



Ergonomía del Desempeño Docente: Una Construcción de la Identidad Laboral

Laura Susana Telenchana Durán¹

susanitatenchana@gmail.com

<https://orcid.org/0009-0009-1153-786X>

Nelson Giovanni Alulema Pérez

alulemanelson@gmail.com

<https://orcid.org/0000-0002-1113-0973>

Silvia Mercedes Brito Bautista

silvibrito22@hotmail.com

<https://orcid.org/0009-0003-0611-8683>

María Fanny Capuz Mejía

fannycapuz@hotmail.com

<https://orcid.org/0009-0009-5662-6751>

RESUMEN

La función laboral como principio determinante del desempeño docente esclarece una concatenación nutrida por las condiciones del entorno, cuya ambientación condiciona la disposición activa en el ejercicio de las responsabilidades; con ello, se gesta una actitud consciente, ubicada en el sentir de lo personal, organizacional y formativo. La primera, posiciona la conciencia del individuo bajo una integración voluntaria de logros compartidos; la segunda, caracteriza la visión de conjunto, supeditada por los nexos reticulares de acción; y la tercera, constituye el medio y fin de la docencia, donde todo lo que implica el carácter pedagógico, fecundada en su dimensión prospectiva. De allí, la necesidad de establecer como objetivo, analizar documentalmente+ la implicación de la ergonomía en el desempeño docente dentro de la educación general básica de Ecuador, bajo una concepción e implicación activa en la identidad laboral. De esta manera, emerge una perspectiva del ser, contexto y logros, donde las condiciones contextuales del medio de trabajo deben ser adecuadas para enaltecer la voluntad y el desarrollo interpersonal.

Palabras Clave: Ergonomía; desempeño docente; identidad laboral; nexos reticulares.

¹ Autor Principal

Ergonomics of Teaching Performance: A Construction of Work Identity

ABSTRACT

The labor function as a determining principle of teaching performance clarifies a concatenation nourished by the conditions of the environment, whose setting conditions the active disposition in the exercise of responsibilities; with this, a conscious attitude is gestated, located in the feeling of the personal, organizational and formative. The first, positions the consciousness of the individual under a voluntary integration of shared achievements; the second, characterizes the vision of the whole, subordinated by the reticular links of action; and the third, constitutes the means and end of teaching, where everything that implies the pedagogical character, fertilized in its prospective dimension. From there, the need to establish as an objective, to analyze documentary the implication of ergonomics in teaching performance within basic general education in Ecuador under a conception and active involvement in labor identity. In this way, a perspective of being, context and achievements emerges, where the contextual conditions of the work environment must be adequate to enhance the will and interpersonal development.

Keywords: Ergonomics; teacher performance; work identity; reticular nexuses.

Artículo recibido 01 abril 2023

Aceptado para publicación: 15 abril 2023

INTRODUCCIÓN

La docencia es un ejercicio de distinción mística, sublime y consciente, donde una persona en función formativa, despierta la conciencia de otro ser, con necesidades e intereses diversos; por ello, se ubica como la más loable de las responsabilidades sociales. Sin embargo, su proceso, no es solo adecuar o enseñar con un libro, tiza, marcadores, conocimientos; pues, su logro, es un caudal de circunstanciales latentes y soterradas. La primera, atendiendo a su identidad como persona, sus creencias y vicisitudes, las cuales, han de ser alternadas con las condiciones del grupo escolar, institución y realidad sociocultural.

La segunda, son todas esas aristas que fluctúan de lo salarial, ambientación y motivación. Siendo el entorno, la dimensión de interés central en este extenso, puesto que, determina o implica las demás; considerando la ergonomía, como ese aspecto de situaciones, condiciones y espacio adecuado, donde se optimiza desde la noción externa ambiental, la disposición, entrega y voluntad laboral. Pero su visión, trasciende lo meramente físico, integrando lo socioafectivo, al permitir que las emociones impriman el sentido de la docencia, creando una identidad del ser, donde lo formativo, se reconfigura por los nodos del medio. De allí, se consolida el desempeño, cuan sinfonía de una orquesta que, al establecer conciencia de sí y del entorno, tanto físico como humano, logra una acción supeditada hacia las metas organizacionales de funcionalidad, sociabilización y motivación de la esencia de aprender.

LA ORGANIZACIÓN Y SU PROXEMIA LABORAL

El contexto social y las necesidades escolares, dentro de una comunidad educativa, son sistemas imperativos de cambio considerables en la alta dirección y, las instituciones competitivas, ven estos entornos como su equilibrio, desarrollo y sostenibilidad, como un bucle activo de transformación, progreso y adaptabilidad. Esta situación de entrada, define la posición del líder que orienta el cambio organizacional, no solo en la gestión, sino también en la mediación, porque cualquier situación que

sea diferente al estado natural, generará resistencia, porque las personas no podrán hacer lo que habitualmente hacen.

Por lo tanto, según Rojas (2019), la estructura de implementación de nuevas políticas o metas, debe consolidar una fuerza laboral que establezca objetivos sólidos, al mismo tiempo en que promuevan el cambio cultural. Para ello, debe crear formas de satisfacer las demandas externas, como las necesidades, los deseos y las incertidumbres de los empleados. La respuesta inmediata relevante para escolares y representantes, debe entregarse a través de un proceso paso a paso, utilizando nuevas tecnologías para crear un nuevo entorno de trabajo y una organización digital globalizada.

A su vez, se debe promover un sistema de trabajo consistente que resuelva problemas en toda la estructura de composición organizativa. De esta forma, los docentes se integran como aliados en el proceso de cambio, siendo agentes colaboradores en el proceso de transformación, generando eficiencia productiva y eficacia laboral de forma corporativa.

Las personas que integran la organización se convierten en la unidad de vida de la propia organización, la cual depende de la fuerza de trabajo integrada de la organización, así como del desarrollo individual y de las capacidades productivas colectivas de la organización (Rodríguez y Domínguez, 2007); considerando el trabajo como un ambiente estimulante y anónimo capaz de activar el potencial latente y oculto de las personas, por cuanto, los gerentes, deben ser capacitados en las áreas de sus habilidades blandas, emocionales y gerenciales en el ámbito de sus competencias, a fin de mejorar, las condiciones de relaciones humanas, el desempeño y disposición al logro.

Se asume como habilidades blandas, “un conjunto de habilidades sociales que facilitan que las personas se comuniquen con sus compañeros” (Dolty, 2003: 93). Si bien, están íntimamente relacionados con la personalidad del sujeto, son desarrollables y, a pesar de su intangibilidad, son muy valoradas en las organizaciones modernas, por su presencia en indicadores de productividad y motivación personal. Comprender la totalidad del trabajo social no es una cuestión sencilla, sino algo

complejo, cambiante y reconfigurable. Estas habilidades incluyen inteligencia emocional, gestión del cambio, pensamiento divergente y crítico, así como habilidades de diálogo.

Su refuerzo es un sistema de reactivación para apoyar un ambiente de trabajo cómodo y productivo. Aquí, la ergonomía promueve la estructura, el bienestar como condición sociolaboral, pero se refiere a la integridad de la vida, sus fortalezas y debilidades, donde estas últimas no son consideradas un problema, sino una oportunidad de mejora continua (Gibson, Ivancevich y Donnelly, 2001). Su integridad organizacional da cuenta de la deconstrucción del proceso de formación, no solo técnico, operativo y funcional, cuya valoración, no solo surge desde las destrezas laborales, sino también, desde la adquisición de habilidades blandas, porque no deja de ser atractivo.

Si en una organización educativa, los docentes son como empleados competentes, basados en funciones de lógica procesal, independientemente del entorno laboral y de los grupos de trabajo, mientras actúan como autómatas; se desprende lo humano de lo funcional, impregnando de mecanismos inhibidores de la conciencia intra e interpersonal. Por cuanto, se debe trascender, para formar la conciencia intelectual y afectiva, como ejes necesarios del desarrollo personal, laboral, social y familiar, logrando así, la extrapolación pragmática de las metas comunes en el continuum de formación escolar.

ERGONOMIA Y DESEMPEÑO LABORAL

Según la Asociación Internacional de Ingeniería Ecológica (2015), la ergonomía es un sistema de conocimiento científico destinado a mejorar el trabajo y sus interacciones, productividad y desempeño, asociado al medio ambiente de los empleados; así como, las competencias que estas personas ejercen para adaptarse a las físicas y mentales humanas. Además, el objetivo de la disciplina es satisfacer las necesidades más importantes de los sujetos y promover el análisis de las condiciones de trabajo, así como el daño causado por la ubicación, el movimiento y la resistencia.

En consecuencia, una organización con conciencia sociohumanista, ha de asumir la ergonomía, como el medio axiológico para la identificación, análisis y reducción de los riesgos laborales o la adaptación del trabajo a quienes lo utilizan, pero también, contribuye al desarrollo del ambiente laboral, la introducción de nuevas tecnologías en el campo y la mayor motivación interactiva entre el sujeto y sus compañeros. Además, distingue entre diferentes áreas en las que existe la disciplina, “ergonomía de los sistemas dedicados al trabajo; ergonomía correctiva dedicada a eliminar malos hábitos geométricos, temporales, ambientales y específicos de las nuevas plataformas de software y hardware” (Robbins, 2018: 15).

En lo que respecta al trabajo de oficina y docencia, Dolty (2003), admite: “el material de la silla y la mesa debe adaptarse al trabajador, no el trabajador al área de trabajo” (p. 72); quienes se ven obligados a levantar pesas son más propensos a realizar estudios de ergonomía, porque sufren más lesiones. Según el Instituto Nacional de Estadística (INE), el 4,8% de las personas de este sector sufre problemas de salud por falta de ergonomía en el puesto de trabajo.

Según la Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo (2021), entre el 60 % y el 90 % de las personas, sufren dolor de espalda debido al trabajo en algún momento de su vida. Además, entre el 15 y el 42 por ciento de los afectados, padecen la enfermedad de forma habitual, según el grupo. Al respecto, Santos (ob. cit.), afirma que, otras dolencias comunes están relacionadas con malas posturas de trabajo, como contracturas o desalineaciones de la columna, además del estrés y la falta de actividad física. Las articulaciones de las caderas, la columna vertebral y las rodillas están bajo estrés constante, especialmente para aquellos que están de pie durante la jornada laboral, y esto puede conducir a la artritis.

De manera similar Hall (1996), Balza (2011) y Parra (2013), se alinean con la relevancia de pensar y repensar para reflejar un esfuerzo enfocado en el cambio estructural y funcional, a fin de mejorar las condiciones laborales de los empleados. El concepto de escuela como organización, es un tipo

definido de sistema abierto, diseñado para responder a necesidades de conservación o necesidades sociales en actividades de trabajo. Por lo tanto, en la formulación de transformaciones funcionales, deben involucrarse en abordar el direccionamiento, la osificación, el anclaje, la relación lineal entre administradores y personal como miembros de la comunidad institucional.

En el contexto cognitivo descrito, indican que existen elementos estructurales y funcionales que han permitido identificar las principales falencias en el reconocimiento de la identidad de la organización general de la comunidad educativa, tal como la formula Kant (1962), una lógica principista basada en el conocimiento del mundo real, que legitima la identidad de cada organismo en una determinada situación, la escuela tiene una función social en la formación de personas y la creación de conocimientos productivos para la sociedad.

Es en esencia, su encargo social, lo que le da un carácter de implicación gradual, donde el docente, debe gozar de una ergonomía integral, cuan activista o movilizador de voluntades de trabajo, donde la valoración y calidad de apresto, lucubren la motorización de las acciones laborales; no como un mecanismo automatizado, sino, consciente, crítico y reflexivo; el cual, invite a seguir haciendo. Por cuanto, su desempeño obedece a las condiciones externas de la institución, e interna de la condición humana profesional.

SATISFACCIÓN LABORAL E INTELIGENCIA EMOCIONAL

En las funciones organizacionales, los empleados adoptan actitudes favorables o desfavorables que inciden en la optimización de la empresa, como lo indica la satisfacción laboral, que según Schermerhurn, Hunt y Osborn (2005) es “el grado en que sienten sentimientos positivos o negativos hacia los individuos por su trabajo” (p. 118). Siguiendo esta línea de pensamiento, Aldag y Brief (2000) definen la satisfacción laboral, como “un conjunto de sentimientos y emociones favorables o desfavorables que los empleados utilizan para ver su trabajo” (p. 246).

A partir de esta definición, se establece una conexión lógica entre la satisfacción laboral y la inteligencia emocional, ya que los individuos alcanzarán un estado de cumplimiento controlando en sus sentimientos y emociones, guiados por objetivos personales e interpersonales. Asimismo, Ivancevich y Donnelly (2001), asumen la satisfacción laboral como “la actitud de un individuo hacia el trabajo” (p. 121); se entiende que, como actitud tiene, por tanto, un componente cognitivo, uno emocional y otro es conductual. Por lo tanto, es un indicador entre el funcionamiento general de un individuo y su sistema emocional, ya que su comportamiento está determinado por el ambiente de trabajo.

Siendo necesario crear una situación laboral armónica, en la que el docente desde el contexto educativo, se sienta cómodo consigo mismo y con las funciones a desempeñar, generando así, satisfacción laboral desde sus áreas de competencia y regulación emocional. En condiciones moderadamente desafiantes, la mayoría de los empleados experimentan alegría y satisfacción (Aldag y Brief, 2000). En efecto, si la formación común de las emociones formara parte esencial de la formación académica, habría profesionales fortaleciendo las organizaciones del trabajo, controlando y regulando sus emociones.

Esto incide en la satisfacción laboral, porque no se trata sólo de mejorar el desempeño de la empresa en términos de indicadores de productividad, sino que, según Brack y Jerry (2007), se “pasaría a mejorar la situación emocional de cada individuo en un ambiente en el que se sienta confiado y equilibrado” (p. 84). En este sentido, toda persona en el trabajo necesita satisfacer sus emociones a través de las funciones que realiza, para no sentirse abrumado, cansado y frustrado, optimizando así, sus actividades laborales para sentirse útil y valioso. Al respecto, Torres (2009) describe que, “las organizaciones necesitan entender las necesidades e intereses de sus empleados, para que las políticas y prácticas generen satisfacción laboral y construyan efectividad operativa y compromiso” (p. 49).

Ante esta situación, a nivel personal y organizacional, urge sentirse satisfecho con cada función que una persona desempeña en su trabajo. Pero esto, se puede lograr no solo a través de órdenes laborales, sino que, también, se necesita reforzar con la inteligencia emocional, incidiendo en la regulación de las emociones y actitudes para satisfacer las necesidades del trabajo y las relaciones interpersonales. Sin embargo, la realidad de algunas organizaciones, tiene características diferentes, a saber, según Torres (2009), “algunas instituciones exigen despiadadamente a los empleados, provocando insatisfacción y emociones negativas que afectan las funciones laborales, emergiendo el síndrome de Burnout o Síndrome del Empleado Cansado” (p. 55). Es esta dimensión, la que se busca abordar mediante el uso de la inteligencia emocional, donde las estructuras funcionales faciliten la regulación de las actividades laborales y el empoderamiento organizacional desde un orden común de sana convivencia; evitando que el docente, avizore dicha realidad, sino, por el contrario, disfrute de su trabajo, amalgamando su enfoque extensivo, al socializar, construir y reconstruir nuevos conocimientos desde la formación consciente, voluntad de trabajo y empatía.

LA IDENTIDAD LABORAL EN LA DOCENCIA Y SU ENFOQUE SISTÉMICO

El sujeto según Llovera (2023), es una unidad sistemática indivisible, porque su forma de pensar es una conexión con la sociedad y la cultura, creando una huella *idiográfica* en su expresión cognitiva, donde su identidad cognitiva, determina su experiencia. Aquí, la esencia epistémica, las condiciones o características circunstanciales y el mundo de vida personal, determina la identidad académica, laboral y tutorial. Con este fin, el docente se convierte en un conocimiento de sus propias acciones formativas, en el que la esencia del significado, es el resultado de una interpretación inteligente del mundo subjetivo personal.

Se produce un condicionamiento importante, donde cada individuo como sistema cognitivo representa un pensamiento diferenciado, que revela en cada sujeto, sus propios procesos cognitivos que lo definen y distinguen de otros. De esta manera, se refuerza el dicho popular “cada cabeza es un

mundo” (Ríos, 2007: 153); pues, su conceptualización de la experiencia, confirma la idea de persona o individuo, el holismo intersubjetivo sobreescribe la unidad. Al crear estructuras cognitivas, esta matriz particular proporciona interpretaciones significativas que pueden extrapolarse a la producción laboral, constituyendo la definición intrapersonal de quién soy, qué hago y por qué lo hago.

Este enfoque holográfico, según Héller y Díaz (1996), tiende a caracterizar a las personas, como un sistema esencial de conocimientos, experiencias sociales, culturales y científicas, que otorgan validez subjetiva al proceso laboral en un entorno específico. El conocimiento es completamente dialógico, pero conversacional, interactivo, configurado y reconstruido a partir del bagaje común del conocimiento; por lo tanto, presumiblemente en base a cuestiones filosóficas, todos pensamos diferentes y todos nos representamos a nosotros mismos.

Surge así, la exigencia de formular la propia identidad organizacional como un sistema complejo abierto, permanentemente vivo y que se adapta a su contexto interno o externo (Bigottt, 1977). En efecto, las viejas formas de pensar, repensar y evaluar la condición humana, están siendo cuestionadas, ampliándose para incluir a personas cuyo estatus o rol sea acorde con la dignidad personal, mediante la prestación de servicios de calidad, relacionados con el ambiente de trabajo, adaptados a las características y necesidades individuales de los trabajadores.

Desde esta denominación, es asumir al docente de la educación general básica de Ecuador a través de un programa de conservación y bienestar social. Estas tendencias reconocen la identidad del sistema organizativo, a partir de las reglas y principios del conocimiento establecido por López (2002), pues, limitan la realidad a factores existenciales internos o externos, en cuyo caso, se produce un caos de acción que no puede ir más allá de esquemas normativos y procedimientos rutinarios para proteger a las personas en condiciones acordes con su dignidad y sus propios valores.

De allí que, la sociedad preventiva implica la creación de un entorno de trabajo más saludable o más humano, incorporando argumentos legales, asistenciales y de seguridad social en el bienestar

profesional de la docencia, con el objetivo de incluir el sistema socioemocional como elemento de mejora del control emocional. De esta manera, al intentar analizar el sistema según diferentes criterios, utilizando la condición axiomática, se pasa de una visión amplia del constructo, a un estudio independiente de cada una de sus partes; y su función, como conjunto de situaciones en un contexto mayor, comenzando con la regla de que un sistema siempre pertenece a un sistema mayor.

Para López (2002), los criterios de derivación no son excluyentes entre sí, por el contrario, cuando los dos criterios se consideran en conjunto, se complementan, lo cual, es el punto de partida de los criterios generales utilizados actualmente para el análisis de sistemas basados en la teoría general de sistemas. Así como, el análisis se enfoca en la generación estructural de conocimiento, la síntesis se enfoca en la generación funcional de comprensión. En el concepto mecanicista, sólo interesa la interacción entre las partes del objeto en estudio, aunque, en el concepto global igualmente interesante, esto también se aplica a su interacción con los objetos circundantes y su entorno.

Cualquier organización puede experimentar cambios en sus conceptos básicos y estructuras, y estas transformaciones, se pueden dividir en dos tipos, “los cambios que afectan la efectividad están relacionados con los cambios ambientales y los cambios que afectan la efectividad están relacionados con el posicionamiento interno” (Chiavenato, 2002: 120). En la teoría general de sistemas, la eficiencia ocurre cuando la salida real del sistema es la salida deseada, mientras que la eficacia ocurre cuando la salida real proviene de las entradas reales.

La eficiencia y la eficacia son importantes para el buen desempeño organizacional, pero cuando el conflicto entre ambos comienza a manifestarse, el foco debe estar en la eficiencia, ya que es claro que, hacer lo que hay que hacer es más importante que hacer las cosas correctas. En el sentido de la docencia, es imprescindible formar desde condiciones sociolaborales óptimas, para lograr aprendizajes significativos y estimulantes.

CRISIS DEL ENTORNO, SUPERANDO LAS LIMITACIONES DESDE LA INNOVACIÓN TECNOLÓGICA

El mundo, las personas, sus culturas y la sociedad, son estructuras complejas en las que coexisten sistemas interactuantes, sentimientos, significados, acciones específicas que determinan las razones de su presencia en un contexto particular, elementos que forman su identidad como un todo relacional (Ávarez, 2007). De esta manera, las organizaciones generan procesos, simplifican metas, porque no son solo mecanismos de automatización, pues toda sinergia institucional, depende de la composición de los equipos humanos, de sus intereses, inquietudes y esfuerzos.

La realidad que hace de la organización un sistema de objetivos relacionados, son sus procesos de gestión, interacciones, entorno, efectividad y su propósito como institución. En este caso, se asume que no se trata de una estructura empresarial, sino de un medio de red en el que intervienen líderes, gerentes y empleados con interacción consciente, comprometida, sexo, productividad y progreso. Al respecto, Alfonso y Ventocilla (1992), afirma: las acciones realizadas para integrar la organización con el entorno o su desarrollo que responda a la dinámica cambiante, de acuerdo a su entorno funcional, debe reorientar sus métodos de producción, para que no solo sus gerentes promuevan las transformaciones antes mencionados y gestionen ésta, con el fin de lograr su desarrollo organizacional.

Estas variables, permiten priorizar los mecanismos de activación institucional y relacional. Por ello, es necesario aplicar procesos de gestión consistentes que consoliden la estructura de todas las funciones de la institución, beneficiando a toda la organización tanto de forma indirecta como por extensión. Según Arriechi (2011), el propósito de este proceso es alinear la estructura institucional y coordinar su enfoque de gestión de recursos, para alcanzar las metas de sustentabilidad. Es un proceso relativamente estable de acciones productivas.

En este enfoque, los gerentes deben ser sensibles a las nuevas tecnologías y, a la sociedad de la información, como aliados para generar ciclos de optimización que definan el desempeño de la organización. Es a través de esto que, se logra el proceso de readiestramiento, innovación, que como interdependencia afecta todos los aspectos de la gestión del conocimiento (Coutu, Dutton, Bennis y Frost, 2002); pues, al capacitar más a los empleados, se mejoran sus habilidades de resolución de problemas, lo que contribuye al desarrollo empresarial.

También facilita la comunicación, el acceso y el servicio de calidad, ya que, atiende directamente a los actores del proceso formativo. Contiene relaciones internas y externas. En primer lugar, ampliando las redes de cooperación, adquisiciones y trabajo en equipo. Segundo, porque la política organizacional puede desviarse de la red, creando comunidades altamente competitivas con funciones específicas. Su integración va más allá de una simple organización, su transformación cultural, según González (2008), la asunción de nuevos roles o responsabilidades en la configuración de redes humanas, en cuyo caso se convierte en un empleado con autonomía, a lo que responde la institución, siempre a la dirección de la gestión. De esta forma, las tecnologías generan nuevas tareas. Esto sugiere un proceso de aprendizaje continuo que tiene lugar a través de estas características del entorno global. Por ello, es importante que el liderazgo en el entorno de la gestión tecnológica juegue un papel en el impulso del proceso de cambio, sumergiéndose en las nuevas tecnologías que no serán paralelas a ellas, sino horizontales, que significa la sociedad de la información en la dinámica empresarial (Cabero, 2015). Garantiza la creación de una sociedad del conocimiento y la creación e innovación de nuevos métodos de producción vinculados a las necesidades e intereses escolares, consustanciados al proceso de formación integral de los docentes.

En este sentido, la gestión de la organización funciona de manera sistemática y compleja, porque a cada unidad estructural de la empresa se le otorga autonomía en sus procesos con mínima supervisión, pero su estructura de gestión crea un proceso común de organización, dirección y control (Beckhard

y Harris, 1987). Desde esta perspectiva, se adquiere un mayor compromiso en las acciones a realizar, ya que se promueve una gestión significativa desde una visión de independencia funcional, donde la relevancia de las acciones es decisiva, pero las decisiones socioformativas de los docentes, respecto a las necesidades e intereses escolares, fecunden en una unidad de trabajo consciente, voluntario e integrador.

CONCLUSIÓN

La docencia como medio de formación, integración comunitaria y sociabilización del saber, pensar y sentir, se vuelve una conjetura sistémica de apreciaciones, disposiciones y acciones laborales; donde lo personal y profesional, integra lo sociocultural, permitiendo una imbricación sentida. Por cuanto, su canalización, depende de la voluntad de trabajo y de una buena direccionalidad, fecundada en una gestión holística, concurrida en una conciencia de conjunto, consolidación de equipos de trabajo y una dialógica continuada.

Esta finalidad, se posibilita desde una ardua implicación de la ergonomía en el desempeño docente, contextualizada en la educación general básica de Ecuador bajo una conexión activa en la identidad laboral; tal concreción invita a una reflexión desde dos vertientes. La primera, de manera introspectiva, donde se valora la misión y productividad formativa, bajo la regulación y gestión emocional. La segunda, fecunda en las condiciones ambientales, coaccionante de la voluntad laboral. Esta articulación, gesta una acción gradual de sucesos y transformaciones constantes, diferidas al letargo epocal.

Como resultado de esta reestructuración, se justifica el sentido, el sistema funcional, la visión y la misión de la organización en relación con los objetivos de la multidireccionalidad que subyace en la identidad del ser docente, para contribuir al cambio social esperado. Incentivar transformaciones a nivel estructural, mejorar la capacidad de respuesta a través de implicaciones de gestión y centrarse en el desarrollo de la cultura laboral, genera una disposición consciente de acción. De manera similar,

los cambios adaptativos se lograrán en respuesta al progreso y las necesidades ambientales. Por el contrario, la composición de los recursos debe determinar la disponibilidad, la asignación y la utilización de los mismos.

Por lo tanto, buscando la integración del nuevo sistema organizativo, la escuela se vuelve estructural, funcional y funcionalmente viable, cumple con los criterios de la nueva cultura, que significa el entorno inmediato, mejorando sistemáticamente la calidad formativa, en términos de mejores condiciones laborales, donde la voluntad, conciencia de trabajo y regulación emocional, eclosionan el dominio funcional, donde el desempeño se nutre de lo ergonómico, creando una balanza entre el ser, sus acciones, metas y logros. A través de esta conexión, se crea un ecosistema entre lo funcional y sentiente, permitiendo canalizar e cumplimiento de las responsabilidades, a una consistencia de salubridad e intencionalidad activa de cambio.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo. (2021). *Salud laboral*. Revista de Salud. Vol. 12-3.

Aldag, N. y Brief, F. (2000). *Administración de personal: un enfoque hacia la calidad humana*. Bogotá, Colombia: ECOE.

Alfonso, R. y Ventocilla, E. (1992). *La gerencia del cambio cultural*. Compilador Rogelio Castillo. Miami: Instituto Latinoamericano de Organización y sistemas.

Álvarez, C. (2007). *La gerencia en un mundo globalizado*. España: Mc Graw Hill.

Arriechi, S. (2011). *Administración efectiva en tiempos de cambio*. España: Mc Graw Hill.

Asociación Internacional de Ingeniería Ecológica. (2015). *Ergonomía y condiciones laborales*. España: TECNOPRENDER.

Balza, A. (2011). *Complejidad, transdisciplinariedad y transcomplejidad. Los caminos de la nueva ciencia*. No. 2. Venezuela: Fondo Editorial Gremial de la Asociación de Profesores Universidad Nacional Experimental "Simón Rodríguez": APUNESR.

Beckhard, R. y Harris, R. (1987). *Transiciones organizacionales. Administración del cambio*. México: Addison-Wesley.

Bigottt, L. (1977). *Introducción al análisis de sistemas educativas*. Caracas: Facultad de Humanidades y Educación U.C.V.

Brack, T. y Jerry, R. (2007). *Claves para la inteligencia emocional*. Barcelona, España: Mc Graw Hill.

Cabero, J. (2015). *Tendencias tecnológicas en el siglo xxi*. España: Mc Graw Hill.

Chiavenato, I. (2002). *Gestión del talento humano*. Primera Edición. México: Mc Graw Hill.

Coutu, D., Dutton, J., Bennis, W. y Frost, P. (2002). *Desarrollar la resistencia de las personas y en las organizaciones*. Costa Rica: CITCE.

Dolty, T. (2003). *Administración. Una perspectiva global*. 14ª. México: Mc Graw Hill,

Etkin, J. (2000). *Política, gobierno y gerencia de las organizaciones*. Chile: Prentice Hall.

Gibson, J., Ivancevich, J. y Donnelly, J. (2001). *Las organizaciones: comportamiento, estructura y procesos*. Santiago de Chile. Mc Graw Hill.

González, I. (2008). *La sociedad de la información y el conocimiento (desarrollo organizacional, gestión del cambio, innovación y cooperación en la nueva economía)*. Caracas, Venezuela: Dirección de Investigación y Postgrado, Universidad Nacional Abierta.

Hall, R. (1996). *Organizaciones: estructura y procesos*. Madrid: Editorial Prentice Hall International.

Héller, H. y Díaz, A. (1996). *Del sistema educativo. La responsabilidad de la educación hacia el conjunto*. Santiago de Chile: UNESCO

Ivancevich, R. y Donnelly, W. (2001). *Psicología industrial*. México: Mc Graw Hill.

Kant, I. (1962). *Antropología desde el punto de vista pragmático*. México: Fondo Cultural.

Llovera, J. (2023). *El proceso tutorial. Un encuentro desde el estilo de pensamiento del sujeto investigador*. Venezuela: IDSE.

López, E. (2002). *Inteligencia emocional en la vida*. Ecuador: Mc Graw Hill.

Parra, G. (2013). *Desafíos actuales en la transformación de la educación superior implicaciones para América Latina y el Caribe*. Revista Ciencias de la Educación. Vol. 23, No. 42, Valencia, Venezuela. Universidad de Carabobo.

Robbins, S. (2018). *Comportamiento organizacional*. México: Pearson.

Rodríguez, Y. y Domínguez, G. (2007). *La inteligencia organizacional: necesario enfoque de gestión de información y del conocimiento*. [Documento en línea]. Disponible en: <https://www.scielo.br/j/ci/a/h5tF7FQGcSr38FXfGGsVJmP/?lang=es> [Consulta: 2023, abril 25].

Rojas, K. (2019). *Formación y capacitación estratégica*. España: Tecnociencia.

Ríos, T. (2007). *Epistemología y pensamiento*. Caracas: SIGNO.

Schermerhorn, J; Hunt, J y Osborn, R. (2005). *Comportamiento organizacional*. México: Limusa.

Torres, J. (2009). *La capacitación empresarial, fundamentos de la inteligencia emocional*. Barcelona, España: Mc Graw Hill.