificar las propiedades importantes de personas, grupos, comunidades o cualquier otro fenómeno que sea sometido a análisis. Miden o evalúan diversos aspectos, dimensiones o componentes del fenómeno a investigar” (p.60). Igualmente, es considerada como una investigación de campo, la cual es definida en el Manual de trabajo de Grado y Especialización de la Universidad Pedagógica Experimental Libertador (2004), como:

El análisis sistemático de problemas de la realidad, con el propósito de describirlos, interpretarlos, entender su naturaleza y factores constituyentes, explicar sus causas y efectos o predecir su ocurrencia, haciendo uso de métodos característicos de cualquiera de los paradigmas o enfoques de investigación conocidos, o en desarrollo. Los datos de interés son recogidos en forma directa de la realidad, en este sentido se trata de investigaciones a partir de datos originales. (p.5)

Asimismo, se considera una investigación correlacional ya que según Hernández, Fernández y Baptista (2006), tiene como propósito medir el grado de relación entre dos o más variables. Para efectos de esta investigación se obtuvo información relevante y actualizada, en forma directa de la realidad, es decir, en

las Instituciones de Educación Media General del Municipio Escolar N°1, la cual permite alcanzar el objeto de estudio y plantear una serie de conclusiones y recomendaciones con relación a la temática planteada, dando así respuestas a los objetivos planteados en el presente estudio.

Diseño de la investigación

El diseño de la presente investigación es de tipo no experimental, Hernández, Fernández y Baptista (2006), refieren "los estudios no experimentales se realizan sin la manipulación deliberada de variables y en los que se observan los fenómenos en su ambiente natural para después analizarlos" (p. 183). En este caso, el fenómeno se observó en las Instituciones de Educación Media General del Municipio N° 1, se estudió tal y como se presentan.

En cuanto al momento destinado a la recolección de datos, el estudio obedeció a un diseño transeccional o transversal, Balestrini (2005), indica "estos diseños recolectan datos en un solo momento, en un tiempo único. Su propósito es describir variables y analizar su incidencia e interrelación en un momento dado" (p. 133).

Por consiguiente, en un solo momento se recogieron datos para describir Ambiente Escolar y Desempeño Laboral Docente en Educación Media General del Municipio Escolar San Francisco N° 1. Asimismo, dentro de esta óptica del estudio es de campo, Chávez (2007), señala "los diseños de campo se basan en

métodos y técnicas que permiten recoger datos en forma directa en el sitio del acontecimiento” (p. 34). En este caso, se realizó en las escuelas de Educación Media General del Municipio N° 1.

Sujetos de Investigación

Para la elaboración de una investigación es fundamental determinar el espacio donde se desarrolla la misma, igualmente los sectores y sujetos a los que se dirigieron los esfuerzos investigativos. A tal efecto, Tamayo y Tamayo (2004), define la población como “la totalidad del fenómeno a estudiar en donde las unidades de población poseen una característica común, la cual se estudiada y da origen a los datos de investigación” (p.92).

Población

La población que conforma el presente estudio, de acuerdo con Tamayo y Tamayo (2004), es la totalidad del fenómeno a estudiar en donde las unidades que conforman la misma poseen una característica común. Con respecto a la presente investigación la población es de 284 sujetos discriminados de la siguiente manera: (diez (10) directores y 274 docentes de las instituciones de Educación Media General del Municipio Escolar San Francisco N° 1, en las tres (3) instituciones, corresponden al universo poblacional en su totalidad.

Cuadro N° 2
Distribución De La Población

INSTITUCIONES DE EDUCACIÓN MEDIA GENERAL	<i>DIRECTIVOS</i>	DOCENTES	<i>TOTAL</i>
C. B José Antonio Calcaño	03	92	95
G. E. Josefina de Acosta	03	82	85
Liceo Evaristo Fernández	04	100	104
Totales	10	274	284

Fuente: Estadística de las instituciones de Educación media general (Año Escolar 2011-2012)

Muestra

Después que el investigador tiene un tamaño muestral adecuado, debe pensar la manera se seleccionaron los sujetos de la muestra, en subpoblaciones o estratos. El muestreo se determina con la aplicación de la fórmula establecida por Shiffer, citado por Chávez (2007), “este procedimiento se aplica a individuos con similares características” (p. 170). Tomando en cuenta lo antes expuesto, la técnica de muestreo para la población de los directivos es censal, al considerar como objeto de investigación la totalidad de los directores de los tres (03) liceos de educación media general, pertenecientes al Municipio Escolar N° 1 del Municipio San Francisco.

Al consultar a Hernández, Fernández y Baptista (2006), se consigue la siguiente definición “El censo como una técnica de muestreo que permite involucrar en el proceso de investigación la totalidad de los informantes, cuando

lo restringido de la muestra o condiciones de la investigación así lo exigen”(p.199) y estratificado para la población de (274) docentes, se selecciona una muestra. Según Sierra Bravo (2003), “depende de la aptitud del universo finito o no, nivel de confianza adoptado, error de estimación; y desviación típica, así como el que haya seleccionado” (p.178). Para ello se emplea la siguiente formula:

$$n = \frac{4 \cdot N \cdot p \cdot q}{E^2 (N - 1) + 4 \cdot p \cdot q}$$

Donde:

n = es el tamaño muestra que se calculó.

4 = es una constante.

p.q = son la posibilidades de éxito y fracaso que tienen valor del 50% por lo que *p* y *q* es igual a 50.

N = el tamaño de la población.

E = es le error seleccionado por el investigador.

$$n = \frac{4 \cdot 274 \cdot 50 \cdot 50}{10^2 (274 - 1) + 4 \cdot 50 \cdot 50} = \frac{2740000}{37300} = 73 \text{ docentes}$$

Muestreo

El muestreo probabilístico según Chávez (2007), “es un conjunto de operaciones que realiza un investigador para seleccionar la muestra que integrará la investigación” (p.167). Es decir, con éste se seleccionan los sujetos que sirvieron de muestra para el estudio. En la presente investigación el muestreo es probabilístico estratificado, por cuanto todos los sujetos tienen la

posibilidad de ser seleccionados para el estudio.

Esto se explica, porque en el muestreo probabilístico se obtiene la muestra a través de procedimientos fundamentados en la ley de estadística logrando una posible determinación al azar. Tal como lo plantea Chávez (2007), al expresar que en el muestreo probabilístico, todos los sujetos de la población tienen la misma probabilidad de ser incluidos en la muestra.

Según Arias (2006), los elementos de escogencia de las unidades que se incluyen en la muestra son por decisión personal del investigador por conveniencia y facilidad de acceso. Además, fue estratificado porque se trata de sujetos que laboran en diferentes instituciones, tomándose de allí una cantidad proporcional a la población, se aplicó la fórmula de Shiffer cuya representación es :

$$N_1 = \frac{N_h}{N} \times n$$

Donde:

N_1 = Es el centro que se determinó

n = Tamaño adecuado de la muestra

N_h = Tamaño del estrato de la población

N = Tamaño de la población.

Sustituyendo valores:

C. B José Antonio Calcaño

$$N1 = \frac{92}{274} \times 73 = 24 \text{ docentes}$$

G. E. Josefina de Acosta

$$N1 = \frac{82}{274} \times 73 = 22 \text{ docentes}$$

Liceo Evaristo Fernández

$$N1 = \frac{100}{274} \times 73 = 27 \text{ docentes}$$

Cuadro N° 3

Distribución De La Muestra

INSTITUCIONES DE EDUCACIÓN MEDIA GENERAL	DIRECTIVOS	DOCENTES	TOTAL
C. B José Antonio Calcaño	03	24	27
G. E. Josefina de Acosta	03	22	25
Liceo Evaristo Fernández	04	27	31
Totales	10	73	83

Fuente: Pirela (2011)

Definición operacional de las variables

Variable: Ambiente Escolar

Definición Conceptual.

Landinez, Mora, Niño, Vásquez, Escobar, y Saavedra (2007), manifiestan “que el ambiente escolar es un espacio físico de formación esencial en las escuelas, y es el resultado de las interacciones entre los actores principales del proceso educativo con el currículo” (p.263).

Definición Operacional.

Operacionalmente la variable Ambiente Escolar se define como un proceso centrado en valores obtenidos de las alternativas de respuesta en escala del 1 al 4, del instrumento diseñado por la autora y aplicados a los sujetos de la población seleccionada, midiendo la variable a través de sus dimensiones: Edificación escolar y Barreras Ergonomía Ambiental y sus indicadores Infraestructura, Servicios básicos, Espacio físico, Iluminación, Ruido, Temperatura, Ventilación.

Variable: Desempeño Laboral Docente

Definición Conceptual:

Guerra y López (2007), “refiere que el desempeño es reflejado cuando el docente cumple con todas sus funciones y obligaciones inherentes a la

profesión, cargo u oficio, actuar, trabajar y dedicarse a una actividad es decir; dedicarse a una actividad satisfactoriamente” (p. 23).

Definición Operacional:

Operacionalmente, la variable Desempeño laboral del Docente se define como un proceso centrado en los valores de las alternativas que dé respuesta en escala del 1 al 4, del instrumento diseñado por la autora de esta investigación y aplicados a los sujetos de la población seleccionada, lográndose con ello medir la variable a través de sus dimensiones: Desempeño Aulístico y Criterios y sus indicadores Planificación de la instrucción, Práctica pedagógica, Investigación, Trabajo en Equipo, Compromiso, Productividad, Efectividad Laboral, Iniciativa, Relaciones Interpersonales.

Técnicas de recolección de datos

Para la técnica de recolección de datos se utilizó la encuesta, mediante un cuestionario. Sierra, citado por Hernández y otros (2006), señalan que las técnicas de recolección de datos “son los medios que utiliza el investigador para medir el comportamiento o atributos de las variables” (p.241). En esta investigación, se utiliza como técnica la encuesta y como instrumento de recolección de datos un cuestionario diseñado por la autora del estudio, con escala tipo Likert dirigido al personal directivo y docente de las instituciones de Educación Media General del Municipio Escolar San Francisco N°1.

Descripción del Instrumento

Para el desarrollo de la investigación fue necesario recopilar información, utilizando como instrumento el cuestionario para el personal directivo y docente de las instituciones objeto de estudio. Al respecto, Hernández y otros (2006), exponen que los cuestionarios “son documentos estructurados o no, que contienen un conjunto de reactivos relacionados con los indicadores de una variable y las alternativas de respuestas” (p.242). En tal sentido, para medir ambas variables se diseñará un cuestionario constituido por 36 ítems y 4 alternativas de respuesta: Siempre (4), Casi siempre (3), Casi nunca (2), Nunca (1).

Propiedades Psicométricas

Una vez diseñados los instrumentos, estos serán sometidos a un estudio técnico, para la identificación de su validez y confiabilidad. El instrumento de recolección de datos elaborado en esta investigación es un cuestionario dirigido al personal directivo y docente, el cual debe cumplir con ciertas condiciones mínimas que garanticen que las informaciones recopiladas sean las más acertadas y confiables a los fines propuestos.

Por tal razón, antes de su aplicación se verifica su validez, ya que este paso es fundamental dentro de cualquier estudio de carácter educativo. A las afirmaciones precedentes, Hernández y otros (2006), señalan que en términos

generales la validez se refiere “al grado en que un instrumento mide la variable que se pretende medir” (p.241). Para efectos de esta investigación, se realizó la validez de contenido a través del Juicio de expertos, consultando a cinco especialistas en el área de la Gerencia Educativa, quienes laboran en la Universidad Rafael Urdaneta.

Según Chávez (2006), “la confiabilidad es el grado de congruencia con que se realiza la medición de una variable” (p.203). Para determinar la confiabilidad de los instrumentos diseñados, se aplicó una prueba piloto a 15 miembros del personal directivo y docente en otras instituciones escolares, que reúnan las mismas características de la población objeto de estudio. De acuerdo con, Hernández, Fernández y Baptista (2006), para calcular la confiabilidad se utiliza el método estadístico Alfa de Cronbach, ya que los instrumentos diseñados poseen varias alternativas de respuestas. Para ello, se aplica la siguiente ecuación:

$$\alpha = \frac{K}{1 + \frac{\sum S^2 i}{\sum S^2 t}}$$

Donde:

K = Número de items

$S^2 i$ = Varianza de los puntos de cada items

S^2 = Varianza de los puntos totales

1 = Constante

Σ = Sumatoria

Para calcular el grado de confiabilidad de los instrumentos utilizados en esta investigación al aplicar la fórmula del coeficiente Alfa de Cronbach, se obtuvieron los siguientes resultados: el instrumento utilizado para medir la variable Ambiente Escolar el resultado fue 0,986; y 0,984, para Desempeño Laboral Docente, lo cual le da una confiabilidad muy alta representando un instrumento confiable y apto para su aplicación.

Procedimiento

El procedimiento de la investigación, comprende una serie de pasos descritos a continuación: Recopilación de información para la elaboración del planteamiento del problema, marco teórico y metodología que guiaron el estudio.

1. Elaboración de los instrumentos de recolección de datos.
2. Validación de los instrumentos por los expertos.
3. Aplicación de la prueba piloto.
4. Aplicación de los instrumentos definitivos a la población.
5. Tabulación de los resultados.
6. Análisis y discusión de los resultados.
7. Presentación de las conclusiones y recomendaciones.

Plan de análisis de datos

La información recolectada a través de los instrumentos diseñados, se procesó y organizó en una matriz de doble entrada, conformada en la parte

superior por el número de ítems del instrumento y en el margen izquierdo por el número de sujetos. Cada columna recoge las respuestas por ítems con las siguientes alternativas codificadas de acuerdo a una escala: Siempre (4), Casi siempre (3), Casi nunca (2), y Nunca (1). La finalidad de esa tabla es presentar en forma visual el resultado obtenido para facilitar su análisis posterior.

En este sentido, Chávez (2007), indica que el plan de análisis de datos de un estudio “depende del tipo de método de investigación que se haya seleccionado, de las operaciones que se puedan ejecutar y de la escala de la variable” (p.240). A fin de dar un tratamiento a los datos obtenidos mediante la aplicación de los cuestionarios a la población seleccionada, se opta por el denominado descriptivo correlacional, por lo cual se utilizó la aplicación de frecuencias absolutas y relativas. Igualmente se determinó la correlación de las variables mediante la fórmula Rho de Spearman. Para finalizar, se realiza un cuadro para cada variable, donde se mostraron los resultados generales obtenidos, permitiendo ello, ampliar la visión del problema.

CAPÍTULO IV

RESULTADOS

En el presente capítulo se analizan y discuten los resultados obtenidos del proceso de recolección de la información, los mismos son expuestos siguiendo el orden de presentación de las variables ambiente escolar y desempeño laboral docente, sus dimensiones e indicadores. Según Arias (2006), el análisis se desarrolla interpretando todas las respuestas obtenidas en el cuestionario aplicado, presentado por dimensión.

Asimismo, se expresa la opinión de la investigadora de acuerdo con las bases teóricas analizadas, las cuales, finalmente llevaron a la elaboración de las conclusiones y recomendaciones de la investigación, con la finalidad de suministrar una información científica para la relación entre Ambiente Escolar y Desempeño Laboral Docente en las Instituciones de Educación Media General

Análisis y Discusión de resultados

Se inició con la presentación de los resultados de la variable Ambiente Escolar y su análisis de acuerdo con cada dimensión. En las siguientes tablas se

presentan los resultados obtenidos de la aplicación del instrumento sobre la misma, el cual fue suministrado a la población seleccionada, para dar repuesta al primer objetivo específico dirigido a Identificar las características de la edificación escolar en las instituciones de Educación Media General

Variable: Ambiente Escolar

Dimensión: Edificación Escolar

Tabla general de la dimensión Edificación Escolar

Alternativa	Siempre		Casi siempre		Casi nunca		Nunca	
	Dir	Doc	Dir	Doc	Dir	Doc	Dir	Doc
Indicador Porcentaje	%	%	%	%	%	%	%	%
Infraestructura	93.33	4.53	6.66	45.56	00	45.2	00	3.63
Servicios básicos	80.0	10.03	20.0	31.5	00	45.66	00	12.8
Espacio físico	53.33	8.66	46.66	37.00	00	46.13	00	8.23
PROMEDIO	75.53	7.74	24.44	38.02	00	45.66	00	8.22
PORCENTAJE	41.63%		31.23%		22.83%		4.11%	

Fuente: Pirela(2011)

En el análisis de esta dimensión referida a Identificar las características de la edificación escolar en las instituciones de educación media general, se observó que el 41.63 % de los directivos y docentes encuestados, manifestaron que siempre son identificados estos indicadores como propios de la dimensión que contempla la variable Ambiente Escolar para el Desempeño Docentes en Educación Media General, el 31.23 % de la población opinó que casi siempre se

identifican estos indicadores, un 22.83 % manifestó casi nunca mientras que el 4.11 % de la población objeto de estudio manifestó nunca se identifican.

El indicador que mayor porcentaje de frecuencias registró fue Infraestructura con un 93.33 % para los directivos, difiriendo con los docentes que no evidencian altos porcentajes para este indicador. Siguiendo con el análisis, el menor porcentaje de frecuencias se ubicó en el indicador Espacio Físico con un 8.66 % según la perspectiva de los docentes coincidiendo con el 53.33 % de los directivos en el mismo indicador.

En consecuencia, si bien los directivos y docentes identifican las características de la edificación escolar en las instituciones educativas estudiadas, aun cuando, los gerentes educativos poco se ocupan del espacio físico de la institución para el desempeño laboral del personal docente en las instituciones objeto de estudio.

Realizando una comparación con los resultados obtenidos por Moronta (2011), Desempeño laboral docente y clima organizacional en instituciones educativas, los mismos coinciden, ya que los docentes y directivos ,revelan que el desempeño laboral docente explican las variaciones del clima organizacional y, a su vez, el clima organizacional se relaciona con el desempeño de éstos, coincidiendo este comportamiento con el de los directivos.

De igual manera, en cuanto a la debilidad presentada en cuanto al indicador Espacio Físico, los resultados se contradicen con la teoría presentada por Carda y Larrosa (2007), expresan “los espacios físicos del edificio escolar son los elementos más importantes del centro educativo puesto que se relaciona directamente con su funcionamiento de gestión y de enseñanza” (p.69) De acuerdo con los resultados obtenidos, éstos no coinciden con los autores mencionados anteriormente, representando un obstáculo para hacer cumplir las funciones educativas de la mejor forma, como las referidas a la transmisión de saberes.

En las instituciones educativas estudiadas los gerentes educativos medianamente identifican el espacio físico como característica del ambiente escolar, donde según lo refiere el planteamiento del problema, se observa la falta de salones de clase amplios y dotados de material didáctico pertinente, omisión de medidas de protección contra incendios y, en ciertos casos, falta de baños exclusivos para los maestros. En la siguiente tabla se da repuesta al segundo objetivo específico dirigido a Describir la ergonomía ambiental en las instituciones de Educación Media General del Municipio Escolar San Francisco N° 1

Variable: Ambiente Escolar

Dimensión: Ergonomía Ambiental

Tabla N° 2

Tabla general de la dimensión Ergonomía Ambiental

Alternativa	Siempre		Casi siempre		Casi nunca		Nunca	
	Dir	Doc	Dir	Doc	Dir	Doc	Dir	Doc
Indicador Porcentaje	%	%	%	%	%	%	%	%
Iluminación	10.00	11.00	58.3	13.0	5.0	8.9	36.6	56.7
Ruido	5.00	3.8	61.6	43.7	10.0	14.1	28.3	33.3
Temperatura	10.0	17.3	55.0	51.9	20.0	15.4	15.0	15.3
Ventilación	7.00	11.00	21.3	46.2	10.0	5.1	61.6	40.2
PROMEDIO	2.5	5.27	50.8	42.45	11.25	10.87	23.72	41.9
PORCENTAJE	9.50%		46.62%		11.06%		32.82%	

Fuente: Pirela (2011)

En el análisis de esta dimensión referida a Describir la ergonomía ambiental en las instituciones de Educación Media General del Municipio Escolar San Francisco N° 1, se observó que el 46.62% de los directivos y docentes encuestados, manifestaron que casi siempre son descritos estos indicadores como propios de la dimensión que contempla la variable Ambiente Escolar para el Desempeño Docentes en Educación Media General, el 32.82 % de la población opinó que nunca describen estos indicadores, un 11.06 % manifestó casi siempre mientras que el 9.50 % de la población objeto de estudio manifestó que siempre se describen.

El indicador que mayor porcentaje de frecuencias registró fue Ruido con un 61.6 % para los directivos, difiriendo con los docentes que no evidencias altos porcentajes para este indicador. Siguiendo con el análisis, el menor porcentaje de frecuencias se ubicó en Iluminación con un 13.0% según la perspectiva de los docentes, difiriendo con el 21.3 % de los directivos en el Ventilación.

En consecuencia, si bien los directivos y docentes casi siempre describen el ruido como parte de la ergonomía ambiental en las instituciones, estos medianamente describen como parte de la ergonomía ambiental a la iluminación, ventilación y temperatura en las instituciones educativas estudiadas, es decir, los gerentes educativos poco se ocupan de la ventilación de la institución para el desempeño laboral del personal docente; difiriendo los docentes que consideran que es la iluminación.

Realizando una comparación con los resultados obtenidos por Labarca (2007), "Actitud hacia la conservación del ambiente escolar de los estudiantes del liceo nacional Ana María Campos", cuyos resultados medianamente coinciden ya que permitió comprobar que los estudiantes tienen una actitud positiva hacia el ambiente escolar, a pesar de no actuar y comportarse adecuadamente para mantenerlo en condiciones óptimas.

De igual manera, en cuanto a la debilidad presentada en cuanto al indicador ventilación, los resultados se contradicen con la teoría presentada por Según la Organización Internacional del Trabajo (2004), la ventilación sobre todo la natural es muy importante en un lugar de trabajo, ya que esta le ofrece al trabajador un mejoramiento en sus actividades.

En cuanto a la Iluminación, para Poleo (2007), "una adecuada iluminación evita la fatiga visual, seguida de la mental, que provoca una pérdida de interés por

la actividad, irritación ocular y otros síntomas que reducen la calidad y productividad del trabajo educativo” (p.21). Es decir, las escuelas en esas localidades se puede apreciar una exposición permanente a contaminación atmosférica y sónica, poca iluminación, deficiente ventilación, falta de mobiliario adecuado, como pupitres, pizarrones, estantes, escritorios y sillas en las instituciones Educación Media General. En la siguiente tabla se da repuesta la variable Ambiente Escolar de las instituciones de educación media general del Municipio Escolar San Francisco N°1.

DERECHOS RESERVADOS

Tabla N° 3

Tabla general de la Variable Ambiente Escolar

Dimensión	Siempre		Casi siempre		Casi nunca		Nunca	
	Dir	Doc	Dir	Doc	Dir	Doc	Dir	Doc
Edificación Escolar	41.63		31.23		22.83		4.11	
Ergonomía Ambiental	9.50		46.62		11.06		32.82	
Porcentaje	25.56%		38.92%		16.94%		18.46%	

Fuente: Pirela (2011)

En el caso de la variable Ambiente Escolar, se observa en las respuestas de la población de directores y docentes sujetos del estudio que al calcular los porcentajes promedio, se obtiene que el 38.92% contestó Casi Siempre, a la presencia de ambas dimensiones, por lo que se identifican y describen casi siempre las características de la edificación escolar y la ergonomía ambiental, el 25,6% contestó Siempre, el 18.46% nunca y el 16.94% respondió Casi Nunca en las instituciones objeto de estudio.

Para la variable, Ambiente Escolar, se corroboran los planteamientos de , García (2007), quien considera “que los ambientes escolares están representados por los distintos escenarios físicos donde interactúan los estudiantes y desarrollan su personalidad” (p.18). Las aulas, biblioteca, las aéreas recreativas y de circulación entre otras. Y las mismas deben estar acordes y óptimas para que puedan cumplir las funciones por las cuales fueron creadas.

En el mismo sentido, se verificaron aproximaciones con lo expuesto por Rodríguez (2007), expresa que las edificaciones escolares, son vistas como el lugar donde se cumplen funciones fundamentales y prioritarias para el desarrollo del ser”(p.8). Es así que, este lugar se convierte en un espacio donde la meta principal es establecer relaciones vinculadas en la realización de diferentes actividades tales como: científicas, culturales y deportivas entre otras; que contribuyan al desarrollo del país. En la siguiente tabla se da repuesta al tercer objetivo específico dirigido a Caracterizar el desempeño aulístico de los docentes de las instituciones de educación media general del Municipio Escolar San Francisco N° 1

Variable: Desempeño Laboral Docente

Dimensión: Desempeño Aulístico

Tabla N° 4

Tabla general de la dimensión Desempeño Aulístico

Alternativa	Siempre		Casi siempre		Casi nunca		Nunca	
	Dir	Doc	Dir	Doc	Dir	Doc	Dir	Doc
Indicador Porcentaje	%	%	%	%	%	%	%	%
Planificación de la instrucción	10.0	5.1	18.3	26.2	61.6	51.2	10.0	20.00
Práctica pedagógica	2.00	2.5	30.3	42.3	56.6	55.1	12.0	1.00
Investigación	10.0	6.3	20.6	17.9	48.3	75.6	16.0	5.00
Trabajo en equipo	10.66	16.89	40.0	35.15	55.0	36.52	6.1	16.6
Compromiso	23.4	10.9	3.3	41.4	63.1	40.2	10.2	6.9
PROMEDIO	11.21	8.33	22.5	32.59	46.92	51.72	10.86	6.58
PORCENTAJE	9.77%		27.54%		49.32%		12.72%	

Fuente: Pirela (2011)

En el análisis de esta dimensión referida a Caracterizar el desempeño aulístico de los docentes de las instituciones de educación media general del Municipio Escolar San Francisco N° 1, se observó que el 49.32 % de los directivos y docentes encuestados, manifestaron que casi nunca son caracterizados estos indicadores como propios de la dimensión que contempla la variable Desempeño Laboral en los Docentes en Educación Media General, el 27.54 % de la población opinó que casi siempre se caracterizan estos indicadores, un 12.72 % manifestó nunca mientras que el 9.77 % de la población objeto de estudio manifestó que siempre se caracterizan.

El indicador que mayor porcentaje de frecuencias registró fue Planificación de la Instrucción con un 61.6 % para los directivos, coincidiendo con los docentes que

evidencian altos porcentajes para este indicador. Siguiendo con el análisis, el menor porcentaje de frecuencias se ubicó en el indicador Trabajo en Equipo con un 36.52 % según la perspectiva de los docentes, mientras que el 48.3% de los directivos considera que es el indicador investigación.

En consecuencia, si bien los directivos casi nunca caracterizan el desempeño aulístico de los docentes de las instituciones de educación media general del, es decir, los gerentes educativos consideran que los docentes poco se ocupan de planificar las estrategias de instrucción como parte fundamental de su desempeño laboral.

Realizando una comparación con los resultados obtenidos por Torres (2008), Competencias Gerenciales del Gerente Educativo y el Desempeño Laboral de los Docentes de Educación Básica, no coincide por cuanto los resultados demostraron que las competencias gerenciales que cumplen los directores en su mayoría no se realizan tal como lo establece el deber ser, es decir, el desempeño de los docentes potencia sus fortalezas para el beneficio del contexto social donde está inmerso con su proceso educativo.

Asimismo, los resultados no coinciden con la teoría de Amarista (2007), al expresar que “la planificación del docente debe establecer los objetivos, definir estrategias, políticas y planes detallados para alcanzar que su labor sea la más efectiva” (p.10). El docente debe organizar sus acciones que ayudarán a su

desempeño, ya que organizará sus ideas para ayudar en el proceso educativo. En la siguiente tabla se da repuesta al cuarto objetivo específico dirigido a Identificar los criterios del desempeño del docente docentes de las instituciones de Educación Media General del Municipio Escolar San Francisco N° 1.

Variable: Desempeño Laboral Docente

Dimensión: Criterios

DERECHOS RESERVADOS

Tabla N° 5

Tabla general de la dimensión Criterios

Alternativa	Siempre		Casi siempre		Casi nunca		Nunca	
	Dir	Doc	Dir	Doc	Dir	Doc	Dir	Doc
Indicador Porcentaje	%	%	%	%	%	%	%	%
Productividad	10.0	17.3	45.0	51.9	30.0	15.4	15.0	15.3
Efectividad Laboral	10.0	27.3	33.33	41.9	20.0	15.4	15.0	15.3
Iniciativa	5.1	10.1	38.3	32.2	3.3	10.2	58.3	42.3
Relaciones Interpersonales	53.3	71.8	43.00	24.5	3.3	2.5	3.3	4.1
PROMEDIO	19.6	31.62	39.90	37.62	14.15	10.87	22.9	19.25
PORCENTAJE	25.61%		38.76%		12.51%		21.07%	

Fuente: Pirela (2011)

En el análisis de esta dimensión referida a Identificar los criterios del desempeño del docente docentes de las instituciones de Educación Media General del Municipio Escolar San Francisco N° 1, se observó que el 38.76% de los directivos y docentes encuestados, manifestaron que casi siempre son identificados estos indicadores como propios de la dimensión que contempla la variable Desempeño Laboral Docente en Educación Media General, el 25.61 % de la población opinó que siempre se identifican estos indicadores, un 21.07%

manifestó nunca mientras que el 12.51 % de la población objeto de estudio manifestó que casi nunca se identifican.

El indicador que mayor porcentaje de frecuencias registró fue Productividad con un 45.0% para los directivos, coincidiendo con los docentes que evidencian altos porcentajes para este indicador. Siguiendo con el análisis, el menor porcentaje de frecuencias se ubicó en el indicador Relaciones Interpersonales con un 24.5% según la perspectiva de los docentes, mientras con el 33.33 % de los directivos considera que es el indicador Efectividad Laboral.

En consecuencia, si bien los directivos y docentes casi siempre identifican los criterios del desempeño docente, estos presentan dificultades para identificar la efectividad laboral de los docentes en las instituciones educativas estudiadas, es decir, los gerentes educativos consideran que en el desempeño de los docentes la efectividad laboral es medianamente adecuada.

Realizando una comparación con los resultados obtenidos por Rodríguez (2010), "Competencias Gerenciales del Director y Desempeño Laboral de Docentes en Organizaciones Educativas", los mismos medianamente coinciden, ya que medianamente el gerente aplica sus competencias para el adecuado desempeño laboral de los docentes de las Escuelas Básicas Nacionales de la Parroquia Eleazar López Contreras del Municipio Lagunillas.

De igual manera, en cuanto a la debilidad presentada en cuanto al indicador Efectividad Laboral, los resultados se contradicen con la teoría presentada por Carda y Larrosa (2007), expresan “los espacios físicos del edificio escolar son los elementos más importantes del centro educativo puesto que se relaciona directamente con su funcionamiento de gestión y de enseñanza” (p.69).

De acuerdo con los resultados obtenidos, éstos no coinciden con los autores mencionados anteriormente, representando un obstáculo para hacer cumplir las funciones educativas de la mejor forma, como las referidas a la transmisión de saberes. Asimismo, en cuanto a la debilidad presente en las Relaciones Interpersonales, los resultados no coinciden con la teoría de Pineda (2006), en las organizaciones educativas al establecer relaciones interpersonales se favorece la formulación y unión de visión, misión, por parte del personal directivo, docente, obrero.

De igual forma, en las instituciones objeto de estudio para orientar al cambio así como a las innovaciones en función de los intereses, a objeto de resolver los problemas educativos entre los cuales se aprecian la estructuración de eficientes equipos de trabajo para garantizar la solución de los conflictos que pudiesen presentarse en la misma. En la siguiente tabla se da repuesta la variable Desempeño Laboral Docentes de las instituciones de educación media general del Municipio Escolar San Francisco N° 1.

Tabla N° 6

Tabla general de la Variable Desempeño Laboral Docente

Dimensión	Siempre		Casi siempre		Casi nunca		Nunca	
	Dir	Doc	Dir	Doc	Dir	Doc	Dir	Doc
Desempeño Aulístico	9.77		27.54		49.32		12.72	
Criterios	25.61		38.76		12.51		21.07	
Porcentaje	17.69%		33.15%		30.91%		16.89%	

Fuente: Pirela (2011)

En el caso de la variable Desempeño Laboral Docente, se observa en las respuestas de la población de directores y docentes sujetos del estudio que al calcular los porcentajes promedio, se obtiene que el 33.15% contestó Casi Siempre, a la presencia de ambas dimensiones, por lo que se identifican y caracterizan casi siempre los criterios y el desempeño aulístico de los docentes, el 30.91% respondió casi nunca, el 17.69% Siempre, y finalmente el 16.89% respondió nunca en las instituciones objeto de estudio.

En lo que se refiere a la fundamentación teórica para la dimensión características, se observó similitud con los planteamientos de Bounds y Woods (2006) que estos son parámetros con los cuales se pueden “medir y evaluar el desempeño de los empleados” (p.317), expresando que si bien, tales criterios son útiles, es necesario relacionarlos con la satisfacción del cliente y la mejora continua.

En el mismo sentido, se verificaron aproximaciones con lo expuesto por Ortega (2007), “el docente dentro del aula de clase debe desarrollar y fortalecer potencial de los estudiantes, el docente debe facilitar, mediar y permitir a través de diferentes estrategias que el estudiante alcance sus conocimientos, su máximo potencial” (p.4), esta función requiere de un clima afectivo, armónico, de mutua confianza para desarrollar su trabajo.

Para la variable, Desempeño Laboral Docente, se corroboran los planteamientos de Díaz y Hernández (2006), refiere “la función central del docente consiste en orientar y guiar la actividad mental constructiva de sus alumnos, a quién les proporcionará una ayuda pedagógica ajustada a su competencia” (p. 6). De acuerdo con lo referido con estos autores para que la ayuda pedagógica sea eficaz es necesario que el docente provoque desafíos y retos abordables que cuestionen y modifiquen los conocimientos de partida del alumno.

En la siguiente tabla se da respuesta al quinto objetivo específico dirigido a establecer la relación entre ambiente escolar y desempeño laboral docente en las instituciones de Educación Media General del Municipio Escolar San Francisco N° 1, la cual se realiza el cual se presenta mediante el cálculo del coeficiente de Rho Spearman con el paquete estadístico SPSS 15.0.

TABLA 7
CORRELACIÓN DE SPEARMAN ENTRE AMBIENTE ESCOLAR Y

**DESEMPEÑO LABORAL DOCENTE EN EDUCACIÓN MEDIA GENERAL DEL
MUNICIPIO ESCOLAR SAN FRANCISCO N°1.**

	Ambiente Escolar
Desempeño Laboral Docente	0,716**
Sig.	
n	83
Desempeño Laboral Docente	
	Ambiente Escolar
	0,716**
Sig.	
n	83

** La correlación es significativa al nivel 0.01 (bilateral)

Con el propósito de determinar la relación entre ambiente escolar y desempeño laboral docente en educación media general del Municipio Escolar San Francisco N°1, se realizó una prueba de correlación de Spearman, cuyo valor detectó una correlación positiva significativa, al nivel de 0.01, entre las variables estudiadas, la cual se observa en la tabla 7. El procedimiento utilizado para la prueba fue a través de la fórmula estadística siguiente y corroborada por los resultados obtenidos de la aplicación del programa estadístico SPSS v. 15.0

$$\rho = 1 - \frac{6 \sum d^2}{n(n+1)(n-1)}$$

Aplicada la fórmula se obtuvo un coeficiente de correlación de Spearman de 0.716, a un nivel de significancia de 0.00, lo cual indica que hay una relación

Media y estadísticamente significativa entre las variables, significando con ello que a medida que aumentan los valores de la variable Ambiente Escolar aumentan de forma media los valores de la variable Desempeño Laboral Docente. Es decir, en las instituciones de Educación Media General el Ambiente Escolar es medianamente adecuado para el Desempeño Laboral Docente en las instituciones de Educación Media general del Municipio Escolar San Francisco N°1.

DERECHOS RESERVADOS

CONCLUSIONES

Después de realizada esta investigación, se pueden emitir consideraciones capaces de recoger de forma resumida lo expuesto en el texto de ésta. Es así como se formulan las siguientes conclusiones, en función del cumplimiento de cada uno de los objetivos específicos, redactados como soporte que se presentan a continuación:

Con respecto al objetivo enunciado como Identificar las características de la edificación escolar en las instituciones de educación media general del Municipio Escolar San Francisco N° 1, se concluye que los directivos y docentes identifican las características de la edificación escolar en las instituciones educativas estudiadas, aun cuando, los gerentes y docentes educativos identifican poco el espacio físico de la institución para el desempeño laboral del personal docente en las instituciones objeto de estudio.

Asimismo, para el objetivo Describir la ergonomía ambiental en las instituciones de Educación Media General del Municipio Escolar San Francisco N° 1, se concluye que los directivos y docentes casi siempre describen el ruido como parte de la ergonomía ambiental en las instituciones, estos medianamente describen como parte de la ergonomía ambiental a la iluminación, ventilación y temperatura en las instituciones educativas estudiadas, es decir, los gerentes educativos poco se ocupan de la ventilación de la institución para el desempeño

laboral del personal docente; los docentes consideran que es la iluminación.

Para el objetivo, Caracterizar el desempeño aulístico de los docentes de las instituciones de educación media general del Municipio Escolar San Francisco N° 1, se concluye que casi nunca caracterizan el desempeño aulístico de los docentes de las instituciones de educación media general del, es decir, los gerentes educativos consideran que los docentes poco se ocupan de planificar las estrategias de instrucción como parte fundamental de su desempeño laboral.

En lo que respecta al objetivo, Identificar los criterios del desempeño del docente de las instituciones de Educación Media General del Municipio Escolar San Francisco N° 1, se concluye que los directivos y docentes casi siempre identifican los criterios del desempeño docente, estos presentan dificultades para identificar la efectividad laboral de los docentes en las instituciones educativas estudiadas, es decir, los gerentes educativos consideran que en el desempeño de los docentes la efectividad laboral es medianamente adecuada.

De acuerdo con el objetivo diseñado con el propósito de establecer la relación entre ambiente escolar y desempeño laboral docente en educación media general del Municipio Escolar San Francisco N° 1, se concluye que hay una relación Media y estadísticamente significativa entre las variables, significando con ello que a medida que aumentan los valores de la variable Ambiente Escolar aumentan de forma media los valores de la variable Desempeño Laboral Docente.

Se concluye que, en las instituciones de Educación Media General el Ambiente Escolar es medianamente adecuado para el Desempeño Laboral Docente en las instituciones de Educación Media general del Municipio Escolar San Francisco N°1.

DERECHOS RESERVADOS

RECOMENDACIONES

De la observación de los resultados obtenidos en la presente investigación, se asume, por ser permisible, el emitir una serie de recomendaciones, que conduzcan a resolver la situación problemática develada: Dada la demostración de debilidades en el espacio físico de la institución para el desempeño laboral del personal docente, se le sugiere al personal directivo prestar mayor interés y atención al mantenimiento de la infraestructura de su edificio escolar, además del acercamiento a los organismos competentes (Zona Educativa, FEDE, Municipio Escolar, entre otros) para informar sobre las reformas y mantenimiento a la planta física para ampliar los espacios físicos de las instituciones objeto de estudio.

Generar actividades de autogestión y cogestión que contribuyan a mejorar la ventilación e iluminación que afectan y arriesgan la salud del personal de estas instituciones, para ello, se les recomienda a los gerentes educativos, iniciar la capacitación y sensibilización a través de los municipios escolares con la participación de supervisores, directores y docentes.

En cuanto a los docentes, promover jornadas de formación para reforzar la planificación de la instrucción como una de las etapas más importantes del docente en el cumplimiento de su desempeño aulístico, ya que a través de ellas se organiza y establece prioridades, que contribuyen en el proceso educativo,

obteniendo como resultado un ser formado de manera integral, por otro lado con una adecuada planificación se evita la improvisación y quedarse sin herramientas que faciliten su labor, donde los únicos afectados serán los estudiantes.

Con el propósito de profundizar cada vez más en los cumplimiento de sus deberes y asumir los criterios básicos del desempeño como son la responsabilidad ante su trabajo, la calidad laboral y el desarrollo de la creatividad y la iniciativa, por tanto, es bueno programar actividades de formación permanente con charlas y talleres teórico – práctico.

Divulgar en jornadas del Municipio los resultados obtenidos con el propósito que jefes, supervisores, directores y demás miembros asuman su responsabilidad y compromiso de trabajar por tener un ambiente laboral digno y apto para propiciar trabajos productivos y de calidad, sirviendo de desafío para mejorar cada vez más el desempeño laboral del docente de las instituciones educativas.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Libros

Augustowsky, G. (2006): **Las paredes del aula**. Amorrortu. Amorrortu editores. Buenos Aires.

Albacete (2011), **La Educación y el Mundo del Trabajo**, Santiago. Chile.

Alles, M. (2006) **Dirección Estratégica de Recursos Humanos**. 1ª ed. Ediciones Granica. Buenos Aires.

Alvarez, M. (2007) **El equipo directivo, recursos técnicos de gestión**. Laboratorio Educativo.

Alzuru (2011), **Calidad en las organizaciones y formación. En pedagogía laboral**. Barcelona, España: Ariel Educación.

Amarista, M. (2007). **Los Proyectos Pedagógicos de Aula. Orientaciones para su Elaboración**. Cuadernos para la Reforma Educativa Venezolana. Alanda - Anaya.

Arias, F. (2006) **El Proyecto de Investigación. Introducción a la Metodología Científica** 5ª ed. Editorial Episteme. Caracas – Venezuela.

Balestrini (2005), **Las Técnicas de la Investigación**. Anauco. Venezuela.

Bounds, G y Woods J. (2006) **Supervisión Internacional** Thomson Editores, México.

Bustamante (2006), **Administración de Recursos Humanos**. 10ª Reimpresión.
Ed. McGraw-Hill. México

Cantú (2005), **Desarrollo de una Cultura de Calidad**. México

Carda y Larrosa (2007), **Cultura Organizacional**. Edición Mac GrawHill California.
EEUU.

Carr, Méndez y Méndez (2007), **Planificación Estratégica en la Organización y
Desarrollo de la Educación**. Instituto Nacional Demócrata Caracas–
Venezuela

República Bolivariana de Venezuela, (1999). **Constitución Bolivariana de
Venezuela**. Caracas Venezuela.

Chávez N.(2007) **Introducción a la investigación Educativa**. Ars Grafica
Caracas

Chiavenato, I. (2007) **Administración de Recursos Humanos**. Editorial Mc Graw
Hill. México.

Davis y Newstrom (2006) **Comportamiento Humano en el Trabajo**. 10ª ed.
Editorial Mc Graw Hill. México.

De la Cruz Quintanilla, Luis. (2007).**Diccionario de educación** .Lima –Perú.

Estrada (2004), **La evaluación institucional como proceso de optimización de
la gestión del gerente educativo**. Ediciones ASho Dole. Maracaibo.

García, A (2006) **Introducción a la psicología ambiental**. Facultad de psicología
universidad Pinar del Rio Cuba

Graells (2008), **Administración del Personal**. Editorial CESA. Mc. Graw Hill.
Santa Fé Bogotá

Gento (2005), **Instituciones Educativas para la Calidad Total**. Madrid. La Muralla, S.A.

Guerra y López (2007) **Evaluación y Mejora Continua. Conceptos y Herramientas Para la Medición y Mejora Continua del Desempeño**. Ediciones Author

Gitman y McDaniel (2006), **Las Organizaciones**. México. Editorial Mc Graw Hill/Irwin.

Gómez (2006), **Dirigir es educar**. Editorial Mc Graw Hill. Madrid, España.

Hernández y Rodríguez (2006), **Introducción a la administración**. Teoría general administrativa: origen, evolución y vanguardia. México: McGraw-Hill

Hernández, Fernández y Baptista (2006), **Metodología de la Investigación**. México: Mc Graw Hill.

Hernández, C. (2007): **Manual de ergonomía. Incrementar la calidad de vida en el trabajo**. Málaga, Agapea.

Instituto Nacional de la Infraestructura Física Educativa, INIFED (2008). México

Instituto Nacional de Seguridad E Higiene en el Trabajo (2006) **Ergonomía**. Madrid. España

Instituto nacional de seguridad e higiene en el trabajo y asuntos sociales (2010), **Ergonomía: análisis ergonómico de los espacios de trabajo en oficinas**. España

- Ivancevich, Konopaske y Matteson (2006), **Comportamiento Organizacional**. México: Mc Graw Hill.
- Izarra y López (2006), **El Perfil Del Educador**. Universidad De Carabobo Fa C U Ltad De Ciencias De La Educación escuela De Educación Valencia - Carabobo, V E N E Z U E L A
- Kinicki y Kreitner (2005) **Comportamiento de las organizaciones**. Tercer Edición. McGraw-Hill México
- Landínez, F. Mora, J. Niño, C . Vásquez G, Escobar, y Saavedra S. (2006), **El Ambiente Educativo: Un Espacio A Transformar**.
- López R .(2007). **Nuevo Manual del Supervisor Director y Docente**. Publicaciones Monfort. Caracas, Venezuela.
- Luengo (2007), **Estrategia, Competitividad e Informática**. Santa Fe de Bogotá. Ediciones Uniandes
- Lussier y Achua (2006), **Liderazgo. Enseñanza y Aprendizaje**. Editorial Mc Graw Hill. México.
- Marsh (2005), **Ética y Práctica de la Responsabilidad Social**. Editorial Planeta Venezuela.
- Mehrotra, Vandemoortele y Delamonica (2008), **La dirección eficiente**. Colombia. Editorial Legis
- Ministerio del Poder Popular para la Educación (2007), **Construcción del Saber Pedagógico**. San Cristóbal. Venezuela.
- Ortega R., R. (2006) **Psicología de la Enseñanza y Desarrollo de personas y comunidades**. Editorial Fondo de Cultura Económica
- Pacheco (2005), **El Nuevo Gerente, experiencia práctica y dominio del Nuevo puesto**. Kapelusz, Buenos Aires.

Padierna, J (2007). **Un espacio para la puesta en común de competencias lógicas, éticas, estéticas y humanas mediadas por el diálogo, el consenso y el reconocimiento del otro.** Editorial Mc Graw Hill. México.

Patiño (2007) **Gerencia para el Cambio.** Editorial Legis, Santafè de Bogotá

Pineda (2006), **Administración.** México: Editorial Prentice Hall.

Poleo P. (2007). **II Simposio sobre Iluminación Natural y la Eficiencia en el Centro de la escena.** España.

Redondo, Labarca y Reverol (2009), **Comportamiento Organizacional.** Editorial Limusa. Wiley, Mexico Restrepo (2004), **Administración. Quinta edición.** Editorial Prentice Hall. Hispanoamericana, S.A. México

Robbins (2004), **Administración. Teoría y Práctica.** México.

Robbins (2005), **Fundamentos De Comportamiento Organizacional.** México: Editorial Prentice Hall.

Salazar (2005), **La Comunicación y las Relaciones Interpersonales.** Universidad del Zulia. Maracaibo.

Sastre y Aguilar (2007), **Desarrollo de Habilidades Directivas.** Sexta Edición. Editorial Pearson. México.

Serna (2005), **Gestión y calidad en educación: Un modelo de evaluación.** Chile: McGraw-Hill Interamericana.

Sierra Bravo (2003), **Técnicas de Investigación Social.** Madrid. Paraninfo

Soto (2007), **Gestión de instituciones educativas inteligente**, España, Mc Graw- Hill.

Tamayo y Tamayo (2004), **Metodología. Diseño y Desarrollo del Proceso de Investigación**. Colombia. Mc Gran Hill.

Tiravanti (2008), **La Educación como bien público**. Fe y Alegría.

Tomlinson (2007), **Fundamento de Administración**, Editorial Tullas 5ta Edición.

Universidad Pedagógica Experimental Libertador (2004), **El Proceso de la Investigación Científica**. Caracas. Limusa.

Tesis o Trabajos de Investigación

Díaz (2006), **Áreas verdes como herramienta clave para mejorar el ambiente escolar de la Unidad Educativa**: León de Febres Cordero Tesis. Universidad Rafael Urdaneta Maracaibo Estado Zulia

Ferrer (2009) **Plan estratégico ambiental para mejorar el ambiente escolar en la Unidad Educativa Orangel Abreu Semprun**. Tesis. Universidad Rafael Urdaneta titulada Maracaibo Estado Zulia

Labarca (2007), **“Actitud hacia la conservación del ambiente escolar de los estudiantes del liceo nacional Ana María Campos.”** presentado en la Universidad Rafael Urdaneta

Matos G. Migdalia C. (2009) **Competencias Gerenciales Y Desempeño Laboral De Autoridades En Universidades Nacionales Experimentales**. Instituto

Universitario de Tecnología del Estado Trujillo (IUTET) Universidad Rafael Belloso Chacín (URBE)

Quintero (2007), **El ambiente escolar y la deserción estudiantil en la escuela básica estatal Balmiro León**. Tesis. Universidad Rafael Urdaneta titulado

Rodríguez (2010), **Competencias gerenciales del director y desempeño laboral de docentes en organizaciones educativas**. Tesis Universidad Dr. Rafael Belloso Chacín

Torres (2008), **Competencias Gerenciales del Gerente Educativo y el Desempeño laboral de los docentes de educación básica**. Tesis la Universidad Dr. Rafael Belloso Chacín titulada

Valentinuzzi, C. A. 2009: **Una mirada hacia los espacios físicos escolares**. Tesis de Maestría inédita, perteneciente ala Maestría en Teorías y Políticas de la Recreación, Facultad de Turismo de la Universidad Nacional

Leyes, Normas y Reglamentos

Ley orgánica de prevención, condiciones y medio ambiente de trabajo (2007)

Ley de Salud (1979).

Norma COVENIN 823-74, 1320-78

Normas Europeas (UNE 12464-1) (2009),

Reglamento Parcial De La Ley Orgánica De Prevención, Condiciones Y Medio Ambiente De Trabajo.(2007) artículos 10 y 12 : Disponible Url: http://www.inpsasel.gob.ve/moo_doc/regl_par_lopcymat.pdf

Revistas no Electrónicas

Amarista, M. (2007). **Los Proyectos Pedagógicos de Aula. Orientaciones para su Elaboración.** Cuadernos para la Reforma Educativa Venezolana. Alanda - Anaya.

Campo, M. Labarca C . (2008) **Representaciones sociales del rol orientador del docente en estudiantes de educación** Revista de Ciencias Sociales (Ve), Vol. XV, Núm. 1, enero-marzo, 2009, pp. 160-174 Universidad del Zulia. Venezuela

Referencias Electrónicas

Cordoba, R. (2009). **Las funciones del orientador educativo y el personal docente un trabajo interdisciplinario en el bachillerato general.** Disponible Url:
http://www.colposgrado.edu.mx/memorias/cordoba_callado_rosalinda.pdf

Duarte, J Gargiulo, C . Moreno M . (2011) **Infraestructura Escolar y Aprendizajes en la Educación Básica Latinoamericana: Un análisis a partir del SERCE.** Disponible Url
<http://idbdocs.iadb.org/wsdocs/getdocument.aspx?docnum=36201660>

Jaramillo, L (2007). **Concepto De La Planta Física.** Universidad del Norte. Disponible Url: <http://ylang-ylang.uninorte.edu.co:8080/drupal/files/ConceptoPlantaFisica.pdf>

Kretzer, Thomas (2010), **Planificar nueva luz para las escuelas.** Disponible Url
http://www.trilux.de/tx/export/download/es.plan_net.trilux/10_12_E_100dpi.pdf

Organización de estados iberoamericanos para la educación la ciencia y la cultura (OEI) (2010). **Recursos, instalaciones y servicios básicos en las escuelas primarias. Otra forma que asume la desigualdad educativa.** Disponible url <http://www.oei.es/noticias/spip.php?article8107%20OEI>

Revista Iberoamericana de Educación. Observación y evaluación del ambiente de aprendizaje en Educación Infantil: dimensiones y variables a considerar (2008) Numero 47 Mayo-Agosto disponible en Url <http://www.rieoei.org/rie47a03.htm>

Santos C. (2009). **Percepción y Conocimiento Del Espacio Físico A Lo Largo Del Desarrollo Evolutivo: Socialización Ambiental Y Educación.** Disponible url http://ruc.udc.es/dspace/bitstream/2183/6580/1/RGP_1-51.pdf

Vallego, L (2006). **Ergonomía Ocupacional** . Disponible UrL <http://www.ergocupacional.com/4910/35895.html>

Wolfgang L, Vedder,J (2006) **Enciclopedia De Salud Y Seguridad En El Trabajo** disponible Url. <http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/TextosOnline/EnciclopediaOIT/tomo1/29.pdf>