



UNIVERSIDAD DE CARABOBO  
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y POLÍTICAS  
DIRECCIÓN DE POSTGRADO  
MAESTRÍA EN DERECHO DEL TRABAJO



**FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL QUE AFECTAN LA SALUD  
LABORAL DEL PERSONAL DOCENTE EN EL SUBSISTEMA DE  
EDUCACIÓN MEDIA GENERAL**

**Línea de Investigación:** Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo

Autora: Abg. Lucimar Fernández Lara

Valencia, noviembre de 2019



UNIVERSIDAD DE CARABOBO  
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y POLÍTICAS  
DIRECCIÓN DE POSTGRADO  
MAESTRÍA EN DERECHO DEL TRABAJO



**FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL QUE AFECTAN LA SALUD  
LABORAL DEL PERSONAL DOCENTE EN EL SUBSISTEMA DE  
EDUCACIÓN MEDIA GENERAL**

Trabajo de Grado presentado ante la Universidad de Carabobo para optar al título de  
Magíster en Derecho del Trabajo

Autora: Abg. Lucimar Fernández Lara

Tutora: Dra. Thania Oberto

Valencia, noviembre de 2019



UNIVERSIDAD DE CARABOBO

## ACTA DE DISCUSION DE TRABAJO DE GRADO

En atención a lo dispuesto en los Artículos 129 y 139 del Reglamento de Estudios de Postgrado de la Universidad de Carabobo, quienes suscribimos como Jurado designado por el Consejo de Postgrado, de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas, de acuerdo a lo previsto en el Artículo 94 del citado Reglamento, para estudiar el Trabajo de Grado titulado:

### “FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL QUE AFECTAN LA SALUD LABORAL DEL PERSONAL DOCENTE EN EL SUBSISTEMA DE EDUCACIÓN MEDIA GENERAL”

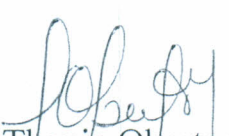
Presentado para optar al grado de **MAGISTER EN DERECHO DEL TRABAJO** por el (la) aspirante:

**LUCIMAR FERNANDEZ LARA**

**C.I. 17.081.074**

Habiendo examinado el Trabajo presentado, decidimos que el mismo está **APROBADO.**

En Valencia, al primer día del mes de noviembre del año ~~dos mil diecinueve~~.

  
Prof. Thania Oberto. (Pdte)

Fecha: 01/11/2019  
7100.050

  
Prof. Lucy Ferrer.

Fecha: 01-11-2019  
3.696.287

  
Prof. Yamile Delgado.

Fecha: 01-11-2019  
C. 9547343



FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y POLÍTICAS

Dirección de Asuntos Estudiantiles

Av. Salvador Allende,  
Edif. de la FCJP,  
torre norte, piso 3  
Ciudad Universitaria  
Barbula - Naguanagua  
Edo. Carabobo



Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas

Dirección de Postgrado

Control de Asuntos Estudiantiles – Sección de Grado



## ACTA DE CONSTITUCION DE JURADO Y DE APROBACION DEL TRABAJO

Quienes Suscriben esta Acta, Jurados del Trabajo de Grado / Especialización titulado: **“FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL QUE AFECTAN LA SALUD LABORAL DEL PERSONAL DOCENTE EN EL SUBSISTEMA DE EDUCACIÓN MEDIA GENERAL”**.

Presentado por el (la) ciudadano (a): **LUCIMAR FERNANDEZ LARA. C.I.:17.081704**

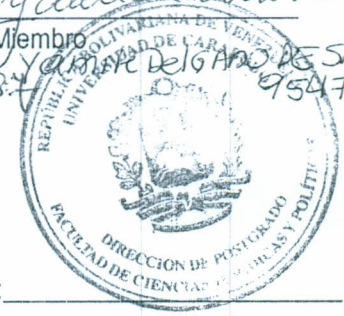
Nos damos como constituidos y Convenimos en citar al alumno para la discusión de su trabajo el día: **01 (UNO) DE NOVIEMBRE DEL 2019.**

De la misma manera acordamos que cumplido el lapso establecido en el reglamento (30 días hábiles a partir de la fecha de hoy), el (la) ciudadano (a) Decano (a) de la facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas, podrá designar los sustitutos correspondientes.

Presidente del Jurado  
Nombre: **THANIA OBERTO**  
C.I. **7100050.**

Miembro  
Nombre: **LUCIMAR FERNANDEZ LARA**  
C.I. **17.081704**

Miembro  
Nombre: **YAMILKA DELGADO DE SMITH**  
C.I. **9547343**



### RESOLUCION

Aprobado:  Fecha: **01/11/2019** Observación: \_\_\_\_\_

Reprobado: \_\_\_\_\_ Fecha: \_\_\_\_\_

(En caso de que el Trabajo sea reprobado, se debe anexar un informe explicativo, firmado por los tres miembros del Jurado)

*Nota: Esta acta debe ser consignada en la Sección de Grado de la oficina Control de Estudios inmediatamente después de tener un veredicto definitivo, debidamente firmada por los tres miembros, de manera tal, agilizar los tramites correspondientes a la elaboración del Acta de Aprobación del Trabajo.*





UNIVERSIDAD DE CARABOBO

### VEREDICTO DEL JURADO

Nosotros miembros del jurado designado por la comisión coordinadora de la "MAESTRIA EN DERECHO DEL TRABAJO" de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas de la Universidad de Carabobo, para la evaluación del trabajo de grado titulado "FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL QUE AFECTAN LA SALUD LABORAL DEL PERSONAL DOCENTE EN EL SUBSISTEMA DE EDUCACIÓN MEDIA GENERAL", presentado por: FERNANDEZ L, LUCIMAR, titular de la cédula de identidad N° V-17.081.704, acordamos que dicha investigación, cumple los requerimientos de forma y fondo para optar al Título de "MAGISTER EN DERECHO DEL TRABAJO", consideramos que el mismo cumple con los requisitos para ser calificado como: Aprobado a los 01 días del mes noviembre de 2019

Apellido y Nombre	C.I	Firma
<u>OBERTO, THANIA</u>	<u>7.100050</u>	<u>[Firma]</u>
<u>FERRER, LUCY</u>	<u>7.676.287</u>	<u>[Firma]</u>
<u>DEKADO DE SMITH, YOMIE</u>	<u>9.547.343</u>	<u>[Firma]</u>

Bárbula, Noviembre de 2019

## ACTA DE APROBACION DEL PROYECTO



Universidad de Carabobo

FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y POLÍTICAS  
DIRECCIÓN DE POSTGRADO  
MAESTRÍA EN DERECHO DEL TRABAJO

### ACTA DE APROBACION

### PROYECTO DE TRABAJO DE GRADO



ACULTAD DE CIENCIAS  
JURÍDICAS Y  
POLÍTICAS  
Dirección de Postgrado  
Av. Salvador Allende  
Edif. De la FCJP, piso 3  
Ciudad Universitaria  
Bárbula – Naguanagua  
Edo. Carabobo

Por medio de la presente hacemos constar que el Proyecto de Trabajo de Grado, titulado: “FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL QUE AFECTAN LA SALUD LABORAL DEL PERSONAL DOCENTE EN EL SUBSISTEMA DE EDUCACIÓN MEDIA GENERAL” presentado por la ciudadana: LUCYMAR FERNANDEZ LARA, titular de la cédula de identidad N° V-17.081.704, participante del Programa de MAESTRIA EN DERECHO DEL TRABAJO, reúne los requisitos exigidos para la inscripción y aprobación del mismo.

La profesora Thania Oberto, aceptó la tutoría de este trabajo.

En Campus Bárbula, a los trece días del mes de junio 2017.

Por la Comisión Coordinadora:

  
Prof. Luis Napoleón Goizueta Herrera,   
Coordinador del Programa, Miembro de la Comisión

  
Prof. Lucy Ferrer  
Miembro de la Comisión



UNIVERSIDAD DE CARABOBO  
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y POLÍTICAS  
DIRECCIÓN DE POSTGRADO  
MAESTRÍA EN DERECHO DEL TRABAJO



**AUTORIZACIÓN DEL TUTOR**

Yo Dra. Thania Oberto, titular de la cédula de identidad N° C.I. 7.100.050 , en mi carácter de tutora del trabajo de maestría titulado **FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL QUE AFECTAN LA SALUD LABORAL DEL PERSONAL DOCENTE EN EL SUBSISTEMA DE EDUCACIÓN MEDIA GENERAL** presentado por la Abogada Lucimar Fernández Lara titular de la cédula de identidad N° V- 17.081.704, para optar al título de Magíster en Derecho del Trabajo, hago constar que dicho trabajo reúne los requisitos y méritos suficientes para ser sometido a la presentación pública y evaluación por parte del jurado examinador que se le designe.

En Bárbula, a los 24 días del mes de septiembre del año 2019.

Aceptado en la Universidad de Carabobo  
Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas  
Dirección de Postgrado  
Maestría en Derecho del Trabajo

---

Dra. Thania Oberto  
C.I. 7.100.050



UNIVERSIDAD DE CARABOBO  
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y POLÍTICAS  
DIRECCIÓN DE POSTGRADO  
MAESTRÍA EN DERECHO DEL TRABAJO



#### AVAL DEL TUTOR

Dando cumplimiento a lo establecido en el reglamento de Estudios de Postgrado de la Universidad de Carabobo en su artículo 133, quien suscribe Doctora, Thania Oberto titular de la cédula de identidad N° V- 7.100.050, en mi carácter de tutora del Trabajo de Grado titulado **FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL QUE AFECTAN LA SALUD LABORAL DEL PERSONAL DOCENTE EN EL SUBSISTEMA DE EDUCACIÓN MEDIA GENERAL** presentado por la Abogada Lucimar Fernández Lara titular de la cédula de identidad N° V- 17.081.704, para optar al título de Magíster en Derecho del Trabajo, hago constar que dicho trabajo reúne los requisitos y méritos suficientes para ser sometido a la presentación pública y evaluación por parte del jurado examinador que se le designe.

En Bárbula, a los 24 días del mes de septiembre del año 2019.

Aceptado en la Universidad de Carabobo  
Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas  
Dirección de Postgrado  
Maestría en Derecho del Trabajo

Dra. Thania Oberto  
C.I. 7.100.050





UNIVERSIDAD DE CARABOBO  
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y POLÍTICAS  
DIRECCIÓN DE POSTGRADO  
MAESTRÍA EN DERECHO DEL TRABAJO  
INFORME DE ACTIVIDADES



Participante: Lucimar Fernández Lara C.I: V- 17.081.704

Tutora: Dra. Thania Oberto C.I: V- 7.100.050

Título del Trabajo: **FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL QUE AFECTAN LA SALUD LABORAL DEL PERSONAL DOCENTE EN EL SUBSISTEMA DE EDUCACIÓN MEDIA GENERAL**

Tutora: Dra. Thania Oberto  
C.I: V-7.100.050

Participante: Abg. Lucimar Fernández Lara  
C.I: V- 17.081.704

Mes/Año	Asunto
Octubre/2016	Selección de líneas de investigación, título y delimitación
Noviembre/2016	Formulación de objetivos
Diciembre/2016	Problemática de la investigación y justificación
Enero/2017	Elaboración del marco teórico
Febrero/2017	Elaboración del marco metodológico
Marzo/2017	Entrega del Proyecto de Grado
Junio/2018	Actualización del Proyecto de Grado
Julio/2019	Evidencias del estudio, discusión y conclusión
Septiembre/2019	Revisión final del trabajo de investigación para su entrega



UNIVERSIDAD DE CARABOBO

**VEREDICTO DEL JURADO**

Nosotros miembros del jurado designado por la comisión coordinadora de la "MAESTRIA EN DERECHO DEL TRABAJO" de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas de la Universidad de Carabobo, para la evaluación del trabajo de grado titulado "FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL QUE AFECTAN LA SALUD LABORAL DEL PERSONAL DOCENTE EN EL SUBSISTEMA DE EDUCACIÓN MEDIA GENERAL", presentado por: FERNANDEZ L, LUCIMAR, titular de la cédula de identidad N° V-17.081.704, acordamos que dicha investigación, cumple los requerimientos de forma y fondo para optar al Título de "MAGISTER EN DERECHO DEL TRABAJO", consideramos que el mismo cumple con los requisitos para ser calificado como: Aprobado a los 01 días del mes noviembre de 2019

Apellido y Nombre

C.I

Firma

OBERTO, THANIA

7.100050

[Firma]

FERRER, LUCY

7.676.287

DEGRADO DE SMITH, KAMILA

9.547.343

[Firma]

Bárbula, Noviembre de 2019



UNIVERSIDAD DE CARABOBO

### ACTA DE DISCUSION DE TRABAJO DE GRADO

En atención a lo dispuesto en los Artículos 129 y 139 del Reglamento de Estudios de Postgrado de la Universidad de Carabobo, quienes suscribimos como Jurado designado por el Consejo de Postgrado, de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas, de acuerdo a lo previsto en el Artículo 94 del citado Reglamento, para estudiar el Trabajo de Grado titulado:



FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y POLÍTICAS

Dirección de Asuntos Estudiantiles

Av. Salvador Allende,  
Edif. de la FCJP,  
torre norte, piso 3  
Ciudad Universitaria  
Bárbula - Naguanagua  
Edo. Carabobo

### “FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL QUE AFECTAN LA SALUD LABORAL DEL PERSONAL DOCENTE EN EL SUBSISTEMA DE EDUCACIÓN MEDIA GENERAL”

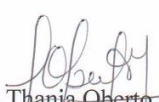
Presentado para optar al grado de **MAGISTER EN DERECHO DEL TRABAJO** por el (la) aspirante:

**LUCIMAR FERNANDEZ LARA**

**C.I. 17.081.074**

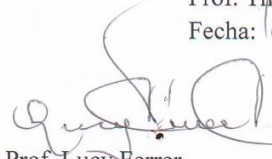
Habiendo examinado el Trabajo presentado, decidimos que el mismo está **APROBADO.**

En Valencia, al primer día del mes de noviembre del año **dos mil diecinueve.**


  
Prof. Thania Oberto. (Pdte)

Fecha: 01/11/2019  
7100.050



  
Prof. Lucy Ferrer.

Fecha: 01-11-2019  
3.646.287

  
Prof. Yamile Delgado.

Fecha: 01-11-2019  
C. 9547343



Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas

Dirección de Postgrado

Control de Asuntos Estudiantiles – Sección de Grado



### ACTA DE CONSTITUCION DE JURADO Y DE APROBACION DEL TRABAJO

Quienes Suscriben esta Acta, Jurados del Trabajo de Grado / Especialización titulado: **“FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL QUE AFECTAN LA SALUD LABORAL DEL PERSONAL DOCENTE EN EL SUBSISTEMA DE EDUCACIÓN MEDIA GENERAL”**.

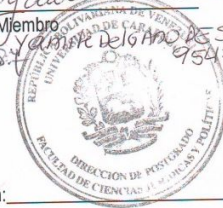
Presentado por el (la) ciudadano (a): **LUCIMAR FERNANDEZ LARA**, C.I.: **17.081704**

Nos damos como constituidos y Convenimos en citar al alumno para la discusión de su trabajo el día: **01 (UNO) DE NOVIEMBRE DEL 2019**.

De la misma manera acordamos que cumplido el lapso establecido en el reglamento (30 días hábiles a partir de la fecha de hoy), el (la) ciudadano (a) Decano (a) de la facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas, podrá designar los sustitutos correspondientes.

Presidente del Jurado  
Nombre: **THANJA OBEIRO**  
C.I. **7100050**

Miembro  
Nombre: **YANIR DELGADO DE SMITH**  
C.I. **9547343**



#### RESOLUCION

Aprobado:  Fecha: **01/11/2019** Observación: \_\_\_\_\_

Reprobado: \_\_\_\_\_ Fecha: \_\_\_\_\_

(En caso de que el Trabajo sea reprobado, se debe anexar un informe explicativo, firmado por los tres miembros del Jurado)

*Nota: Esta acta debe ser consignada en la Sección de Grado de la oficina Control de Estudios inmediatamente después de tener un veredicto definitivo, debidamente firmada por los tres miembros, de manera tal, agilizar los tramites correspondientes a la elaboración del Acta de Aprobación del Trabajo.*

## **DEDICATORIA**

A Dios, por permitirme cumplir con una meta más

A hija, Valeria Infante por ser mi motivo de inspiración

A mi esposo, mi amor y compañero de vida, quien desde la distancia me ha brindado su amor, apoyo, comprensión y solidaridad.

A mis padres Carmen Lara y Manuel Fernández, por acompañarme y siempre brindarme su comprensión y apoyo incondicional.

A mis hermanos Luisenia Fernández y Manuel Fernández por su compañía y apoyo en cada meta que me propongo alcanzar.



## **AGRADECIMIENTO**

A la profesoras Thania Oberto por todo el su apoyo, paciencia brindada, sus conocimientos y correctivos acertados, por su confianza y sobre todo por su comprensión...

A mis amigos José Guillermo García, Lourdes Caldera, Yannett Jaimes, Martha Escobar, Erika Carmona y José Rangel por su amistad, ayuda y apoyo incondicional.

## INDICE GENERAL

<b>CONTENIDO</b>	<b>Pág.</b>
RESUMEN.....	xi
ABSTRACT.....	xii
INTRODUCCIÓN.....	1
<b>CAPÍTULO I EL PROBLEMA</b>	
Planteamiento del Problema.....	3
FORMULACION DEL PROBLEMA.....	7
OBJETIVOS DE LA INVESTIGACION.....	7
Objetivo General.....	7
Objetivos Específicos.....	7
<b>JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACION.....</b>	<b>8</b>
<b>CAPÍTULO II. MARCO TEÓRICO</b>	
Antecedentes.....	10
Bases Teóricas.....	14
Riesgo Psicosociales.....	15
Factores de riesgo psicosocial.....	15
Factores de riesgo psicosocial que afectan la salud laboral del personal docente en el subsistema de Educación Media General.....	17
Trastornos Psicosocial de los profesionales de la Docencia en el Subsistema De Educación Media General .....	27
Bases Legales.....	36
Normativa vigente en Venezuela.....	36
<b>CAPÍTULO III. MARCO METODOLÓGICO</b>	
Abordaje Epistemológico.....	45
Naturaleza de la Investigación.....	46
Nivel de la Investigación.....	47
Diseño de la Investigación.....	47
Descripción del Método Abordado.....	48

Escenario de la Investigación.....	50
Técnicas de Procesamiento de la Información.....	52
Técnicas de Interpretación de la Información.....	53
<b>CAPITULO IV. HALLAZGOS DE LA INVESTIGACIÓN</b>	
Lineamientos para la Categorización y Triangulación.....	55
Cuadro 2 Informante Sindicato.....	56
Cuadro 3 Informante trabajador.....	59
Cuadro 4 Informante delegado.....	62
Cuadro 5 triangulación de fuentes.....	64
Discusión de los Resultados.....	71
<b>CAPÍTULO V. CONCLUSIONES.....</b>	<b>68</b>
Conclusión y recomendaciones.....	75
<b>REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....</b>	<b>80</b>



UNIVERSIDAD DE CARABOBO  
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y POLÍTICAS  
DIRECCIÓN DE POSTGRADO  
MAESTRÍA EN DERECHO DEL TRABAJO



**FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL QUE AFECTAN LA SALUD  
LABORAL DEL PERSONAL DOCENTE EN EL SUBSISTEMA DE  
EDUCACION MEDIA GENERAL**

**Autor:** LUCIMAR FERNANDEZ

**Tutora:** DRA THANIA OBERTO

**Fecha:** Septiembre, 2019

**RESUMEN**

La investigación tuvo como propósito principal analizar los factores de riesgo psicosocial que afectan la salud laboral del personal docente en el subsistema de Educación Media General. Por sus características la investigación estará concebida bajo paradigma Post-Positivista; por tanto es una investigación cualitativa, apoyada en el método hermenéutico, los sujetos informantes están conformados por tres docentes de la Unidad Educativa Jesús Bandrés, quienes fueron identificados bajo seudónimos. Para obtener la información se utilizó la técnica de la observación participante, apoyándose en una entrevista semi estructurada, para las técnicas de interpretación de la información se utilizó la categorización, estructuración y triangulación. A partir del análisis de los resultados encontrados se pretende identificar los factores protectores y de riesgos más frecuentes en la profesión docente actual, cómo también sus causas. Paralelo a ello se definió el estrés y el síndrome de Burnout con los efectos de los factores de riesgo intra y extra laboral. Se concluye que los docentes, están bajo un nivel de riesgo medio, pues laboran bajo condiciones precarias y con excesiva carga laboral, situación que es desconocida por parte de los docentes aunque se encuentren inmersos en ella, por lo cual con el tiempo terminan padeciendo enfermedades de origen psicosocial que los ausentan de su actividad laboral. Se espera que la investigación realizada pueda dar paso a nuevas estudios en esta línea.

Palabras clave: factores psicosociales, factores psicosociales de riesgo, docentes, condiciones de trabajo.



UNIVERSIDAD DE CARABOBO  
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y POLÍTICAS  
DIRECCIÓN DE POSTGRADO  
MAESTRÍA EN DERECHO DEL TRABAJO



**PSYCHOSOCIAL RISK FACTORS AFFECTING THE LABOR HEALTH  
OF TEACHING STAFF IN THE GENERAL MIDDLE EDUCATION  
SUBSYSTEM**

**Autor:** LUCIMAR FERNANDEZ

**Tutora:** DRA THANIA OBERTO

**Fecha:** Septiembre, 2019

**ABSTRACT**

The main purpose of the research was to analyze the psychosocial risk factors that affect the occupational health of teachers in the General Middle Education subsystem. Due to its characteristics, research will be conceived under the Post-Positivist paradigm. It is a qualitative investigation, supported by the hermeneutical method, the informant subjects are made up of three teachers from the JesúsBandrés Educational Unit, who were identified under pseudonyms. To obtain the information, the participant observation technique was used, based on a semi-structured interview, categorization, structuring and triangulation techniques were used to interpret the information. From the analysis of the results found the intention is to identify the most frequent protective and risk factors in the current teaching profession, as well as their causes. Parallel to this, stress and Burnout syndrome were defined with the effects of intra and extra labor risk factors. It is concluded that teachers are under a medium level of risk, because they work under precarious conditions and with excessive workload, a situation that is unknown by teachers even if they are immersed in it, so they eventually end up suffering from diseases of psychosocial origin that absent them from their work activity. It is expected that the research carried out can give way to new studies in this line.

Keywords: psychosocial factors, psychosocial risk factors, teachers, working conditions..



## INTRODUCCIÓN

En las relaciones laborales, deben existir ciertas condiciones de seguridad tanto para el patrono como para los trabajadores, sean estos últimos dependientes de entidades de trabajo privadas o públicas. Dichas garantías, permitirán desarrollar en óptimas condiciones la producción de bienes y servicios sin que se vean afectados los resultados finales. Pero cuando el diseño, la organización o la dirección del trabajo causa perjuicios a los trabajadores y trabajadoras estamos en presencia de factores de riesgos psicosociales.

En tal sentido, cuando nos referimos a los factores de riesgo psicosocial, se debe tener en cuenta que lo conforman un conjunto de situaciones que pueden estar presentes en cualquier centro o institución de trabajo, y llegar a causar un daño en la salud de sus trabajadores pues está directamente relacionado con la organización y el contenido del trabajo.

Cabe destacar que el trabajo es una actividad, indispensable, que nos permite lograr la satisfacción de nuestras necesidades, y es precisamente durante su ejecución, donde podemos estar más expuestos a los riesgos psicosociales. Aunque todos los trabajadores merecen tener ambientes de trabajo que les brinden seguridad y condiciones adecuadas, existen muchas instituciones donde la organización y el ambiente laboral, esta colmado de la presencia de factores de riesgos psicosocial, lo que origina en muchos casos trastornos de salud en los trabajadores. Las condiciones de salud de los trabajadores, fue desmejorado paulatinamente a partir de los cambios que se produjeron luego de la industrialización, a pesar que los trabajadores desempeñan un papel indispensable en los centros o instituciones de trabajo, terminaban siendo los más perjudicados.

Sin embargo, existen profesiones con mayor exposición ocupacional a los riesgos psicosociales, debido a las tareas que desempeñan a diario, en el lugar de trabajo. Entre ellas, se encuentra el trabajo del docente, en cualquiera de sus niveles, esto debido a que es una actividad laboral que demanda exigencias, porque involucra procesos mentales complejos y de interacción, donde el docente debe tener

dominio de las situaciones que se le presentan en su entorno laboral.

Actualmente, también existen normativas jurídicas internacionales, encargadas de supervisar y controlar las situaciones de riesgos psicosociales, entre ellos se encuentran: OIT (Organización internacional del trabajo), la OMS (Organización Mundial de la Salud), y la OPS (Organización Panamericana de la Salud), quienes han dirigido su mirada a la presencia de factores de riesgos laborales en los centros de trabajo y su repercusión en la salud de los trabajadores.

En tal sentido el presente estudio tiene como finalidad, analizar los factores de riesgo psicosociales que afectan la salud laboral del personal docente en el subsistema de educación media general, y se tomó como referencia para su estudio y análisis, la Unidad Educativa “Jesús Bandrés”, ubicada en la Parroquia San Francisco Javier de Lezama, estado Guárico. La presente investigación se estructuró en cinco (V) capítulos, organizados de la siguiente manera:

En el capítulo uno (I) se desarrolló el planteamiento y la formulación del problema, los objetivos de la investigación y la justificación de la misma. El capítulo dos (II) marco teórico, antecedentes de la investigación y los fundamentos legales, el capítulo tres (III) describen el marco metodológico, el capítulo cuatro (IV) el análisis a las entrevistas realizadas y el capítulo cinco (V) conclusiones. Por último se indican las referencias bibliográficas.

## **CAPÍTULO I**

### **EL PROBLEMA**

#### **Planteamiento del Problema**

El trabajo es un derecho fundamental y esencial de las personas, su ejercicio provee de todas las condiciones necesarias para lograr el bienestar de los trabajadores. Además, es un medio para sustentar la vida y satisfacer las necesidades básicas, pero también la actividad mediante la cual las personas afirman su propia identidad, siendo necesario para el bienestar de la familia y la estabilidad de la sociedad.

Cabe destacar, que el desempeño laboral del individuo, es uno de los elementos más importantes del proceso productivo, y puede verse afectado por diversos aspectos relacionados con situaciones familiares y las condiciones económicas o laborales. En este sentido, se debe tener en cuenta que las condiciones de trabajo y su organización son determinantes en las características del entorno laboral, y cuando no son las adecuadas, dan lugar a la presencia de situaciones de salud desfavorables para el trabajador. Pues todo ambiente laboral, está conformado por factores psicosociales y organizacionales que están directamente relacionadas con el contenido del trabajo, las condiciones de empleo, el diseño del puesto, la carga laboral, entre otros aspectos, que se encuentran presentes en el entorno de trabajo, y tienen la capacidad de afectar tanto la salud (física, psíquica o social) del trabajador como el desarrollo del trabajo.

Según indica la Organización Internacional del Trabajo (OIT-1984) en un documento denominado, los factores psicosociales en el trabajo: reconocimiento y control, indica que los “factores psicosociales en el trabajo son complejos y difíciles de entender, dado que representan el conjunto de las percepciones y experiencias del

trabajador y abarcan muchos aspectos” (OIT, 1984, p.3). Es decir, que están directamente relacionadas con las vivencias que experimente cada trabajador.

De tal manera, que éstos factores psicosociales están presentes en todas las organizaciones con resultados positivos o negativos, y pueden generar excelentes o pésimas condiciones de trabajo, pues cuando se presenta de forma adecuada o positiva, se generan altos niveles de satisfacción laboral, de productividad empresarial y de estados de motivación en los trabajadores. En torno a los factores psicosociales han surgido diversas definiciones.

Daza y Pérez (1997); lo definen de la siguiente manera:

Los factores psicosociales hacen referencia a aquellas condiciones que se encuentran presentes en una situación laboral y que están directamente relacionadas con la organización, el contenido del trabajo y la realización de la tarea, y que tienen capacidad para afectar tanto al bienestar o a la salud (física, psíquica o social) del trabajador como al desarrollo del trabajo. (Párr. 2).

En consecuencia, como lo indica el autor, los factores psicosociales forman parte de la organización y contenido de trabajo y cuando éstos “factores tienen la probabilidad de afectar negativamente a la salud y el bienestar del trabajador son factores de riesgo (Benavides, 2002)”. (Citado por Moreno y Báez, 2010, p. 6). Es habitual que el trabajador no los identifica como dañinos, aun cuando forman parte de su entorno laboral.

Para el desarrollo de ésta investigación, se aborda el contexto educativo, que en comparación con otras disciplinas, se considera que posee gran exposición a factores de riesgo psicosociales por diversos aspectos que caracterizan este entorno laboral, tales como: la interrelación constante con otras personas; exigencia de roles diferentes para el profesor; ambiente laboral precario, escasez de recursos para desarrollar el proceso de enseñanza y aprendizaje, creciente índice de alumnos con actitudes conflictivas, rutina y tensión en el trabajo; baja valoración social; riesgos físicos o medioambientales como el ruido, contaminación, escasez de agua entre otros. Dentro de todas estas características están inmersos los factores de riesgos psicosociales.

Moreno y Báez (2010) investigadores de la universidad autónoma de Madrid, indican que: “Las personas que desempeñan cargos relacionados con el campo de la salud y la educación, tienden a ser más vulnerables a padecer trastornos de salud de tipo psicosocial, por la cantidad de horas que dedican atendiendo al público”. (p.34).

Es así, como la docencia es considerada una actividad generadora de múltiples y específicas condiciones de exposición laboral que incide sobre el perfil salud-enfermedad, y que se pueden expresar en diversos momentos en el desgaste físico o mental de los profesores. Además, el entorno laboral del docente se ha ido complejizando en la medida en que la educación se ha masificado y las propuestas curriculares han transformado la labor del docente desde un contexto eminentemente académico a uno transformador del espacio social e integrador de la escuela con el contexto comunitario.

Dentro de las características de las condiciones de trabajo de los(as) docentes se identifican situaciones con la presencia de factores de riesgos psicosociales muy particulares como: la sobrecarga de trabajo, escasez de mobiliario de trabajo, condiciones ambientales precarias y poco higiénicas, las relaciones interpersonales, la falta de motivación y la baja remuneración, que no corresponden con la responsabilidad de los docentes. Así mismo, el docente en el desarrollo de su función, se expone a diario a grupos numerosos con una metodología de enseñanza generalmente tradicional, con escasez de recursos pedagógicos y tecnológicos. Estos aspectos diferenciadores se traducen en factores de riesgo que pueden manifestarse en trastornos psicosociales de diversa índole. Así, el estrés, la ansiedad y la depresión ocupan los primeros puestos en la lista de enfermedades que causan reposos entre los docentes. Tradicionalmente, los centros educativos se dedicaban al desarrollo de los conocimientos de los alumnos, sin embargo, y debido fundamentalmente a los cambios sociales, laborales y culturales de los últimos años, han asumido el compromiso de la educación, formación y futuro de la sociedad.

La administración educativa, la familia y la sociedad no sólo delegan éstas funciones mencionadas sobre el profesorado, sino que en ocasiones lo responsabilizan del fracaso escolar, educativo y social existentes. Todos éstos factores de riesgo,



ocasionan como se dijo antes, problemas de salud en los docentes, lo que los lleva a solicitar permisos prolongados, ausentismo laboral, entre otros. Tomando en consideración la opinión de Martínez (2009) menciona que:

Una de las mayores causas del absentismo laboral de los profesores tiene que ver con enfermedades que involucran la salud mental. La presión a la que se ven sometidos los docentes desde diversos frentes, ha traído como consecuencia la aparición creciente de patologías tanto de carácter físico como psicológico, de tal modo, que cada vez la comunidad educativa tiende a prestar mayor atención a un problema que afecta tanto a la salud del profesorado, como a la calidad de la enseñanza. (p.34).

Como se menciona en la cita anterior, muchos docentes se ven obligados a ausentarse de las aulas por las condiciones de salud que presentan, por tal motivo es común en el gremio, un importante número de docentes con reposos prolongados. En torno a este tema, se han generado reacciones de organismos internacionales como: La Organización Mundial de la Salud (OMS) y la Organización Internacional del Trabajador (OIT-1984) quienes coinciden en que la interacción negativa entre las condiciones de trabajo y los factores humanos del trabajador puedan conducir a perturbaciones emocionales, problemas de comportamiento y cambio neuro-hormonal, en consecuencia, la salud física y la salud emocional pueden deteriorarse por diversos factores psicosociales. Por otra parte, los organismos anteriormente mencionados consideran, que cada año dos millones de hombres y mujeres fallecen por accidentes y enfermedades relacionadas con el trabajo, estimando que cada año existe un aproximado de 160 millones de casos caracterizados por enfermedades relacionadas con el área laboral, afectando tanto la salud física como la emocional.

Además, en el contexto educativo se encuentra que está ausente la aplicación de la legislación laboral en materia de condiciones y medio ambiente de trabajo, lo cual se observa en las condiciones que diariamente enfrenta el docente, tomando como referencia el caso del personal docente de la Unidad Educativa “Jesús Bandrés” del municipio Lezama de Orituco, estado Guárico, donde los docentes que laboran en la etapa de Educación Media General, están sometidos a condiciones precarias y ambientes de trabajo inadecuados, y existe un difícil acceso hacia la institución por la

condición de la vialidad y la escasez de transporte público, éstas situaciones conjuntamente con cada uno de los factores de riesgos son los causantes del daño en la salud de los docentes.

Cabe destacar que por medio de la observación directa y las entrevistas realizadas se pudo confirmar en la institución: ausentismo laboral, reposos prolongados e incapacidades temporales y totales, y prematuras jubilaciones. Por los motivos planteados, la investigación pretende dar respuesta a las siguientes interrogantes:

### **Formulación del Problema**

- ¿Cuáles son los factores de riesgo psicosocial que afectan la salud laboral del personal docente en el subsistema de educación media general?
- ¿Qué normas jurídicas son aplicables en atención a los factores de riesgo psicosocial que afectan la salud laboral del personal docente en Venezuela?
- ¿Qué efectos generan los factores de riesgo psicosocial en la salud laboral del personal docente en el subsistema de educación media general?

### **Objetivos de la Investigación**

#### **Objetivo General**

Analizar los factores de riesgo psicosocial que afectan la salud laboral del personal docente en el subsistema de Educación Media General.

#### **Objetivos Específicos**

- Identificar los factores de riesgo psicosocial que afectan la salud laboral del personal docente en el subsistema de educación media general.
- Describir las normas jurídicas aplicables en atención a los factores de riesgo psicosocial que afectan la salud laboral del personal docente en Venezuela.
- Explicar los efectos que generan los factores de riesgo psicosocial en la salud

laboral del personal docente en el subsistema de educación media general.

### **Justificación de la Investigación**

Este trabajo de investigación presenta variadas razones que justifican su importancia y pertinencia, porque sin duda todos los seres humanos nos preocupamos por mantener una salud óptima, y cuando existen factores que la perturban entonces inician una serie de desequilibrios que la van desgastando. En el caso de ésta investigación se aborda la salud laboral de los trabajadores, especialmente de los profesionales de la docencia, la cual se puede ver afectada por la presencia de factores de riesgos psicosociales en el entorno laboral.

Cabe destacar, que en las instituciones escolares se han implementado cambios motivados por nuevas estrategias pedagógicas, lo cual han generado situaciones estresantes, nuevas vivencias y exigencias que los maestros deben enfrentar y que no existían anteriormente. Aspectos como: las condiciones sociales, salariales, los ritmos de trabajo, los horarios, entre otros elementos, han desmejorado paulatinamente, de tal manera que conveniente evaluar el nivel de exposición a los riesgos psicosociales, porque desmejoran la salud en los trabajadores, causando trastornos como el estrés y el síndrome del burnout.

Lamentablemente ha existido poca preocupación en Venezuela con relación, a la elaboración de estudios que revelen la situación de los docentes de la etapa media diversificada, no se han realizado esfuerzos por diagnosticar cómo se sienten éstos profesionales frente a su actividad laboral, pues son muchas las necesidades que emergen como fenómenos sociales, las cuales deben ser profundizadas desde el carácter investigativo y con mayor frecuencia desde el indicador legal. Ante lo cual, surge la inquietud y necesidad de revelar las condiciones de menosprecio y estancamiento en el que se encuentra el capital humano y fuerza inteligente de la educación en Venezuela para una profunda introspección y divulgación de la atención que éste gremio laboral requiere. En lo que aquí respecta, se hará énfasis de las instituciones de educación media general, que en observación directa por parte de la

investigadora se destaca el trabajo docente ante modificaciones en el sistema curricular, que han conducido a una sobrecarga de trabajo, ya que la planificación integral incluye para un solo tutor múltiples áreas académicas dictadas en un horario que no logra corresponder a las dimensiones de contenido, lo que induce a exigencias con ritmos y horarios de trabajos acelerados.

También, en este nivel de educación media general, la incorrecta organización, la gran diversidad y número de alumnos, la poca valoración social de la docencia, la indisciplina en las aulas o la delegación de responsabilidades educativas que son propias del entorno familiar pero que ahora se pretende sean asumidas por el docente, hacen de la institución educativa, un entorno cada vez más hostil para los trabajadores y trabajadoras de los centros escolares de educación media general. Esta temática es de gran importancia y deber ser estudiada con urgencia porque es uno de los entornos laborales en el cual los trastornos de origen psicosocial son cada vez más frecuentes y pueden ir desde la ansiedad, angustia, estrés crónico, hasta el síndrome de Burnout, que conllevan a situaciones laborales extremas como incapacidades y jubilaciones prematuras. Dando lugar ello a la proliferación de aulas y alumnos sin docente, viéndose afectado de forma significativa el proceso de enseñanza aprendizaje, sobre todo en el sistema de educación media general, donde un estudiante debe tener un docente por asignatura.

En Venezuela se requieren trabajos de investigación que fijen su interés en el trabajo docente, pues también cada vez son más frecuentes los casos de insatisfacción personal, de ausentismo laboral, incapacidades por trastornos nerviosos y peticiones de jubilación anticipada. Lo que indica, que una gran parte del profesorado, y del resto de los trabajadores del sector, se sienten personal y profesionalmente, desconcertado y con fuertes padecimientos en su salud. Se aspira que esta investigación sea un aporte que permita dar a conocer los padecimientos del gremio docente y cómo es el entorno en el cual desempeñan su actividad y que se produzca la apertura de debates académicos sobre estos temas.

## **CAPÍTULO II**

### **MARCO TEÓRICO**

#### **Antecedentes de la Investigación**

Toda investigación permite aclarar, juzgar e interpretar situaciones planteadas teniendo presente que debe estar sustentada en una base sólida. Los antecedentes sirven para una síntesis conceptual a través de proyectos o trabajos realizados de la misma índole, para determinar el enfoque metodológico utilizado y poder analizar conclusiones existentes del problema planteado.

La naturaleza y complejidad del trabajo docente hace que el maestro esté expuesto a situaciones agobiantes que lo hacen vulnerable desde el punto de vista de su salud; bajo esta premisa se revisarán trabajos relacionados a éste estudio.

El interés en el estudio de los factores de riesgos psicosocial, surge a raíz de los cambios organizacionales y las condiciones del ambiente laboral, pues con los avances surgidos de la globalización, la exposición a los riesgos psicosociales se ha hecho más frecuente e intensa, haciendo conveniente y necesario su identificación evaluación y control, con el fin de evitar riesgos asociados a la salud y la seguridad de los trabajadores. De tal manera, que han sido diversos los estudios en torno a los factores de riesgos psicosociales y sus efectos en la salud laboral.

Todo trabajador está propenso a sufrir daños en su lugar de trabajo, en el caso de los profesionales de la educación, son uno de los más expuestos, en sus diversos niveles, pero más aun los que pertenecen a la etapa media general. La tarea de enseñar requiere un compromiso tanto cognitivo como afectivo, y una implicación que afecta la forma de ser, pensar y sentir. No existe una forma objetiva o general de enseñar. De esta forma, el docente elabora sus instrumentos, construye su lugar de trabajo y genera sus dinámicas de interacciones, y todo ello, conforme sus

competencias y repertorios personales. Por tal motivo, es necesario que el docente se desenvuelva en un entorno laboral saludable.

Martínez, C (2009) en una investigación de tesis doctoral para la Universidad de Málaga, titulada: **“La docencia, enfermedades frecuentes de esta profesión”**, expone que ejercer la profesión docente es sinónimo de padecer trastornos de salud tanto a nivel biológico como psicológico. Además, enfatiza que el profesional de la enseñanza padece ésta situación a través de los propios síntomas de estrés, que la mayoría de las veces, son semejantes a los de Burnout, y ambos desembocan en un ausentismo intermitente e, incluso, en enfermedades laborales, las cuales pueden venir acompañadas de: fuerte irritabilidad, insomnio, vómitos, inestabilidad emocional, arritmias cardíacas, tensión nerviosa, preocupaciones excesivas, falta de energía, entre otros. Por otra parte, indica que entre las causas que originan el estrés en los docentes, están: la falta y premura de tiempo para terminar el trabajo relacionado con las clases, la falta de disciplina por parte de los alumnos, con reiteradas faltas de respeto hacia los profesores, la excesiva burocracia a la que se ven sometidos los docentes por parte de la administración, las respuestas y soluciones ineficaces dadas en el entorno educativo.

Ante esto, Martínez menciona que las consecuencias del desgaste profesional de los docentes constituyen las manifestaciones clínicas que acá conciernen: fatiga, dolores de cabeza, trastornos del sueño, trastornos gastrointestinales, hipertensión, dolores musculares y desórdenes menstruales, distanciamiento afectivo, la impaciencia y la irritabilidad, absentismo laboral, aumento de la conducta violenta y de los comportamientos de alto riesgo (juegos de azar peligrosos, conductas suicidas, abuso de fármacos y alcohol), conflictos familiares y matrimoniales.

Este estudio se encuentra vinculado con ésta investigación porque se indica que los trastornos que padecen los trabajadores de la docencia son el resultado de un ambiente laboral en el cual los factores psicosociales, son factores de riesgo que terminan generando daños en su salud y con ellos situaciones laborales ligadas al absentismo laboral como: reposos prolongados, incapacidad, jubilaciones prematuras.

Por su parte **Zamora, W (2015)** en su artículo de investigación titulado “**Situaciones que afectan la salud de los profesores**”, publicado en la revista, Resultados de Investigación Científica Vol. VII: Manifiesta que la era de la globalización ha traído consigo un aumento progresivo de la pobreza, la desigualdad social y la educación que es un proceso que se desarrolla desde la escuela hacia el desarrollo humano, ha funcionado de manera natural frente a la carencia de condiciones que propicien aprendizajes significativos, pues indica que es común que en muchas instituciones de educación exista la falta de condiciones laborales, lo cual es antagónico frente al discurso de la calidad de la educación que se pregona en diversas cumbres. En ésta reflexión se destacan algunos factores que enfrentan los docentes en el contexto de su profesión, y que pueden afectar su salud tales como: La alta carga de trabajo, el tamaño del grupo de clases, falta de apoyo de los compañeros y el mal comportamiento de los alumnos, destacan como los que más influyen en la mala salud de los profesores. Además, se indica que gran parte de ésta realidad se debe a que, la labor del docente está saturada de responsabilidades, pues no sólo se prepara en el día a día para asumir su rol de enseñar y de realizar tareas extracurriculares, sino que además, es padre o madre de familia, y en el caso de las mujeres docentes, por lo general asumen el rol de ama de casa.

Esta investigación se vincula con el tema que se trata porque enfatiza como los factores psicosociales se hacen presente en la actividad laboral docente, principalmente a través de la sobrecarga de tareas, la cual unida a las frustraciones, insatisfacciones y a la falta de condiciones ambientales, puede desencadenar en el profesorado alteraciones como: estrés-fatiga, descenso de la concentración y del rendimiento, ansiedad, insomnio y trastornos digestivos, entre otras patologías que comprometen su estado de salud tanto física como mental. Es importante resaltar, que para lograr ambientes de satisfacción es necesario que un profesor desempeñe su labor sintiendo comodidad en sus condiciones de trabajo, ambientes propicios, motivación, prestigio ocupacional, autoestima y autodesarrollo profesional.

Por otro lado, **Fernández, (2013)** en su trabajo de investigación, de la Universidad de Carabobo titulado: **Evaluación de los factores psicosociales en el**

**personal docente de la una Unidad Educativa del Estado Carabobo**, expone como objetivo principal evaluar los factores psicosociales presentes en el personal docente, a fin de elaborar medidas preventivas que disminuyan la exposición a los riesgos. En éste caso se realizó un estudio tipo descriptivo, con un diseño de campo y la población estuvo integrada por 14 empleados de la unidad educativa. Para la recolección de la información, se aplicó una encuesta utilizando como instrumento el cuestionario ISTAS21 permitiendo evaluar los factores psicosociales a los cuales se encuentran expuestos los trabajadores. Los resultados permitieron concluir que la situación del plantel era crítica, ya que de seis dimensiones evaluadas, cinco resultaron desfavorables para la salud, todas por encima del 57%, poniendo en riesgo la salud de los trabajadores. Asimismo, la autora concluyó que los trabajadores tienen dificultad para desarrollar sus habilidades, además de sentir inseguridad sobre cambios imprevistos de salarios y horarios; se sentían tratados injustamente, así como expresaron su necesidad de trabajar una doble jornada que incluye las labores docentes y familiares. De tal manera, que este estudio también se vincula con esta investigación porque pone de manifiesto la situación laboral y de salud bajo las cuales se encuentran sometidos los trabajadores de la docencia y que ponen en riesgo tanta la salud del docente como su permanencia en el ámbito laboral.

Otro de los estudios revisados fue el de **Perdomo (2015)** en su trabajo de investigación de la Universidad de Carabobo, en la especialidad salud ocupacional titulado: **Exposición a factores de riesgos psicosociales en docentes del Estado Carabobo**, quien afirma que en Venezuela al igual que en el resto de América Latina existen pocas investigaciones dirigidas al problema de la relación salud-trabajo-enfermedad en los docentes. La ley Orgánica de Educación y su Reglamento, aunque considera en su capítulo IV el término condiciones de trabajo, su contenido se dirige fundamentalmente a legislar solamente los cambios que pueda realizar el docente de acuerdo con sus necesidades institucionales, no se pronuncia en función de las condiciones ambientales, organizacionales y de mobiliario requerido para el pleno desarrollo de la labor. Tal es el caso, del estado Carabobo donde se estudiaron las historias de 1125 docentes que fueron incapacitados mediante dictámenes de la



comisión evaluadora del Instituto de Previsión y Asistencia Social para el Personal del Ministerio de Educación y Deportes (IPASME). Las principales causas de incapacidad según esta tesis fueron: psiquiátricas con 41%; traumatológicas 26%; cardiovasculares 26% y otorrinolaringológicas 10 %. Ante ésta realidad, señalan los autores que el sector educativo venezolano tiene un gran reto: elevar el nivel vida de los docentes, mejorar sus condiciones de trabajo, elevar el nivel de ingresos, desarrollar e implementar programas de promoción y prevención en materia de salud y seguridad laboral.

Esta investigación también se encuentra relacionada con el presente estudio porque hace énfasis en la necesidad desarrollar políticas de estado que apunten a valorar la profesión docente del nivel primaria, revisar las exigencias requeridas para los nuevos aspirantes que van a ingresar en los institutos de educación superior al campo de la docencia, e incluir un programa de formación para el trabajo que les permita valorar lo importante de esta carrera y el estar conscientes que son trabajadores y como tal están sometidos a procesos peligrosos producto de la actividad laboral que desempeñan.

Como se pudo apreciar en la investigación citada, docentes de primaria están sometidos a condiciones de trabajo que han dado lugar a la afectación de su salud laboral, lo cual nos lleva a pensar que la realidad de los docentes del nivel media diversificada, los cuales manejan mayor cantidad de alumnos, y están sometidos a condiciones de trabajo con más controles administrativos, deben tener un número de docentes con mayor o igual porcentaje de enfermedades profesionales que den lugar a situaciones laborales que generan absentismos.

### **Bases Teóricas**

Como bien se ha comentado, los factores psicosociales son aquellos que están presentes en todas las organizaciones de trabajo, pues se hacen presentes durante la interacción del individuo con el medio laboral, razón por la cual, absolutamente

ninguna persona que trabaje estará exenta de resultar afectada por ellos. Comprenden un conjunto de elementos relacionados con las características del trabajo, su ambiente y organización. Como sabemos el ser humano está expuesto a riesgos en cualquiera de las actividades que desarrolla cotidianamente, cualquiera sea el rol asumido en éste campo, está igualmente expuesto a algún tipo de eventualidad, pues existen factores, que amenazan con perturbar las condiciones naturales del trabajo. En éste sentido, los factores psicosociales son factores presentes en todas las organizaciones con resultados positivos o negativos.

### **Riesgos Psicosociales**

Los riesgos psicosociales han sido entendidos como la posibilidad de sufrir un determinado daño en el trabajo, debido a las condiciones psicosociales presentes en el mismo, es decir, debido a la influencia de los distintos factores psicosociales que existen en el trabajo, cuando éstos se muestran de forma incorrecta y que son consecuencia de un mal diseño o planificación de la organización del trabajo. De tal manera, que las situaciones que tienen una alta probabilidad de dañar de forma grave y habitual la salud física, social o mental de los trabajadores; se generan a partir de los excesos de trabajo, de un clima social negativo, depresión, fatiga profesional, apatía, frustración, estrés laboral, acoso laboral, burnout, entre otros.

### **Factores Psicosociales de Riesgo**

En 1984 aparece una de las primeras referencias de factores psicosociales en el trabajo, en un documento publicado por la Organización Internacional del Trabajo (OIT). Desde el primer momento de su formulación se insiste en la importancia de sus efectos sobre la salud del trabajador pues cuando los factores psicosociales pueden por un lado favorecer como perjudicar la actividad laboral y por consiguiente

la salud de los trabajadores.

Según Álvarez, (2006):

Aquellas condiciones que se encuentran presentes en una situación laboral y que están directamente relacionadas con la organización, el contenido del trabajo y la realización de las tareas, y que afectan el bienestar o la salud (física, psíquica y social) del trabajador, como al desarrollo del trabajo. (p.53).

De tal manera, que cuando la estructura organizacional y las condiciones psicosociales de trabajo tienen una probabilidad de generar efectos lesivos sobre la salud y bienestar del trabajador, y actúan como factores desencadenantes de la tensión y estrés laboral, se convierten en factores psicosociales de riesgo. Según Moreno y Báez (2010) “Los factores psicosociales cuando son factores con probabilidad de afectar negativamente a la salud y el bienestar del trabajador son factores de riesgo” (p.6).

Según lo plantea la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y la Organización Mundial de la Salud (OMS) (1984):

Los factores de riesgo psicosociales en el trabajo involucran las relaciones entre los trabajadores, la organización, las características del trabajador, su cultura, sus necesidades y su situación personal fuera del trabajo, las interacciones entre el medio ambiente laboral, y las características de las condiciones de trabajo. (Citado por Osorio, 2011.p 78).

En consecuencia, se consideran que son factores directamente relacionados con el trabajo y su entorno que causan un daño a la salud, que son negativos y pueden afectar tanto a la salud física como a la psicológica, además pueden alterar y desequilibrar los recursos y las capacidades de las personas, son innumerables y pueden provenir de los múltiples componentes del trabajo: falta de control, muchas horas de trabajo, intensidad del ritmo de trabajo, horarios cambiantes e imprevisibles, mala comunicación organizacional ascendente, horizontal o descendente, ambigüedad

o sobrecarga de rol, entre otros muchos.

La investigación psicofisiológica, médica y psicológica ha propuesto diferentes tipos de procesos que relacionan los factores de estrés laboral y el daño a la salud, tanto física como psicológica.

Chiavenato (2012) en su libro “Administración de Recursos Humanos” enfoca la importancia de:

Proteger la integridad física y mental del trabajador. Para ello, se debe generar en cada ambiente de trabajo procedimientos que contrarresten el ausentismo laboral, por causa del estrés, fatiga, falta de motivación para asistir al trabajo, falta de satisfacción personal, de bienestar físico y mental con los compañeros de oficina, problemas de salud físicos y mentales. ( p. 74).

Cabe destacar, que existen ordenamientos jurídicos destinados a garantizar la seguridad y los derechos de los trabajadores a desarrollar sus tareas laborales en un ambiente de trabajo adecuado y propicio para el libre ejercicio de sus facultades tanto físicas como mentales, avalando las condiciones de seguridad, salud y bienestar. De allí que, los factores de riesgo psicosociales, son todos aquellos elementos presentes en el entorno y la organización del trabajo y que afectan o comprometen la salud del trabajador.

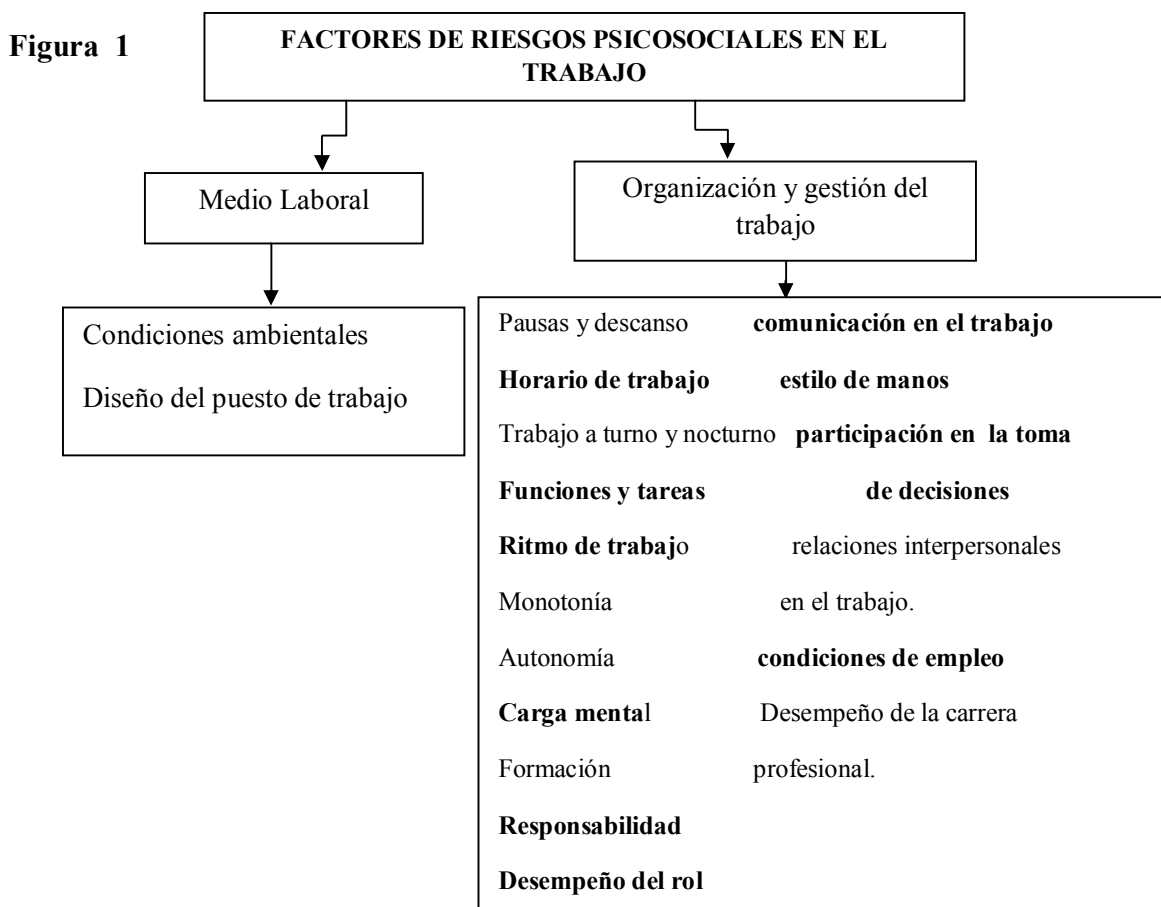
### **Factores de riesgo psicosociales en la salud laboral del personal docente en el Subsistema de educación media general**

Todo ser humano que ejerza una actividad laboral, es vulnerable a padecer trastornos en su salud, por la presencia de factores de riesgos psicosocial. Como se ha mencionado éstos factores se encuentra todas las entidades de trabajo, tanto en públicas como privadas, de forma positiva o negativa, porque están inmersas en el entorno laboral y en su organización. Así lo expone Mansilla (2012) “Los factores de riesgo psicosocial en el trabajo, tienen que ver con el medio ambiente laboral y la organización y gestión del trabajo que son potencialmente negativos para la salud de

los trabajadores” (P10). En tal sentido, durante la ejecución de la actividad laboral los trabajadores pueden llegar a padecer un daño, en la salud física o mental.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) y la Organización Mundial de la Salud (OMS) indican que: "La profesión docente, tal como se están desarrollando las sociedades actuales, puede llegar a ser una profesión de riesgo". Por tal motivo, desde 1966 la OIT y la OMS ha venido dando recomendaciones a los países, sobre la necesidad de vigilar la salud de los docentes y trabajadores de los centros escolares, resaltando que el mayor número de enfermedades laborales se producen, por el desconocimiento a existencia de factores de riesgos en las áreas escolares.

Según Fernando Mansilla Izquierdo (2012) **Los factores de Riesgo Psicosocial**“se clasifican en dos grandes bloques: El medio laboral y la organización y gestión en el trabajo” (p11).



**Fuente:** Fernando Mansilla Izquierdo (2012; p.11).

Todo lo que comprende el entorno escolar, ha venido evolucionando en los últimos tiempos con respecto a su organización y estructura, pues han surgido nuevas exigencias pedagógicas, que ameritan mayor compromiso por parte del docente. Nuevas estrategias metodológicas, participación activa del alumnado, integración con la familia con los compañeros de trabajo y la comunidad. De tal manera, que el docente adquiere un nivel de responsabilidad que amerita su compromiso y vocación. Cabe destacar, que dentro del entorno escolar, los docentes se enfrentan a diversos factores de riesgo psicosociales que en muchos casos terminan generando daños en su salud.

Según la clasificación establecida por Fernando Mansilla Izquierdo (2012; p.11). Los docentes están expuestos a los siguientes factores psicosociales de riesgo:

### **Según el medio laboral**

Vamos a encontrar dos elementos que son: Las condiciones ambientales y el diseño del puesto de trabajo.

Es indispensable contar con condiciones ambientales favorables, que permitan el desarrollo satisfactorio de la actividad laboral, pues su rendimiento físico y psicológico del trabajador, depende en gran medida del entorno que lo rodea y de la condición que presenta cada uno de los elementos que lo conforman.

- 1) **Las condiciones ambientales:** Se refiere al ambiente físico, principalmente a elementos indispensables, que pueden generar inestabilidad en el trabajador si no se encuentran en condiciones adecuadas. Con respecto a esto **Mansilla**, (2012) las plantean: “una iluminación adecuada a las tareas del trabajador, el ruido del ambiente debe permitir la concentración, la atención y comunicación del trabajador y los ambientes laborales deben mantener temperaturas adecuadas, para su bienestar y confort” (p12).

Cuando alguno de éstos elementos que conforman el ambiente laboral, no son los adecuados se dificulta la ejecución del trabajo y se genera en el trabajador incomodidad, fatiga, irritabilidad y estrés. Además, estas situaciones disminuye su capacidad de destreza y productividad en el trabajo. En el caso la actividad docente, las características o condiciones del ambiente escolar va depender del tipo de institución, es decir si es pública o privada, en el caso de la instituciones públicas, que son las de mayorrepresentación, los profesionales de la docencia en todos sus niveles se enfrentan a pésimas condiciones ambientales, que hacen vulnerable su estado de salud físico y mental, debido a que los elementos de su entorno, generalmente se encuentra con mucha deficiencia sobre todo en las instituciones ubicadas en las zonas rurales:

- a) **Deficiente iluminación:** Las aulas de clase cuentan o con poca iluminación eléctrica o simplemente no poseen.
- b) **Temperaturas elevadas:** Todas las aulas son un foco de elevadas temperaturas, por no contar con la ventilación adecuada, ni con equipos de ventilación.
- c) **Ruidos:** Al igual que las elevadas temperaturas, el ruido es uno de los factores que más afecta al docente, debido que los sonidos que se concentran en la institución, provenientes de los alumnos fuera de las aulas, afectan al docente dentro del aula, adicionalmente, se encuentran los ruidos provenientes de las áreas cercanas a la institución, (vehículos, reparaciones entre otros...); situación que obliga al docente a elevar su tono de voz causando con frecuencia, daños en sus cuerdas vocales.
- d) **Focos de contaminación:** Porel deterioro de la infraestructura y las áreas verdes, se forman focos generadores de hongos, virus y bacterias, que se concentran en el ambiente, y hacen a los docentes vulnerables a padecer virus, infecciones y enfermedades respiratorias.



En cuanto al diseño del puesto de trabajo, se toma en cuenta que el trabajador disponga del mobiliario y el espacio adecuado para la ejecución de sus funciones laborales.

- 2) **El diseño del puesto de trabajo:** Es indispensable que el trabajador cuente con espacios y equipos adecuados a la actividad laboral y a las características del trabajador, Mansilla, (2012) lo define como “La adaptación ergonómica de las medidas geométricas del puesto de trabajo a las características corporales del trabajador” (p 12).

Además, se toman en cuenta aspectos relevantes de la ejecución del trabajo tales como como: posición de trabajo (sentado o de pie) y espacio de trabajo (anchura para realizar movimientos, y mobiliario disponible para la ejecución del trabajo), influyendo en la flexibilidad, comunicación y productividad del trabajador y cuando no son los adecuados pueden generar trastornos musculoesqueléticos, fatiga y estrés. En el caso del trabajo docente los espacios de las aulas suelen ser no proporcional a la cantidad de alumnos, quedando reducidos. Además, no cuenta con el mobiliario adecuado y en condiciones adecuadas para el docente como mesas, sillas, herramientas de trabajo, pues suelen ser mesas pequeñas y sillas incómodas y en condiciones inadecuadas.

### **Según la Organización y Gestión en el Trabajo:**

Otro de los aspectos relevantes en la actividad laboral, la conforman la organización y la gestión del mismo, lo cual puede influir en el rendimiento del trabajador, tomando en cuenta que si existe el orden, la planificación y la distribución del tiempo en la ejecución del trabajo, entonces los trabajadores tendrán actitudes de interés y satisfacción. Cabe destacar, que muchos trabajadores están expuestos a jornadas laborales con excesivas cargas de responsabilidad y con repetitividad en la ejecución de sus tareas.

En tal sentido, es importante tener presente alguno de los factores más comunes en los centros de trabajo, según la clasificación de Fernando Mansilla (p 14).

- 1) **Funciones y tareas:** Comprende el contenido del trabajo que se debe realizar, Mansilla (2012) menciona que: “Un puesto de trabajo con contenido es aquel que está dotado con funciones y tareas adecuadas, y que permite al trabajador sentir que su trabajo sirve para algo” (p 16).

De tal manera, que es indispensable que el trabajador tenga claro cuáles son sus funciones, además el contenido y significado del trabajo que realiza de manera que estén enmarcada en lo que realmente le corresponde realizar y pueda llegar a sentir satisfacción, y no ser fuente de fatiga, angustia, estrés o cualquier otro trastorno de salud.

Con relación a las funciones y tareas del docentes, son muy específicas, porque son aquella que están enmarcadas dentro del proceso enseñanza – aprendizaje. Sin embargo, en los últimos tiempos éstas tareas y funciones se han venido multiplicado, pues el docente no solo debe atender el proceso de aprendizaje enmarcado en la organización o estructura que le impone el sistema educativo y la institución, si no también debe cumplir con atención a representantes, actividades extracurriculares, supervisiones y comunidad, todo dentro de una carga horaria semanal de 40 horas académicas.

- 2) **Sobre carga y ritmo de trabajo:** Es la cantidad de trabajo, tanto físico como mental, que realiza el trabajadorlo largo de su jornada laboral y el tiempo que debe emplear para su ejecución o desarrollo. Como la indica Mansilla, (2012) “El trabajo monótono y repetitivo efectuado en un ambiente poco estimulante genera insatisfacción laboral y problemas de salud” (p-17). Cabe destacar, que cuando las tareas de la actividad laboral se convierten en monótonas y repetitivas, se genera la insatisfacción laboral.

Con respecto a la carga de trabajo en el ámbito docente, en la actualidad a parte de todas las tareas y funciones antes mencionadas, el docente debe ejercer comomaestra, asistente social, psicóloga, asesora familiar y depositan en él y la escuela la responsabilidad de toda la educación de los hijos. A ello se suma el alto índice de estudiantes que atienden los docentes, principalmente en la etapa media general los docentes atienden un alto índice de estudiantes por la asignación de seis (6) a dieciocho (18) secciones, dependiendo la especialidad, las cuales poseen matriculas que van entre los 35 y 40 estudiantes, es decir, que un docente puede llegar a tener 700 estudiantes, sumado a ello como se ha mencionado, debe realizar las actividades extracurriculares, atención a los representantes, comunidad y trabajo administrativo. Con respecto a los ciclos de trabajo, son ciclos de 45 horas académicas para cada sección, llegando a recibir en su aula de clases hasta ocho secciones en un día y con programas académicos variados. Esta situación es fuente de agotamiento, afonía y estrés en el docente.

- 3) **Autonomía:** Se refiere a la posibilidad que tiene el trabajador de organizar su trabajo, regulando su ritmo, determinado el orden y la forma de realizar las tareas, como lo señala Mansilla, (2012) “El trabajador tiene que tener la posibilidad de tomar decisiones con respecto a las tareas que realiza y poder decidir el tiempo que dedica a cada una de ella, ya que constituye un factor de satisfacción” (p17).

De tal manera, que cuando el trabajador tiene la libertad de decidir sobre la forma o modalidad de trabajo, se crea en él, un sentimiento de tranquilidad y satisfacción. En el caso del trabajo docente en Venezuela, principalmente en la etapa media general la autonomía está delimitada exclusivamente a la estrategia metodológica, que se aplica para el desarrollo de los contenidos, porque de resto el docente no tiene la potestad de realizar cambios en su cargas de trabajo, en la cantidad de alumnos y secciones, ni en la estructura de los horarios, puesto que ya se encuentran organizados por las comisiones correspondientes y no aceptan ningún tipo de modificación, ni siquiera tiene el control total sobre el contenido que imparte en su asignatura, pues en

el caso de Venezuela, la planificación debe estar obligatoriamente enmarcado en el nuevo currículum escolar, y con la utilización de la colección bicentenario. Esto aunque no lo parezca genera estrés y angustia en muchos docentes.

- 4) **La carga mental:** Está determinada por el grado de exigencia mental o cognitiva al cual está sometido el trabajador para la ejecución de su jornada laboral. Como lo define Mansilla, (2012) “designa la obligación cognitiva o el grado de movilización de energía y capacidad mental que el trabajador pone en juego para desempeñar la tarea” (p 18).

Es decir, que la carga mental va variar dependiendo del tipo de actividad a la cual se enfrenta el trabajador. Por consiguiente, en el trabajo docente se requiere la aplicación de un alto grado de concentración cognitiva pues deben estar preparados, para cambiar cada dos horas, sus conocimientos y fijarlos según el contenido, estrategia y asignatura que les correspondan, en un día un docente de la etapa media general, puede llegar a tener hasta cuatro programas de estudio distintos.

- 5) **Nivel de responsabilidad:** Está orientado al grado de importancia que tiene la actividad que realiza el trabajador, por tal motivo Mansilla, (2012) manifiesta: “Para que el trabajo sea satisfactorio el nivel de responsabilidad del trabajador debe ser adecuada a la capacidad del mismo y a los recursos disponibles”.

El trabajo docente juega un rol fundamental y de gran importancia en el formación integral del ser humano, la familia y la sociedad se ven influenciados por el trabajo docente, pues desde la educación se forma, transforma y persuade la conducta del ser humano, por tal motivo su labor está enmarcada en la responsabilidad y el compromiso docente.

- 6) **Participación en la toma de decisiones:** Generalmente los trabajadores no son escuchados para decisiones relevantes de la actividad laboral, en relación a ello Mansilla, (2012) comenta que: “La falta de participación de los

trabajadores en la toma de decisiones y en la organización del trabajo es un factor causante de insatisfacción laboral”. (p-25).

Por tal motivo, ignorar la opinión de los trabajadores se convierte en un factor negativo que va generar inconformidad y menos control del trabajar sobre sus actividades laborales.

Con respecto al trabajo del docente, es indispensable que sean escuchados para la toma de decisiones relevantes relacionadas con los estudiantes, porque son los que conocen en detalle sus necesidades y requerimientos, sin embargo, ocurre con frecuencia que los docentes tienen potestad solo de participar en decisiones relacionadas con las estrategias de enseñanza y las formas de evaluación. Sin participar en asuntos relacionados con actividades extracurriculares, contenidos programáticos, horarios, carga horaria, matrícula escolar, entre otros.

- 7) **Condiciones de empleo:** comprenden un conjunto de aspectos relacionados con la actividad laboral, que resultan relevantes para el trabajador porque tienen que ver con el trabajo. Mansilla, (2012) indica que “las condiciones de empleo como el tipo de contrato, el salario, la elección de vacaciones, la exposición a riesgos laborales ejercen un peso específico en la motivación y la satisfacción laboral” (p26).

En consecuencia, la buena comunicación (medios de transporte) al lugar de trabajo es y los pagos de horas extraordinarias, incentivos, bonos, comisiones, entre otros, le brindan satisfacción laboral al trabajador. Con relación a las características del empleo docente varían según el tipo de institución, es decir, si es pública o privada. En referencia al:

- a) **Tipo de contrato:** En el caso de las instituciones públicas los docentes pasan de ser contratados a fijos, sin temor de ser despedidos, lo contrario ocurre en la empresa privada que son contrataos a tiempo determinados pudiendo ser

renovados o no. Este aspecto genera incertidumbre en el trabajador quien busca asegurar su condición laboral.

- b) **La accesibilidad del lugar de trabajo:** La buena comunicación (medios de transporte) al lugar de trabajo es un factor que influye en la satisfacción del trabajador. En el caso de los docentes que laboran para el sector público se encuentran ubicados en instituciones rurales en las cuales el acceso se dificulta por las condiciones de vialidad y el poco transporte.
- c) **El salario:** La compensación salarial del docente en la actualidad en el caso de Venezuela es muy precaria y no da para cubrir las necesidades mínimas del trabajador como lo son alimentación y vestimenta, lo cual genera desmotivación, angustia y stress.

Como se indicó anteriormente, los trabajadores de cualquier centro de trabajo pueden estar expuestos a una serie de riesgos psicosociales y los trabajadores de la docencia no escapan de ello, autores como, Latorre (2004) en su investigación menciona lo que indica (Calera y cois, 2004) que “Todo puesto de trabajo en un centro educativo debe ser evaluado para verificar si hay algún riesgo en las condiciones laborales o si la persona que lo ocupa requiere de alguna protección especial por sus propias características” (p10). También mencionan que cada vez que se registra algún daño en la salud de los trabajadores se debe chequear el puesto de trabajo. Sin embargo, lamentablemente en el sistema educativo los docentes sufren las consecuencias de estos factores de riesgos psicosociales y las condiciones del entorno continúan iguales, no se realizan ningún tipo de mejoras, lo cual ha dado lugar a la existencia de incapacidades prematuras, ausentismo laboral y reposos temporales o totales.

**Figura 2: Factores de riesgo psicosociales en el personal docente y sus efectos sobre la salud.**

FACTOR DE RIESGO DOCENTE	CARACTERISTICA DEL RIESGO	POSIBLES DAÑOS EN LA SALUD
<b>Condiciones ambientales y Diseño del Puesto</b>	Ruido fuertes Temperatura elevadas Ambientes contaminados Diseño incorrecto de las aulas Materiales inadecuados Escases de recursos	Disfonía, estrés Fatiga, estrés Alteraciones en la piel, Enfermedades respiratorias Intoxicación, infecciones Estrés y Angustias Dolores en la región lumbo-sacra
<b>Sobrecarga y Ritmo</b>	Periodos cortos y repetitivos Sobrepoblación en las aulas Exceso de responsabilidad	Estrés Ansiedad
<b>Participación en la Toma de Decisiones:</b>	Actividades extracurriculares Contenidos programáticos horarios Carga horaria Matrícula escolar	Estrés Ansiedad
<b>Condiciones de Empleo</b>	Accesibilidad del lugar de trabajo. Contratados a tiempo determinado. Salarios bajos.	Estrés Ansiedad Angustia Desmotivación

Fuente: Investigadora (2019)

Como se puede observar en el cuadro se puntualizaron cada uno de los factores de riesgos psicosociales a los cuales están expuesto los docentes y los efectos que genera cada uno de ellos en su salud. Cabe destacar, que estos factores de riesgo pueden variar en su intensidad o nivel de riesgo sobre la salud, según sea, las características de la institución educativa.

### **Trastornos psicosociales de los profesionales de la docencia en el subsistema de Educación media general**

La docencia es una actividad laboral, determinada por el rol formador, facilitador, orientador y mediador del docente. Durante el proceso enseñanza-



aprendizaje; se amerita un elevado grado de dedicación tanto en aula de clases como en el entorno escolar. En tal sentido, para los docentes puede resultar agobiante no llegar a cubrir las exigencias y expectativas requeridas tanto por el alumno como por la sociedad.

Como lo menciona Botero (2012)

El docente de hoy en día no solo tiene que responder a sus funciones y responsabilidades investigativo-administrativas, sino que también debe responder a su deber intrínseco de educar los profesionales del mañana, comprendiendo y orientando sus percepciones, formas de ser y actuar en pro del crecimiento y mejoramiento de la sociedad (p.128).

En consecuencia, el docente no solo ejercer como maestro, sino también como asistente social, psicólogo, asesor familiar y depositan en él y la escuela la responsabilidad de toda la educación de los hijos. Estas situaciones generan un nivel de compromiso y responsabilidad, que producen angustia, agotamiento y estrés en los docentes.

Cabe destacar, que todas estas exigencias y situaciones se encuentran enmarcadas dentro de los factores de riesgo psicosociales, que pueden estar presentes en el medio ambiente laboral de las instituciones educativas, siendo los que pertenecen a la etapa media general, los más vulnerables por: Las precarias condiciones del ambiente de trabajo, ausencia de recursos idóneos para la el desarrollo del proceso educativo, sobrecarga en el trabajo, el excesivo número de alumnos por aula, la falta de apoyo de las familias a la acción educativa, falta de colaboración entre compañeros, la desmotivación del alumnado, la demanda y delegación de problemas y conflictos que corresponde resolver a las familias, al docente, la incertidumbre sobre los resultados de nuestro trabajo, la falta de expectativas, entre otras.

Todas estas situaciones planteadas, terminan dañando la salud física y mental. Y dan lugar a dos trastornos que son los más comunes, como el estrés y el síndrome del quemado también conocido como el síndrome de burnout. Así lo indica la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en su infirme “el trabajo en el mundo”

(199). Se reconoce que el estrés y el síndrome del burnout se han convertido en los riesgos de la profesión docente”. Destacan que el colectivo docente es uno de los sectores profesionales con más tendencia a sufrir este tipo de patologías relacionadas con los factores psicosociales de riesgo.

## **El estrés**

El Dr. Hans Selye, fue quien definió por primera vez el estrés en 1935, como: “La respuesta adaptativa del organismo ante los diversos estresores”. En este sentido, puede entenderse que el estrés es un mecanismo de respuesta que el individuo experimenta ante las situaciones que lo agobian o perturban. Autores como Manzano (2010) en su trabajo de investigación comenta:

El estrés es la respuesta del cuerpo a condiciones externas que perturban el equilibrio emocional de la persona. El resultado fisiológico de éste proceso es un deseo de huir de la situación que lo provoca o confrontarla violentamente. En esta reacción participan casi todos los órganos y funciones del cuerpo, incluidos cerebro, los nervios, el corazón, el flujo de sangre, el nivel hormonal, la digestión y la función muscular. (p16).

En consecuencia, queda claro que el estrés representa una amenaza a la salud del ser humano, y por tal motivo es necesario identificar las situaciones o circunstancias que lo originan. Además, se debe tener presente que cuando el estrés se genera como consecuencia del desarrollo de una actividad profesional, pasa a denominarse “estrés laboral”, pues la exposición continua a situaciones laborales estresantes genera insatisfacción y desgaste personal y profesional. Según la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en su informe el estrés en el trabajo (2016) indica lo siguiente:

El estrés relacionado con el trabajo está determinado por la organización del trabajo, el diseño del trabajo y las relaciones laborales, y tiene lugar cuando las exigencias del trabajo no se corresponden o exceden de las capacidades, recursos o necesidades del trabajador o cuando el conocimiento y las habilidades de un trabajador o de un grupo para

enfrentar dichas exigencias no coinciden con las expectativas de la cultura organizativa de una empresa. (p62)

Por tal motivo, es indispensable contar con un entorno laboral y condiciones de trabajo que correspondan o estén ajustadas a la actividad que realiza el trabajador y a su conocimiento sobre el mismo, de esta forma será un ambiente laboral saludable, que permitirá disminuir en gran medida este tipo de estados emocionales en los trabajadores, porque en la medida que el trabajador se sienta conforme y a gusto con su trabajo y entorno, en esa medida se va a generar mayor productividad, la motivación, y satisfacción en el trabajo además de mejorar la calidad de vida en general.

En el caso del estrés laboral docente, tiene diversas causas, como se indicó ha sido señalada junto con la enfermería, como una de las profesiones más vulnerables a generar estrés laboral, por el contacto directo con la persona y la responsabilidad que implica. Los docentes como se ha indicado se encuentra en un entorno con fuerte presencia de factores de riesgo psicosociales, tales como: El contenido del trabajo, la sobre carga y el ritmo, el ambiente y equipos, las condiciones de empleo entre otros factores externos, que agobian su tranquilidad y generan ansiedad y estrés.

Son muchas las investigaciones que se han venido realizando en la última década con relación al tema. Kyriacou y Sutcliffe(1978) indican que el estrés del profesor se define: “Como aquella experiencia de emociones negativas y desagradables, tales como enfado, frustración, ansiedad, depresión y nerviosismo, que resultan de algún aspecto de su trabajo y que van acompañadas de cambios fisiológicos y bioquímicos”( citado por Ruiz M, 2010 p.3).

### **Efectos del estrés en los docentes**

Es común que el estrés laboral conlleve a consecuencias que afectan tanto al trabajador como a la empresa o institución. Entre las más frecuentes se encuentran situaciones de salud como: Hipertensión arterial, desordenes afectivos, alteraciones metabólicas, dependencia alcohólica, desórdenes alimenticios, enfermedades músculo

esqueléticos.

Sin embargo, en el caso de los docentes el estrés laboral según Kyriacou (2003) ha caracterizado la diversa gama de síntomas del estrés docente en tres categorías principales: depresiva, psicósomática y ansiosa, incluyendo los siguientes síntomas por categoría:

- **Depresiva:** Pérdida del apetito sexual, humor inestable, cansancio y facilidad para llorar.
- **Psicósomática:** Aspecto poco saludable, dolor estomacal, malestar general, llagas bucales e indigestión.
- **Ansiosa:** Irritabilidad, intranquilidad, obsesión compulsiva por el trabajo, tensión, tics nerviosos y ataques de pánico.

Los síntomas antes mencionados, son los más comunes dentro del gremio docente, principalmente a mediados y finales del año escolar, cuando el agotamiento, los malestares generales y el desánimo adquieren mayor fuerza y frecuencia. Cabe destacar, que cuando estos síntomas se hacen intolerables para los docentes, se ven en la obligación de suspender sus actividades laborales a través de reposos cortos o prolongados, incapacidades temporales y en muchos casos jubilaciones prematuras. Así como lo menciona Galeano H, Godoyb, P y Cruzc, I quienes indican que “El estrés laboral es la segunda causa de baja, entre el profesorado, por detrás de las enfermedades osteomusculares”. (p175).

### **El síndrome de Burnout o Quemado Profesional**

Este término del síndrome del burnout o de “estar quemado” fue utilizado por primera vez en 1974 en estados Unidos por el psiquiatra Herbert Freudenberger para hacer referencia al desgaste profesional; pues consideró al síndrome como “el estadio final de una acumulación de estrés laboral crónico” ( citado por Borbia, 2007 p 116).

Freudenberger, realizó observaciones al personal con el que laboraba, y

comenzó a notar que luego de cierto tiempo, ellos experimentaban cambios en su actitud hacia el trabajo, y en desempeño de sus tareas. Tales como, progresiva pérdida de energía, desmotivación y cambios de comportamiento. Luego de ello, el síndrome comenzó a ser estudiado y utilizado por diversos representantes de la psicología y la psiquiatría, para hacer referencia a ese estado de agotamiento físico y mental que puede llegar a tener un trabajador.

Según lo expresa Bosqued (2008) en su libro el síndrome del burnout:

Es un problema de salud y calidad de vida laboral, que se manifiesta a través de una sensación continuada de no poder más, de estar agotado, y lo conforman tres elementos fundamentales: Agotamiento emocional, despersonalización y baja realización personal en el trabajo (p 25).

Como lo indica el autor, el síndrome del burnout tiene su origen en la actividad laboral y se manifiesta cuando tenemos actitudes de estrés, desmotivación y sobre todo agotamiento físico y mental. Además, Bosque (2008) expresa que si bien éste síndrome puede afectar a cualquier grupo ocupacional, existe otras profesiones ya predispuestas a experimentarlo, como es el caso de aquellas donde se está en contacto directo con otras personas, con las que hay que comprometerse emocionalmente, como es el caso de la docencia y la sanidad, porque demandan ayuda continua o contacto íntimo, con exigencias emocionales que pueden generar el estrés laboral, el cual es el componente primordial del síndrome.

Como lo expresa Martínez (2010)

El síndrome es el resultado de un proceso en el que el sujeto se ve expuesto a una situación de estrés crónico laboral y ante el que las estrategias de afrontamiento que utiliza no son eficaces. Es decir, que en el ámbito individual, los sujetos, en su esfuerzo por adaptarse y responder eficazmente a las demandas y presiones laborales, pueden llegar a esforzarse en exceso y de manera prolongada en el tiempo, lo que acarrea esa sensación que ellos describen como “estoy quemado” (p 47).

Con referencia a lo mencionado anteriormente, es indispensable tener presente

que como trabajadores podemos estar expuesto a ambientes laborales con presencia de factores de riesgo psicosocial, que pueden producir estrés y que si no llegamos a controlarlo, puede convertirse en un estrés crónico que culmina con el tiempo en el síndrome de burnout que como se menciono es sinónimo de agotamiento físico y mental.

### **Efectos del síndrome de Burnout en los Docentes**

- **Falta de realización personal:** Se caracteriza por sentimiento de fracaso personal, la persona se siente incapaz de llevar a cabo su trabajo en el aula, expectativas frustradas y estrés cognitivo y físico.
- **Agotamiento emocional:** Comprende el desgaste, cansancio o agotamiento físico y psíquico. Es consecuencia de sobrecarga laboral sostenida, la responsabilidad de educar con carencias, atender grupos numerosos y cumplir con representantes y trabajo administrativo y extracurricular.
- **Despersonalización:** Es el síntoma más delicado porque tiene como característica la actitud negativa con las personas atendidas. El trabajador pierde motivación y gana en irritabilidad. Los docentes no sienten interés y motivación al no ver ningún tipo de mejoras a su situación laboral.

Cabe destacar, que en el caso de los profesionales de la docencia tiene una gran incidencia porque, la formación académica no solo implica el proceso de enseñanza - aprendizaje y aplicación de estrategias didácticas, sino que también dedicación personal y emocional. Los estudiantes requieren de la atención de sus profesores, quienes al padecer de estos síntomas antes mencionados, manifiestan una actitud de distanciamiento y desinterés. Como ya se ha comentado, el entorno escolar posee una fuerte presencia de factores de riesgo psicosociales, ya antes identificados, haciéndolos totalmente vulnerables de padecer agotamiento, cansancio, fatiga, irritabilidad y desmotivación.

Para comprender mejor el síndrome del burnout y cómo afecta a los docentes, es

necesario en primera instancia, tener claro que todo inicia a partir del estrés laboral, es decir, el que se genera como consecuencia del desarrollo de una actividad profesional, y tomando en cuenta, tres características principales: el agotamiento emocional, la despersonalización y la baja realización profesional o personal, que se evidencia en profesionales que tienen un contacto, responsabilidad e interacción directa con la gente (Maslach y Jackson, 1981 citados por Seisdedos, 1997).

Como las nuevas políticas educativas plantean múltiples exigencias derivadas de las actuales formas de organización del trabajo académico, la salud mental en los profesionales de la educación es uno de los problemas más actuales en el área de la salud laboral, pues las nuevas exigencias de éste contexto se dirigen “ Eficientar los escasos recursos destinados a la enseñanza, transformar las prácticas académicas, reorganizar el trabajo docente y modificar los lineamientos de formación profesional teniendo como resultado un mayor deterioro del estado de salud mental, física y satisfacción laboral del docente” (Salanova, Llorens y García, 2003, p1).

Esta situación es preocupante pues cada vez son más frecuentes los casos de insatisfacción personal, de ausentismo laboral pues los docentes se sienten desmotivados poco valorados y enfermos lo cual ha originado que muchos se vean inclinados a gestionar de forma anticipada su retiro del campo laboral afectando no sólo al profesor como individuo, sino que son altamente perjudiciales para el funcionamiento de toda la comunidad escolar.

Estas situaciones en la salud de los docentes, ha dado lugar a situaciones laborales como: ausentismo laboral, reposos temporales o totales y jubilaciones prematuras.

### **Ausentismo Laboral**

Según Chiavenato (2003): “El término es empleado para referirse a las faltas o inasistencias de los empleados al trabajo. En sentido más amplio, es la suma de los períodos en que, por cualquier motivo los empleados se retardan o no asisten al trabajo en la organización” (P 203). Y entre las principales causas que pueden generar

ausentismo laboral están: estrés, fatiga, falta de motivación para asistir al trabajo, falta de satisfacción personal, de bienestar físico y mental con los compañeros de oficina, problemas de salud físicos y mentales.

En el caso de los trabajadores de la docencia las principales causas de ausentismo laboral vienen dado por la falta de motivación para asistir al trabajo, y los problemas de salud tanto física como mental.

### **Reposos Temporales o Totales**

Los reposos son considerados como el período de descanso laboral que determine el médico, ante un empleado que sufre alguna patología, a los fines de que recupere su estado de salud. Se considera como una incapacidad laboral en forma temporal, producida por una enfermedad o accidente, que imposibilita al empleado a prestar en forma normal su tarea cotidiana. Es un hecho común, que un número considerable de trabajadores de la docencia acudan a la solicitud de reposos temporales o totales, a causa de patologías como: estrés, alteración del sistema nervioso, dolores e inflamaciones a nivel de la cervical, hipertensión, afonía por desgastes en la cuerdas vocales, entre otros.

### **Jubilaciones Prematuras**

La jubilación puede ser considerada como un acto administrativo en el cual un trabajador activo, ya sea por cuenta propia o ajena, pasa a una situación pasiva o de inactividad laboral, tras haber alcanzado la edad máxima, o por enfermedad crónica grave o incapacidad, en el caso de los trabajadores docentes, en los últimos años las enfermedades psicosociales, han sido causa de incapacidades, que han conllevado a jubilaciones prematuras, es decir, jubilaciones en personas que poseen una edad para poder continuar con su jornada laboral, pero que no poseen la capacidad por padecer de alguna patología de carácter psicosocial, dando lugar a la culminación de su vida laboral.



## **Bases Legales**

### **Normativa vigente en Venezuela**

Como es conocido, el régimen jurídico en materia laboral, surge a raíz de la necesidad de regular el hecho social trabajo por las condiciones laborales que tenían los trabajadores desde del desarrollo de la revolución industrial a mediados del siglo XIX, es a partir de allí, que se inicia el proceso de intervención del estado en materia de derechos, salud y seguridad laboral dirigida a la protección del trabajador asalariado. De tal manera, que el siglo XIX marca el inicio del régimen jurídico de prevención y reparación de enfermedades laborales y accidentes de trabajo.

En el caso de Venezuela, a lo largo de su historia, la materia de condiciones de trabajo, higiene y seguridad en los talleres y fábricas era sumamente precaria y rudimentaria, las normas que existían no tenían aplicación en la práctica. Con la llegada de la Ley del Trabajo promulgada en 1936 se comienza a incorporar disposiciones relacionadas con los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y para julio de 1986 se promulga la Ley Orgánica de Prevención, Condición y Medio Ambiente de Trabajo, cuyo objetivo está dirigido a garantizar a los trabajadores, condiciones de seguridad, salud y bienestar, en un medio ambiente de trabajo adecuado y propicio para el ejercicio de sus facultades físicas y mentales.

De tal manera, que el régimen jurídico laboral en Venezuela se ha venido fortaleciendo paulatinamente, y está constituido por un conjunto de normas que están dirigidas a preservar la vida y la salud de los trabajadores, hoy en día en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo, la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, vigente (CRBV1999), establece, por una parte, el deber del empleador de garantizar la seguridad del trabajador y por la otra, la obligación del Estado de velar por el control y promoción de las condiciones de seguridad, higiene y ambiente de trabajo.

## **Norma Constitucional**

**La Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (CRBV- 1999)**, dispone la protección de la salud del trabajador, además de la regulación de las condiciones de trabajo. En el capítulo correspondiente a los Derechos Sociales, se establecen múltiples obligaciones al estado, siendo lo más relevante la protección a la Salud. Así se destaca “La salud es un derecho social fundamental, obligación del Estado, que lo garantizará como parte del derecho a la vida...”(Art 83CRBV).

También establece la garantía de un ambiente laboral adecuado, indica la obligación del patrono de garantizar a sus trabajadores condiciones de seguridad, higiene y ambiente de trabajo adecuados, adoptando el estado medidas preventivas y creando instituciones que permitan el control y la promoción de las condiciones del trabajador. (Art: 87 CRBV).

Además, el estado asume el trabajo como “Hecho Social”, teniendo la responsabilidad y obligación de la protección al trabajo. Se concibe que “el trabajo es un hecho social y gozará de la protección del Estado”(Art: 89CRVB), en consecuencia, se plantean las condiciones necesarias, tanto materiales como morales e intelectuales y se disponen principios que garanticen el cumplimiento de las obligaciones. Tales como: Los derechos laborales son irrenunciables. En caso de dudas, se aplicará la norma más favorable al trabajador o trabajadora, las medidas o actos del patrono contrarias a lo establecido por la constitución es nulo y queda prohibido todo tipo de discriminación por razones de política, edad, raza, sexo o credo o por cualquier otra condición. Como se puede evidenciar en los artículos de la constitución citados, el estado manifiesta interés en la protección del derecho al trabajo, haciendo mayor énfasis en lo referente a la seguridad y defensa de la salud integral del trabajador. Por consiguiente, es un deber del patrono brindar al trabajador la seguridad y el bienestar necesario para el desarrollo de sus actividades laborales.

## **Normas Legales**

Cabe destacar, que en materia de seguridad y salud en el trabajo, para 1928, se promulga la primera Ley del Trabajo, que mostró los inicios en la regulación de los accidentes de trabajo, y aunque su aplicación fue muy escasa surgió su reglamentación a través de la creación de las normas de seguridad y salud en el trabajo. Sin embargo, es con su posterior promulgación para 1936, en la cual el estado demuestra el interés de resguardar la vida, el bienestar y la salud de los trabajadores.

En cuanto a la **Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras (LOTTT- 2012)**, la cual hace referencia a:

Se establece la responsabilidad de todo patrono a garantizará a sus trabajadores las condiciones de seguridad, higiene y ambiente de trabajo adecuado, son responsables por los accidentes laborales ocurridos y enfermedades ocupacionales (ART 43)

En cuanto a las condiciones de trabajo, en las cuales se debe evitar la presencia de factores de riesgo psicosociales, establece la obligación del empleador de tomar las medidas necesarias para que el servicio se preste en condiciones de higiene y seguridad, que correspondan con los requerimientos de la salud del trabajador, garantizando su integridad física y mental.

Artículo 156 LOTT: Condiciones de trabajo. El trabajo se llevará a cabo en condiciones dignas y seguras, que permitan a los trabajadores y trabajadoras el desarrollo de sus potencialidades, capacidad creativa y pleno respeto a sus derechos humanos, garantizando: a) El desarrollo físico, intelectual y moral. b) La formación e intercambio de saberes en el proceso social de trabajo. c) El tiempo para el descanso y la recreación. d) El ambiente saludable de trabajo. e) La protección a la vida, la salud y la seguridad laboral. f) La prevención y las condiciones necesarias para evitar toda forma de hostigamiento o acoso sexual y laboral.

En consecuencia, las condiciones del ambiente de trabajo, debe estar enmarcado

en un entorno laboral que resguarde el bienestar del trabajador. Es decir, que existan condiciones satisfactorias para la ejecución del trabajo. Para ello, el Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo (2006), en su artículo 17, literal b, ordena al patrono adoptar las medidas necesarias para evitar que el trabajador sufra daños en su persona, con ocasión a la prestación de sus servicios. En este sentido, Hurtado J (2005) señala que “un trabajador deteriorado en su salud, prestando servicios en condiciones de insalubridad y de peligro, dejara de ser instrumento de producción activo para convertirse en factor adverso para la institución y para el medio en que actúa” (P. 27). Por tal motivo, es indispensable que el empleador brinde y garantice a los trabajadores espacios y condiciones de trabajo que no pongan en riesgos su estado de salud tanto física como mental. Es decir evitar la presencia de los riesgos psicosociales en el entorno del trabajador.

Por otra parte, los trabajadores cuentan con la **Ley Orgánica De Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (LOCYMAT- 2005)**:

Esta ley tiene como objetivo principal, la prevención de los accidentes de trabajo y enfermedades ocupacionales y la obligación del empleador de garantizar al trabajador de condiciones y medio ambiente de trabajo adecuados, a la vez, que promueve el trabajo seguro, previniendo accidentes de trabajo y enfermedades ocupacionales, sí como los programas necesarios para garantizar la recreación en el tiempo libre.

**Artículo 1 Numeral Primero:**

Establecer las instituciones, normas y lineamientos de las políticas, y los órganos y entes que permitan garantizar a los trabajadores y trabajadoras, condiciones de seguridad, salud y bienestar en un ambiente de trabajo adecuado y propicio para el ejercicio pleno de sus facultades físicas y mentales, mediante la promoción del trabajo seguro y saludable, la prevención de los accidentes de trabajo y las enfermedades ocupacionales, la reparación integral del daño sufrido y la promoción e incentivo al desarrollo de programas para la recreación, utilización del tiempo libre, descanso y turismo social.

Además, se establecen los derechos de los trabajadores a desarrollar sus labores en un ambiente de trabajo adecuado y propicio para el pleno ejercicio de sus facultades físicas y mentales, y que garantice condiciones de seguridad, salud, y bienestar adecuadas (ART 53).

En el caso de los riesgos psicosociales se encuentran contemplados en el artículo 59, el cual garantiza un ambiente de trabajo adecuado para que el trabajador desarrolle sus facultades tanto físicas como mentales, así como la obligación del empleador de prevención de lesiones por la exposición del trabajador a factores de riesgo psicosociales.

Asimismo, el artículo 61, establece obligaciones al patrono de elaborar políticas de seguridad y salud en el trabajo, mientras que el artículo 69 hace referencia a los accidentes de trabajo como la lesión causada a consecuencia de agentes psicosociales surgidas con ocasión del trabajo, y por último, el artículo 70 incluye patologías contraídas o agravadas con ocasión del trabajo. De tal manera que se establecen una serie de aspectos que buscan garantizar la protección laboral del trabajador.

### **Normas Convencional o Contractual**

Las convenciones colectivas de trabajo o contratos individuales de trabajo se conciben como un instrumento a través del cual, el patrono y el, o los trabajadores establecen condiciones y relaciones de trabajo, así como también delimitan los derechos y obligaciones que corresponden a cada una de las partes.

En el caso de las convenciones colectivas se celebran entre uno o varios sindicatos, federaciones o confederaciones sindicales de trabajadores, de una parte, y uno o varios patronos o sindicatos o asociaciones de patronos, de la otra, para establecer las condiciones conforme a las cuales se debe prestar el trabajo y los derechos y obligaciones que correspondan a cada una de las partes. Además, las convenciones colectivas de trabajo prevalecerán sobre otras normas, contrato o acuerdo, siempre y cuando beneficien a los trabajadores.

Tanto la convención colectiva como los contratos individuales de trabajo tienen por finalidad la regulación de las condiciones de trabajo, en sentido amplio y demás aspectos vinculados con las relaciones laborales, (ambiente laboral, salario, seguridad, derechos y obligaciones...) el establecimiento de medios para la solución de los conflictos y, en general, la protección de los trabajadores. En tal sentido, todos los empleadores están en la obligación de establecer en las convenciones colectivas las garantías que se indica la Ley Orgánica de Prevención, condiciones y medio ambiente de trabajo donde se indican que todo trabajador tiene derecho a condiciones de seguridad, salud y bienestar, en un ambiente de trabajo adecuado para el ejercicio de sus facultades físicas y mentales, además de contar con un ambiente seguro y saludable, que este dirigido a la prevención de los accidentes de trabajo y las enfermedades ocupacionales.

#### **Normas de la Comisión Venezolana de Normas Industriales (COVENIN-1974)**

Son un conjunto de normativas y estándares de calidad, donde se describen los procedimientos a seguir en una actividad determinada. Se consideran de suma importancia pues con ellas se garantiza los requerimientos mínimos técnicos a cumplir en una actividad productiva específica. Su objetivo es el de garantizar normas de seguridad y salud en el trabajo, cabe destacar que muchas de ellas son de obligatorio cumplimiento en la República Bolivariana de Venezuela. De tal manera, que su aplicación es vital para mejorar la producción sin generar accidentes de trabajo o enfermedades ocupacionales. Hoy día, todas las actividades productivas conocidas poseen normas COVENIN.

#### **Norma Técnica Programa de Seguridad y Salud en el Trabajo (NT-01-2008)**

La cual establece los requisitos mínimos para diseñar, elaborar, implementar y evaluar un Programa de Seguridad y Salud en el Trabajo, que garantice a las trabajadoras y los trabajadores de cualquier centro de trabajo, condiciones de

seguridad, salud y bienestar en un ambiente de trabajo adecuado y propicio para el ejercicio pleno de sus facultades físicas y mentales. Además, expone la tabla de enfermedades ocupacionales reconociendo como enfermedad ocupacional las afecciones por factores psicosociales, mencionando el estrés ocupacional, el acoso laboral, agotamiento emocional (burnout), fatiga laboral y los trastornos no orgánicos del sueño.

En el caso de los trabajadores de la docencia, cuentan con una contratación colectiva vigente 2018-2019 que aun cuando no cubre las expectativas docentes porque no perciben ningún tipo de beneficios en materia de protección y seguridad en el trabajo si lo tiene estipulado en su cláusula n 19

**CLÁUSULA 19. CONDICIONES, DOTACIÓN Y AMBIENTE APROPIADO PARA LA PARTICIPACIÓN EN EL PROCESO SOCIAL DEL TRABAJO** El Ministerio del Poder Popular para la Educación suscribe la necesidad de garantizar condiciones dignas para la participación en el proceso social de trabajo de todas y todos los trabajadores docentes, administrativos y obreros y, por consiguiente, conviene en establecer una política progresiva de dotación de los ambientes de trabajo que garanticen el desempeño óptimo de las funciones requeridas a sus trabajadoras y trabajadores y el cumplimiento de las normativas de seguridad estipuladas en la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo. De igual manera, el Ministerio del Poder Popular para la Educación se compromete, por una parte, a efectuar una revisión de sus instalaciones e infraestructura a los fines de adaptarlas gradualmente y así garantizar el cumplimiento fiel de la normativa jurídica vigente, y al mismo tiempo, a no desarrollar nuevas infraestructuras que incumplan dichas normativas.

Tal como lo indica el artículo en la contratación colectiva vigente, existes un reconocimiento a la norma en materia de condiciones y medio ambiente de trabajo, y una mención importante al trabajo docente en condiciones digna, sin embargo la realidad que viven los trabajadores docentes en las instituciones y las aulas es totalmente opuesta.

**La ley Orgánica de Educación (2009) y su Reglamento**, la cual es la encargada de establecer las normas que dirigen el trabajo docente además establecer las bases y directrices para la planificación y organización de sistema educativo. Cabe destacar, que esta ley en el capítulo V se refiere a las condiciones de trabajo de los docentes, artículos 89 y 90 indicando:

### **Artículo 89**

El movimiento de personal en los cargos del servicio docente se hará mediante traslados, cambios mutuos, promociones y ascensos, en las condiciones que fijen esta ley y su reglamento.

En este sentido, la ley orgánica de educación no regula las condiciones de trabajo de la forma que lo hace la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras (LOTTT), y Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo, quienes mencionan que las condiciones del trabajo deben ser dignas y seguras, que permitan a los trabajadores y trabajadoras el desarrollo de sus potencialidades, de tal manera que ésta ley no contempla una normativa que reglamente las políticas educativas dirigidas a mejorar la condición de los docentes, aun cuando los gobiernos deben trabajar en función de mejorar la condición social y laboral de todos los trabajadores, además de permitirles participar en las decisiones que afectan a su vida profesional y al entorno laboral, pues es indudable que la condición laboral del trabajo docente, está asociada a su desempeño profesional porque el deterioro de la calidad de los procesos educativos, particularmente la enseñanza y el aprendizaje, ha estado vinculado al deterioro de la condición laboral y profesional de los docente, de tal manera, que es necesario que se regulen de forma directa los factores psicosociales de riesgo que afectan tanto la salud como el bienestar de los docentes.

Queda claro que, esta Ley Orgánica de Educación no maneja el mismo concepto de “condiciones de trabajo” quedando a un lado una seguridad laboral que debe garantizar toda norma jurídica a sus trabajadores. Recordemos que los riesgos psicosociales a los cuales están expuestos muchos docentes por las condiciones del



ambiente de trabajo, son variadas y pueden provenir de los múltiples componentes del trabajo, los cuales en su gran mayoría pueden ser subsanados por el patrono y así reducir los niveles de exposición al riesgo, la cantidad de docentes con enfermedades profesionales.

## **CAPÍTULO III**

### **MARCO METODOLÓGICO**

El marco metodológico constituye un aspecto relevante en todo proceso investigativo, ya que guía y estructura las fases a seguir para alcanzar los objetivos propuestos, en él se enmarca, el tipo de estudio, diseño, población, muestra, instrumentos aplicar y las técnicas de recolección de información para poder alcanzar los objetivos planteados. La investigación se realizó con el propósito de destacar los aspectos fundamentales de la problemática presente en la institución educativa en materia de seguridad y salud laboral, el marco metodológico es el que va a guiar paso a paso la investigación influyendo notoriamente en su estructura.

#### **Abordaje Epistemológico**

El conocimiento, como es evidente, tiene su origen desde la época de grandes pensadores filósofos griegos. Según Leal (2012) Platón y Aristóteles, planteaban que: Los entes individuales y particulares son la única realidad completa, el conocimiento se obtiene a través de la intuición y la experiencia, y lo real en última instancia no son las ideas o las formas, sino los individuos”. (p. 41). En todo caso, el conocimiento verdadero o episteme es inacabado, por lo cual, necesita de la epistemología como disciplina para estudiar la búsqueda del conocimiento, y por ende, de una concepción que lo legitime, es decir, una teoría, un episteme, un paradigma. Partiendo desde la perspectiva de que todo paradigma es un sistema de principios integrados por un variado de fenómenos en la investigación, y es aquel que marca una pauta para ser abordado en el objeto de estudio, es necesario mencionar el contexto en el que se fundamentaron los hallazgos de la investigación.

Bajo estas premisas, el presente estudio, por tratarse de Interpretar los efectos

de factores de riesgo psicosociales que afectan la salud laboral del personal docente en el subsistema de educación media general, específicamente los de la Unidad Educativa Jesús Bandrés, ubicada en la parroquia San Francisco Javier de Lezama, Estado Guárico. Lo cual implica que la realidad que interesa al investigador es la que los actores sociales perciben como importante, para tanto, se parte de un marco interpretativo de lo vivido en los hechos y en las acciones, que serán analizados desde el paradigma interpretativo.

Vista de esta manera, la presente investigación está circunscrita dentro del denominado Paradigma de la Post-Modernidad o Post-Positivista, que según expresa Martínez (2004), supera el esquema de la percepción como un simple reflejo de las cosas reales y el conocimiento como copia de su realidad, conocimiento que dentro de este paradigma, va es considerado como el fruto o resultado de una interacción, de una dialéctica o diálogo entre el conocedor y el objeto conocido.

Adicionalmente, establece el mismo autor, que el paradigma Postpositivista no es reconciliable (desde el punto de vista metodológico) con el paradigma positivista, diferenciando la forma de comprender el conocimiento, afirmando que el mismo no es una simple copia de la realidad, sino el resultado de una interacción entre el que investiga (conocedor) y el objeto estudiado. Es preciso para ello, hacer énfasis en esta diferencia que existe entre el positivismo y postpositivismo, lo cual da una idea de que se establece una relación recíproca y simbiótica entre el que estudia y el que es estudiado.

Atendiendo los planteamientos de Heidegger, el presente estudio se circunscribe en el paradigma interpretativo el cual según Lincoln y Guba (1991), se caracteriza por cinco axiomas:

1. La naturaleza de la realidad múltiple, holística y construida, por lo cual su objetivo en la investigación pasaría a ser la comprensión de los fenómenos;
2. La relación entre el investigador u observador y lo conocido, de allí que se postule que tanto el concepto de la interacción y la influencia entre el sujeto cognoscente y lo conocido son inseparables;
3. La posibilidad de generalización, es decir, la aspiración de desarrollar un

- cuerpo ideográfico de conocimientos capaz de describir el caso objeto de la indagación;
4. La posibilidad de nexos causales, en virtud de que la suposición de los fenómenos se encuentran en una situación de influencia mutua, por lo que no resulta factible distinguir causas de efectos;
  5. El papel de los valores en la investigación, ya que cualquier tipo de actividad investigativa está relacionada con el plano axiológico.

En efecto, los autores señalan que los estudios fluyen por los siguientes aspectos: el papel del investigador, la elección del paradigma desde el que se trabaja, la elección de la teoría sustantiva utilizada para guiar la recogida y análisis de los datos y la interpretación de los resultados, y por último como ya se ha hecho referencia, los valores que forman parte del contexto en el que se desarrolla la investigación.

### **Naturaleza de la Investigación**

En función de la problemática planteada y los objetivos propuestos, la investigación se desarrolló, bajo un paradigma cualitativo, pues pretende por medio de la interpretación dar a conocer la importancia del objeto de estudio. Además, este modelo de investigación se caracteriza por estudiar el fenómeno o problemática desde adentro, pero sin perder la perspectiva analítica de sus datos lo cual es un procedimiento dinámico y creativo. El análisis comprende ciertas etapas diferenciadas:

- **Fase de descubrimiento:** Se refiere al sentido que le van dando los investigadores a lo que estudian, combinando perspicacia e intuición y una familiaridad íntima con los datos.
- **Fase de codificación:** Es el modo sistemático de desarrollar y refinar las

interpretaciones de los datos. Además, incluye la reunión y el análisis de todos los datos que se refieren a temas, ideas, conceptos, interpretaciones y proposiciones, es decir, que durante esta etapa lo que inicialmente fueron ideas e intuiciones vagas se refinan, expanden, descartan o desarrollan por completo.

- **Fase de análisis de los datos:** Es la fase final del análisis cualitativo, se trata de interpretar los datos en el contexto en el que fueron recogidos. Solo varía la interpretación de acuerdo al contexto.

### **Nivel de la Investigación**

En relación al tipo o nivel de la investigación, se desarrolló siguiendo los criterios de un estudio correlacional descriptivo, el cual es definido por Hernández (2003) “como aquella que evalúa las relaciones que existentes entre dos o más variables o conceptos” (p. 122), acotando que es descriptiva dado que busca especificar lo más relevante del fenómeno que se estudia. Asimismo, mediante este tipo de investigación, que utiliza el método de análisis, se logra caracterizar un objeto de estudio o una situación concreta, señalar sus características y propiedades, combinada con ciertos criterios de clasificación sirve para ordenar, agrupar o sistematizar los objetos involucrados en el trabajo indagatorio.

### **Diseño de la Investigación**

El diseño de la investigación, se refiere a la forma o manera de practicar y precisar, que el investigador asume para cumplir los objetivos de su estudio, existiendo fundamentalmente dos enfoque, experimental y el no experimental.

Cuando se estudian los factores de riesgo psicosocial que afectan la salud laboral del personal docente en el subsistema de educación media general, se realiza a través de la metodología cualitativa, la cual demanda la planificación de un diseño de

investigación no experimental, que consiste en observar el fenómeno tal y como ocurre y su manifestación en su contexto natural para posteriormente analizarlo. Leal (2012) señala que “en la investigación no experimental no es posible manipular las variables o asignar aleatoriamente a los participantes o tratamientos” (pg. 420). La diferencia entre un estudio experimental y no experimental es básicamente que, en el primero el investigador construye una realidad, situación que no ocurre en un estudio no experimental pues, se observan situaciones ya existentes, por lo que el investigador no puede manipular las condiciones de la investigación, ya que estas han ocurrido al igual que sus efectos.

### **Descripción del Método Abordado**

La presente investigación se abordara a través del método hermenéutico, tomando en cuenta el escenario en que se desenvuelve el fenómeno. En esta línea, el investigador pretende interpretar las acciones del comportamiento humano de los actores sociales involucrados en el ámbito de problematización. En este sentido, el estudio se enfoca desde una perspectiva humanística donde el verdadero dato lo constituye el acto físico con el significado que se tiene en la estructura personal del sujeto, y esto solo se puede descubrir por medio de un cuidadoso proceso hermenéutico.

Sobre la base de las consideraciones anteriores, siguiendo a Dilthey (1900), desde el discurso de Martínez (2004), la hermenéutica se convierte en: “un método de sistematización de procedimientos formales, en la ciencia de la correcta interpretación y comprensión.” De allí que, en su amplio pensamiento trate de comprender e integrar toda acción humana a través del tiempo y de la historia. Por tal motivo, elabora una crítica de la razón histórica donde integra procedimientos de la hermenéutica, tales como:

- Ley del encadenamiento interno del texto
- Ley del contexto

- Ley del medio geográfico, étnico y social entre otros.

Por lo tanto, el método hermenéutico según Dilthey constituye “el proceso por medio del cual conocemos la vida psíquica con la ayuda de signos sensibles que son su manifestación”. En este sentido, Dilthey convierte a la hermenéutica en un método general de la comprensión, es decir, “ciencia de la correcta interpretación y comprensión”.

A los efectos de la postura de Dilthey, se infiere que en vista de la diversidad de manifestaciones que tiene el ser humano en diferentes situaciones surge el conocimiento como fruto de la comprensión subjetiva de esas acciones. En efecto, durante el proceso investigativo se llega a la interpretación de los sentidos a través de los significados que afloran como producto del diálogo que se establece entre el investigador y los investigados. Es evidente entonces, que la hermenéutica es una tarea que requiere de quien investiga, penetrar en ellos a través de lo sensorial y lo afectivo, atendiendo a cada detalle por más pequeño y simple que parezca, ya que detrás de ellos puede esconderse su verdadero sentido y es allí donde la acción hermenéutica puede llegar hasta lo oculto y lo abstracto.

En este marco de ideas, se hace necesario en la presente investigación profundizar en los sentidos que los sujetos le dan a su práctica cotidiana, dado que es allí donde estos logran construir los significados que articulan con su propia realidad, tomando como guía las herramientas epistemológicas y metodológicas de la descripción hermenéutica para la producción de un conocimiento rico en experiencias con base a las cualidades y características propias de los sujetos involucrados en la investigación. Partiendo de los anteriores fundamentos, argumentaremos la estructura del método hermenéutico abordado en esta investigación según Martínez (2004), desde los siguientes momentos:

- **Primer Momento:** Incorporación del investigador al medio natural de los sujetos de estudios; incluye el uso de todas las técnicas empleadas para recopilar la información (entrevista, observaciones, anotaciones, grabaciones),

que se correspondan con el logro de los propósitos.

- **Segundo Momento:** Audiciones de las grabaciones, lecturas de las transcripciones, anotaciones al margen de las mismas, lectura de los registros de observación. Aquí se trata tal como lo señala Dilthey, de pasar del dato a la vivencia misma de quien la produce, para de esta manera buscar comprender. A este particular se pronuncia Moreno (1995), para quien comprender significa pasar de la exterioridad de los datos, a la vivencia originaria que lo produce, sean ellos gestos, lenguaje u objetos culturales.
- **Tercer Momento:** Categorización de la información con las categorías provisionales disponibles y con la categoría emergentes del propio material
- **Cuarto Momento:** Estructuración de la información, mediante la cual se brinda una visión comprehensiva de cada informante estudiado (estructuras particulares).
- **Quinto Momento:** Estructuración general donde se integra lo fundamental y lo esencial que aparece en cada estructura particular y triangulación.

### **Escenario de la Investigación**

El escenario de la Investigación que constituye el estudio es la Unidad Educativa “Jesús Bandres” ubicada en la parroquia San Francisco Javier de Lezama, Estado Guárico.

### **Caracterización de los Informantes: Sujetos Significativos**

De acuerdo con Hurtado y Toro (1997), los Sujetos Significativos “son participantes que poseen conocimientos status o destrezas comunicativas especiales y que están dispuestos a colaborar con el investigador” (p. 205). En este trabajo los sujetos que aportarán la información serán 3 docentes, de la Unidad Educativa “Jesús Bandres”, ubicada en la Parroquia San Francisco Javier de Lezama, estado Guárico, el cual fueron seleccionados de acuerdo a los siguientes criterios:



1. Querer pertenecer a la investigación.
2. Fácil acceso a ellos.
3. Disponibilidad de tiempo.
4. Ser docentes con conocimientos en el tema a desarrolla.
5. Las funciones que desempeñan dentro de la Institución.

Dentro de esta perspectiva, Martínez (2004), señala “para preservar tanto la confiabilidad como el anonimato de las personas, conviene utilizar seudónimos con lo que se evita problemas y consecuencias desagradables” (p.55) Para efectos de este estudio, los informantes serán identificados con pseudónimos. Es de hacer notar, que se seleccionaron como sujetos informantes 3 docentes con experiencia en el ámbito legal.

#### **Sujeto Significativo 1: Docente “Sindicato”**

- Edad: 54
- Sexo: Masculino
- Nivel de Estudio: Licenciado Mención Matemática
- Cargo: Sindicato
- Tiempo de servicio: 24 años y 3 meses
- Descripción: ha desempeñado diversas funciones durante su experiencia laboral, entre ellas como docente de aula, director encargado y posteriormente representante sindical del personal del Ministerio del Poder Popular para la Educación. Se toma como sujeto significativo, por cuanto es la persona que convive en el ambiente escolar con los docentes y sus inquietudes.

#### **Sujeto Significativo 2: Docente de Aula. “Trabajador”**

- Edad: 51
- Sexo: Masculino

- Nivel de Estudio: Ingeniero Agrónomo con Componente Docente
- Ocupación: Docente de Aula
- Descripción: Docente de aula con 19 años de experiencia, se ha mantenido en diversas ocasiones como vocero institucional representante de los docentes y ha participado en talleres de formación docente en el ámbito legal.

### **Sujeto Significativo 3: Docente de Aula. “Delegado”**

- Edad: 45
- Sexo: Femenino
- Nivel de Estudio: Licenciada en educación mención biología
- Ocupación: Docente de Aula
- Descripción: Docente de aula con 17 años de experiencia, se ha mantenido en diversas ocasiones como coordinadora de nivel y subdirectora.

### **Técnicas de Procesamiento de la Información**

En el marco de los aspectos matrices de esta investigación, donde se destaca al ser humano como sujeto céntrico de un proceso interpretativo desde los enfoques humanísticos, por su carácter naturalista constituye en sus unidades de análisis las técnicas dialógicas para recopilar información las cuales serán: la observación participante y la entrevista semiestructurada a fin de recolectar toda la información desde una fuente primaria y directa en el escenario donde acontece la realidad en estudio.

Con respecto a la técnica de la observación, ésta es definida por Rojas (2010), “como un proceso deliberado, sistemático, dirigido a obtener información en forma directa del contexto donde tienen lugar las acciones” (p. 73). En este sentido, Hernández, Fernández y Baptista (2006), argumentan que en la observación por tratarse de “seres humanos, los datos que interesan son conceptos, percepciones, e imágenes mentales, creencias, emociones, interacciones, pensamientos, experiencias,

procesos y vivencias manifestadas en el lenguaje de los participantes...”. (p.583). En este orden de ideas, Martínez (2004) señala que en este tipo de técnica es importante recoger las historias, las anécdotas y los mitos que constituyen el trasfondo cultural-ideológico que da sentido y valor a sus cosas, ya que determinan lo que es importante o no importante, así como también el cómo las personas se ven una a otras y como ellos mismos evalúan su participación en grupos y programas.

Con respecto a la entrevista semiestructurada, según Rojas (2010), este tipo de entrevista funciona adecuadamente en aquellas investigaciones que se interesan por interrogar a miembros de alguna elite o comunidad de personas que tienen poco tiempo o que están acostumbradas a usar eficientemente su tiempo. En este sentido, el mismo autor señala que una de las ventajas de este tipo de entrevista es porque ayuda al investigador a tener las preguntas preestablecidas frente a una persona preparada y competente con pleno control sobre lo que quiere y le interesa de la entrevista, sin que con esto se llegue a ejercer un dominio total sobre el informante, ya que el entrevistador mantiene la conversación centrada sobre un tema particular, y le proporciona al entrevistado el espacio y la libertad suficientes para definir el contenido de una discusión.

Bajo estas premisas, en el presente estudio, partiendo de la observación participante como elemento de complementariedad en el proceso investigativo se realizaran las entrevistas a los participantes cumpliendo con todos los preceptos metodológicos indicados para un estudio de corte humanístico cualitativo.

### **Técnicas de Interpretación de la Información**

Atendiendo a la rigurosidad minuciosa que se pretende interpretar en este estudio, donde se coloca al ser como sujeto céntrico de sus acciones dentro de un contexto socioeducativo impregnado de ideologías, culturas y aprendizajes, las técnicas de interpretación de información estarán constituidas por la categorización, triangulación y contrastación de opiniones las cuales son provenientes del discurso de los informantes, y demás posturas de autores relevantes, por medio de las cuales

emergerán las aproximaciones teóricas pertinentes. A los efectos del anterior planteamiento, en lo que respecta a la categorización según Straus y Corbin (2005), señalan que: “La categorización consiste en la asignación de conceptos a un nivel más abstracto...” (p.113). Asimismo, explican que las categorías tienen un valor conceptual puesto que tienen la capacidad de reunir grupos de conceptos o subcategorías. En tal sentido, desde el momento en que el investigador comienza a agrupar los conceptos, simultáneamente inicia el proceso de establecer posibles relaciones entre conceptos sobre el mismo fenómeno. Estos mismos autores argumentan que: “Las categorías son conceptos derivados de los datos que representan fenómenos... Los fenómenos son ideas analíticas pertinentes que emergen de nuestros datos”.

Con respecto a la triangulación, está según Rojas (2010), “representa una articulación inter paradigmática, la cual adquiere un mismo significado...” (p.40). Es decir, la utilización de múltiples puntos de referencia para localizar la posición exacta de un objeto en el espacio, lo cual en este caso constituye el estudio de una realidad social que tiene lugar en la Unidad Educativa “Jesús Bandres” ubicada en la Parroquia San Francisco Javier de Lezama.

## **CAPITULO IV**

### **HALLAZGOS DE LA INVESTIGACIÓN**

#### **Lineamientos para la Categorización y Triangulación**

El presente apartado tiene como propósito develar los hallazgos obtenidos por medio de las entrevistas realizadas, a los informantes clave en donde a través de su riqueza discursiva emergieron una serie de categorías que posteriormente se triangularon con base a la síntesis integral de cada uno de ellos. Esto con el fin de lograr una comprensión de los factores de riesgo psicosociales que afectan la salud laboral del personal docente en el subsistema de educación media general, específicamente los de la Unidad Educativa “Jesús Bandres” ubicada en la Parroquia San Francisco Javier de Lezama, por lo cual se preservó la naturaleza textual de la información recabada y posteriormente se utilizaron las categorías para analizar e interpretar el contenido de las mismas.

Cabe señalar, que por poseer una naturaleza discursiva amplia en cada respuesta de los informantes la investigadora procedió a realizar con algunos de los participantes una convergencia de categorías entre las emergidas por los mismos y las categorías generales pertinentes al estudio. Posteriormente, se procedió a realizar una triangulación de fuentes o contrastación de donde emergieron diferentes posturas de la síntesis integral, la visión de la autora, y la visión de otros teóricos.

A continuación se presentaran las siguientes matrices que muestran las apreciaciones de las categorías y luego las estructuras particulares de cada informante clave para posteriormente representar el sustrato de dichas opiniones en la estructura general correspondiente al holograma de la realidad encontrada.

Cuadro 2 Informante Sindicato

TEXTO	CATEGORÍA	CÓDIGO
<p><b>E: Buenos días profesor, me gustaría hablar con Ud., unos minutos para que me suministre información valiosa para mi Trabajo de Grado relacionado con los factores de riesgos Psicosociales que afectan la salud laboral del personal docente en el subsistema de Educación Media General.</b></p>		<p>Condiciones de trabajo no segura</p>
<p><b>S: Buenos días con gusto.</b></p> <p><b>E:-¿Qué entiendes por factores de riesgos psicosociales en el contexto laboral?</b></p>	<p>factores de riesgos psicosociales</p>	<p>Contexto de trabajo Praxis diaria Rutina escolar Horarios Recaudos Falta de comunicación asertiva Cambios de planes.</p>
<p>S:yo creo que son todos aquellos elementos que afectan la labor docente, en los actuales momentos donde trabajar como profesional de la docencia se ha vuelto muy comprometida por que son muchas las cosas que tiene que pasar un docentes, esto va desde el estado de ánimo que tenemos en estos momentos por un sueldo precario, la forma de trasladarse al lugar de trabajo que ya se convierte en un problema, aunado a ello si logras llegar a la institución las condiciones de infraestructura no adecuadas, la presión de los directivos y supervisores que a veces más de ser colaboradores pareciera ser de castigadores, en fin todo aquello que perturba nuestra labor puede ser considerado como un factor de riesgo psicosocial.</p>		

---

**E: Describe tu ambiente laboral con relación a los factores de riesgos psicosociales**

**S:** Son muchos los riesgos presentes, principalmente por que la institución está ubicada en una zona rural y su acceso es limitado con relación al transporte público, además de ellos existe una problemática en la parte administrativa por parte de la gerente (la directora) que por desconocimiento de funciones no ha sabido gerenciar el recurso humano y materiales, lo que genera desconcierto e incomodidades entre el personal. Con respecto a la infraestructura hay poco mobiliario lo que dificulta el eficiente desarrollo pedagógico de las clases, poca participación de los padres y representantes, el aspecto económico que también juega en contra de la estabilidad emocional docente, con los sueldos con baja remuneración. También vale la pena recalcar las relaciones interpersonales que bajo presión torna el clima de trabajo un poco hostil.

**E Describe tu salud laboral con relación a los riesgos psicosociales**

**S:** La mayoría de los días uno se despierta con buen ánimo, pero al transcurrir el día por el ajetreo entre conseguir transporte, dinero para cancelar el transporte, la comida, y la situación que uno encuentra al llegar a la

Ambiente laboral

Distancia del lugar  
del trabajo al hogar  
Acceso limitado  
Dificultades del  
proceso gerencial  
Poco mobiliario  
Poca participación  
de los actores escolares  
Baja remuneración  
Relaciones  
interpersonales

Salud laboral

Cambios de animo  
Frustración  
Rabia  
Tristeza  
Desanimo

---

---

escuela, el ánimo va cambiando desde frustración, rabia, tristeza, desanimo, hay días en que no provoca ir a trabajar. La vida del docente está rodeada de mucho estrés por las circunstancias diarias. Muchas veces pasa a ser físico por el cansancio.

**E:¿Cuál es el marco jurídico que resguarda la salud laboral del docente en Venezuela?**

**S:** Realmente, el marco jurídico que garantiza la salud laboral del Docente en Venezuela, no está muy bien definido en una sola ley para ello, sin embargo a través de la LOE Y El Reglamento del Ejercicio de la Profesión Docente se asoman algunos artículos que garantizan las condiciones de trabajo, sin embargo falta resaltar las garantías para las condiciones de trabajo y el clima organizacional. En otra de las partes, es a través de la segunda contratación colectiva unitaria de trabajadores del MPPE. Donde se refiere un poco a la distribución de las horas de trabajo y la matrícula que debe ser atendida por los docentes. Es necesario considera, que el reglamento del ejercicio de la profesión docente necesita ser revisado y adecuado a las necesidades de los docentes para un desempeño eficiente, que vaya desde la revisión del perfil para su ingreso, acenso y revisión del desempeño docente.

---

Fuente: Investigadora (2019)

Marco jurídico

---

Estrés  
Cansancio

Inexistencia  
de reglamentación  
en la LOE y el  
Reglamento del  
ejercicio de la Profesión  
Docente  
Contratación  
Colectiva Unitaria de  
Trabajadores del MPPE.  
Horas de trabajo  
Matricula  
Revisión de las leyes  
Ingreso, ascenso y  
desempeño docente.



Cuadro 3 Informante trabajador

TEXTO	CATEGORÍA	CÓDIGO
<p><b>E: Buenos días profesor, me gustaría hablar con Ud., unos minutos para que me suministre información valiosa para mi Trabajo de Grado relacionado con los factores de riesgos Psicosociales que afectan la salud laboral del personal docente en el subsistema de Educación Media General.</b></p>		
<p><b>D: Buenos días con gusto.</b></p>		
<p><b>E:-¿Qué entiendes por factores de riesgos psicosociales en el contexto laboral?</b></p>		
<p>T: Considero que los factores de riesgos psicosociales son aquellos que causan daño a la salud mental y física del docente, es decir todas aquellas cosas que no permiten desarrollar un buen trabajo, el docente muchas veces se limitado en sus funciones por condiciones tanto internas como externas, el estado de ánimo por la actual situación del país, el sistema educativo las repentinas transformaciones que ocasiona estrés en el docente, la escases de recursos tanto materiales como humanos, las supervisiones constantes, las relaciones interpersonales con los colegas, esto ha llevado a muchos docentes a superarse de sus</p>	<p>Factores de riesgos psicosociales</p>	<p>Causan daño a la salud mental y física Relaciones de trabajo Organización del trabajo Desequilibrio en el entorno</p>

---

cargos, pues muchos consideran que como está el sistema en la actualidad es más rentable dedicarse a otros oficios.

**E Describe tu ambiente laboral con relación a los factores de riesgos psicosociales.**

T= Bueno nosotros laboramos en condiciones muy precarias, el espacio de las aulas es reducido, no contamos con los implementos y recursos necesarios para trabajar, además las aulas son calurosas, se encuentran deterioradas, existe contaminación sónica y de aire, además en las aulas podemos encontrar avispas y murciélagos. No contamos con suficiente personal de ambiente para mantener los espacios limpios, por lo que generalmente se encuentran sucios, además con respecto a la organización del trabajo, la comunicación entre el directivo y el personal no es eficiente, lo cual genera descontrol en las actividades que se realizan dentro y fuera de las aulas, se le ha otorgado mucha libertad a los alumnos por parte de la dirección por lo que su actitud hacia los docentes es muchas veces retadora y abusiva.

Ambiente laboral

Condiciones labores precarias  
Espacios reducidos  
Escasos implementos y recursos  
Aulas calurosas y deterioradas  
Contaminación sónica  
Y del aire.  
Proliferación de plagas.  
Poco personal ambientalista  
Barreras comunicacionales  
Actitudes retadoras y abusivas  
hacia los docentes.

Ambiente de trabajo poco  
confortable

<p><b>E= Describe tu salud laboral con relación a los riesgos psicosociales</b></p> <p>T= En realidad con un ambiente de trabajo poco confortable por las condiciones del entorno Son muy constantes los dolores de cabeza, dolores de cervical, de cintura, alergias, afonía y agotamiento general, además estamos en una zona rural donde el transporte es muy escaso, nos genera mucho stress conseguir camionetas la hora de entrada y salida.</p>	<p>Salud laboral</p>	<p>Dolores de cabeza, cervical y cintura Alergias Afonía y agotamiento en general Zona rural de difícil acceso</p>
<p><b>E= Cuál es el marco jurídico que resguarda la salud laboral del docente en Venezuela.</b></p> <p>T= Bueno tengo conocimiento que la ley orgánica de educación hace referencia es a las condiciones de trabajo pero con relación situaciones personales como traslados, ascensos, cambios mutuos, salarios, de eso es lo que conozco de la ley con respecto a las condiciones de trabajo que ellos plantean</p>	<p>Marco jurídico</p>	<p>Ley orgánica de educación Traslados Ascensos Cambios mutuos Salarios</p>

Fuente: Investigadora (2019)

Cuadro Informante Delegado

TEXTO	CATEGORÍA	CÓDIGO
<p><b>E: Buenos días profesor, me gustaría hablar con Ud., unos minutos para que me suministre información valiosa para mi Trabajo de Grado relacionado con los factores de riesgos Psicosociales que afectan la salud laboral del personal docente en el subsistema de Educación Media General.</b></p>		
<p><b>D: Buenos días con gusto.</b></p>		
<p><b>E:-¿Qué entiendes por factores de riesgos psicosociales en el contexto laboral?</b></p>		
<p>D:bueno lo que te puedo comentar es que estos riesgos psicosociales están presentes en todos lados y en nuestra profesión docente más aun y ellos nos generan un daño en la salud, por tanto estos factores son todas las inadecuaciones al entorno de trabajo.</p>	<p>factores de riesgos psicosociales</p>	<p>Representan peligro Causan daño a la salud mental y física Generan daños a la salud Inadecuaciones al entorno de trabajo.</p>
<p><b>E Describe tu ambiente laboral con relación a los factores de riesgos psicosociales.</b></p>		
<p><b>D= Cariño, con todo sinceridad si no fuera por nuestra vacación de servicios tal vez no estaríamos trabajando porque las condiciones básicas no la tenemos, no contamos con electricidad en la aulas, no hay dotación de trabajo, no hay higiene, es muy escaso el transporte, estamos en una zona rural y la</b></p>	<p>Ambiente laboral</p>	<p>Vocación de servicio Escasas condiciones básicas: Electricidad Dotación de trabajo Poca higiene</p>

---

**institución está rodeada de sembradíos de tabaco, lo cual genera un desequilibrio ambiental tanto en agua como aire. Aunado a esto tenemos poco incentivo por la parte directiva debido a que no existe valoración del trabajo, además la comunicación.**

**D= Describe tu salud laboral con relación a los riesgos psicosociales**

**P= Bueno en cuanto a la salud, con frecuencia dolores en cervical, dolores de cabeza, molestias a nivel de la garganta, stress por el ambiente y condiciones de trabajo, decaimiento y desanimó.**

**D= ¿Cuál es el marco jurídico que resguarda la salud laboral del docente en Venezuela?**

**D= con respecto a eso lo que tengo conocimiento es que nosotros nos regimos por lo que estipula la ley orgánica del trabajo, los trabajadores y trabajadoras, porque la ley orgánica de educación no contempla nada que tenga que ver con nuestra salud laboral.**

Salud laboral

Zonal rural de difícil acceso  
Desequilibrio ambiental  
Poco incentivo o valoración del trabajo por parte del personal de trabajo

Dolores en la cervical  
Dolores de cabeza  
Molestias a nivel de la garganta  
Stress, decaimiento y desanimó

Marco jurídico

Ley orgánica del trabajo  
Escasos artículos en la LOE.

---

Fuente: Investigadora (2019)

**Cuadro 5**

***Triangulación de Fuentes***

<b>Categoría</b>	<b>Informante Sindicato</b>	<b>Informante Trabajador</b>	<b>Informante Delegado</b>	<b>Pensamiento Ajeno</b>	<b>Concentrados de saberes</b>
<b>Factores de riesgos psicosociales</b>	yo creo que son todos aquellos elementos que afectan la labor docente, en los actuales momentos donde trabajar como profesional de la docencia se ha vuelto muy comprometida por que son muchas las cosas que tiene que pasar un docentes, esto va desde el estado de ánimo que	Considero que los factores de riesgos psicosociales son aquellos que causan daño a la salud mental y física del docente, es decir todas aquellas cosas que no permiten desarrollar un buen trabajo, el docente muchas veces se limitado en sus funciones por condiciones tanto internas como externas, el estado de ánimo por la actual situación del país, el sistema educativo las repentinas	Bueno lo que te puedo comentar es que estos riesgos psicosociales están presentes en todos lados y en nuestra profesión docente más aun y ellos nos generan un daño en la salud, por tanto estos factores son todas las inadecuaciones al entorno de trabajo.	Álvarez (2006): Se definen como aquellas condiciones presentes en una situación laboral directamente relacionadas con la organización del trabajo y su entorno social, con el contenido de trabajo y la realización de la tarea y que se presentan con capacidad para afectar el desarrollo del trabajo y la salud (física, psíquica o social) del trabajador. Así, unas condiciones	Al hablar de los factores de riesgos psicosociales En el contexto laboral del quehacer docente, está estrechamente vinculado con todos aquellos aspectos que no permite que exista un clima organizacional y laboral acorde a las buenas relaciones humanas. Dichos factores están directamente relacionados con la organización del trabajo, las condiciones físicas tales como iluminación, ventilación, tamaño del espacio. Además de ello están las relaciones interpersonales, sociales y el contexto

---

tenemos en estos momentos por un sueldo precario, la forma de trasladarse al lugar de trabajo que ya se convierte en un problema, aunado a ello si logras llegar a la institución las condiciones de infraestructura no adecuadas, la presión de los directivos y supervisores que a veces más de ser colaboradores pareciera ser de castigadores, en fin todo aquello que perturba nuestra labor

transformaciones que ocasiona estrés en el docente, la escasas de recursos tanto materiales como humanos, las supervisiones constantes, las relaciones interpersonales con los colegas, esto ha llevado a muchos docentes a superarse de sus cargos, pues muchos consideran que como está el sistema en la actualidad es más rentable dedicarse a otros oficios.

psicosociales adversas están en el origen tanto de determinadas conductas y actitudes inadecuadas en el desarrollo del trabajo como de determinadas consecuencias perjudiciales para la salud y para el bienestar del trabajador.

socio cultural y ambiental del lugar de trabajo.

En el caso de los trabajadores de la docencia los riesgos psicosociales se hacen presente por la falta de comunicación lineal, que viene desde los lineamientos del Ministerio del Poder Popular y los que se desarrollan en las instituciones a través del personal directivo y supervisores hacia los docente, que si no se sigue los canales regulares, no existe una buena organización del trabajo. También es necesario recalcar las condiciones físicas del trabajo docente y los recursos, donde se puede decir, que la mayoría de las instituciones escolares no son dotadas de materiales, equipos e

---

	puede ser considerado como un factor de riesgo psicosocial.						insumos y por tanto tienen que ser gestionadas por el docente y eso les impide una eficiente practica de sus laborales.
<b>Ambiente laboral</b>	Son muchos los riesgos presentes, principalmente por que la institución está ubicada en una zona rural y su acceso es limitado con relación al transporte público, además de ellos existe una problemática en la parte administrativa por parte de la gerente (la directora) que por desconocimiento de funciones no ha sabido gerencia el recurso humano y materiales, lo que genera desconcierto e	Bueno nosotros laboramos en condiciones muy precarias, el espacio de las aulas es reducido, no contamos con los implementos y recursos necesarios para trabajar, además las aulas son calurosas, se encuentran deterioradas, existe contaminación sónica y de aire, además en las aulas podemos encontrar avispas y murciélagos. No contamos con suficiente personal de ambiente para mantener los espacios limpios, por lo que generalmente se encuentran sucios, además con respecto a la organización del trabajo, la comunicación entre el directivo y el personal no	Cariño, con todo sinceridad si no fuera por nuestra vacación de servicios tal vez no estaríamos trabajando porque las condiciones básicas no la tenemos, no contamos con electricidad en la aulas, no hay dotación de trabajo, no hay higiene, es muy escaso el transporte, estamos en una zona rural y la institución está rodeada de sembradíos de tabaco, lo cual genera un	Cariño, con todo sinceridad si no fuera por nuestra vacación de servicios tal vez no estaríamos trabajando porque las condiciones básicas no la tenemos, no contamos con electricidad en la aulas, no hay dotación de trabajo, no hay higiene, es muy escaso el transporte, estamos en una zona rural y la institución está rodeada de sembradíos de tabaco, lo cual genera un	Soles (2006) El ambiente laboral, clima laboral o ambiente de trabajo se puede definir como aquel conjunto de percepciones subjetivas y objetivas que tiene cada profesional acerca de su trabajo en general. En este grupo de valoraciones o percepciones entran en juego distintos aspectos: ergonomía del puesto, relaciones personales con la dirección de la empresa y con los compañeros, satisfacción o	Soles (2006) El ambiente laboral, clima laboral o ambiente de trabajo se puede definir como aquel conjunto de percepciones subjetivas y objetivas que tiene cada profesional acerca de su trabajo en general. En este grupo de valoraciones o percepciones entran en juego distintos aspectos: ergonomía del puesto, relaciones personales con la dirección de la empresa y con los compañeros, satisfacción o	Es de hacer notar que el ambiente laboral no solo está condicionado por el espacio físico, sino también por las Interrelaciones personales. Haciendo énfasis en el contexto de los trabajadores de la docencia, muchas veces se encuentran expuestos a riesgos psicosociales de ambos tipos, las malas condiciones de infraestructura, acceso al trabajo, falta de mobiliario y recursos. Otro de los aspectos que generan tales riesgos están directamente relacionados con los



<p><b>Salud laboral</b></p>	<p>incomodidades entre el personal. Con respecto a la infraestructura hay poco mobiliario lo que dificulta el eficiente desarrollo pedagógico de las clases, poca participación de los padres y representantes, el aspecto económico que también juega en contra de la estabilidad emocional docente, con los sueldos con baja remuneración. También vale la pena recalcar las relaciones interpersonales que bajo presión torna el clima de trabajo un poco hostil.</p> <p>La mayoría de los días uno se despierta con buen ánimo, pero al transcurrir el día por el ajetreo entre</p>	<p>es eficiente, lo cual genera descontrol en las actividades que se realizan dentro y fuera de las aulas, se le ha otorgado mucha libertad a los alumnos por parte de la dirección por lo que su actitud hacia los docentes es muchas veces retardadora y abusiva.</p> <p>En realidad con un ambiente de trabajo poco confortable por las condiciones del entorno Son muy constantes los dolores de cabeza,</p>	<p>desequilibrio ambiental tanto en agua como aire. Aunado a esto tenemos poco incentivo por la parte directiva debido a que no existe valoración del trabajo, además la comunicación.</p> <p>Bueno en cuanto a la salud, con frecuencia dolores en cervical, dolores de cabeza,</p>	<p>insatisfacción con las políticas salariales, satisfacción con las políticas de conciliación de la vida profesional y familiar, entre otros.</p> <p>Kyriacou (2003) señala que la salud laboral es el concepto básico relacionado con las condiciones de</p>	<p>procedimientos administrativos</p> <p>Que tienen que ver con la organización del trabajo y cumplimiento de las normas emanadas por el órgano rector que es el Ministerio del Poder Popular para la Educación.</p> <p>La salud laboral es el conjunto de actividades asociado a disciplinas multidisciplinares, cuyo objetivo es la</p>
-----------------------------	---	--	--	--	---

	<p>conseguir transporte, dinero para cancelar el transporte, la comida, y la situación que uno encuentra al llegar a la escuela, el ánimo va cambiando desde frustración, rabia, tristeza, desanimo, hay días en que no provoca ir a trabajar. La vida del docente está rodeada de mucho estrés por las circunstancias diarias. Muchas veces pasa a ser físico por el cansancio</p>	<p>dolores de cervical, de cintura, alergias, afonía y agotamiento general, además estamos en una zona rural donde el transporte es muy escaso, nos genera mucho stress conseguir camionetas la hora de entrada y salida.</p>	<p>molestias a nivel de la garganta, stress por el ambiente y condiciones de trabajo, decaimiento y desanimo.</p>	<p>trabajo y salud del trabajador, con el objetivo de alcanzar el máximo bienestar físico, emocional, y psíquico del trabajador</p>	<p>promoción y mantenimiento del más alto grado posible de bienestar físico, mental y social de los trabajadores de todas las profesiones promoviendo la adaptación del trabajo al hombre y del hombre a su trabajo.</p> <p>La salud laboral del docente se ve afectada por los factores de riesgos psicosociales, ocasionando estrés laboral, fatiga, cambios de estado ánimo, afonía, dolor de cervical, cintura, alergias, entre otros, esto ocasiona reposos prolongados, incapacidades y jubilaciones prematuras.</p>
<b>Marco jurídico</b>	<p>Realmente, el marco jurídico que garantiza la salud laboral del Docente en Venezuela, no</p>	<p>Bueno tengo conocimiento que la ley orgánica de educación hace referencia es a las condiciones de trabajo</p>	<p>Con respecto a eso lo que tengo conocimiento es que nosotros nos regimos por lo</p>	<p>Cabeza (2010) acerca del marco jurídico que garantiza la salud laboral de los</p>	<p>Como es conocido todo trabajador, debe estar amparado por leyes que garanticen su estabilidad y bienestar</p>

<p>está muy bien definido en una sola ley para ello, sin embargo a través de la LOE y el Reglamento del Ejercicio de la Profesión Docente se asoman algunos artículos que garantizan las condiciones de trabajo, sin embargo falta resaltar las garantías para las condiciones de trabajo y el clima organizacional. En otra de las partes, es a través de la segunda contratación colectiva unitaria de trabajadores del MPPE. Donde se refiere un poco a la distribución de las horas de trabajo y la matrícula que debe ser atendida por los docentes.</p>	<p>pero con relación situaciones personales como traslados, ascensos, cambios mutuos, salarios, de eso es lo que conozco de la ley con respecto a las condiciones de trabajo que ellos plantean.</p>	<p>que estipula la ley orgánica del trabajo, los trabajadores y porque la ley orgánica de educación no contempla nada que tenga que ver con nuestra salud laboral</p>	<p>trabajadores puntualiza que: Una de las contingencias que más influencia tienen sobre los trabajadores y la cual se materializa como un flagelo que ha diezmando a la población laboral, lo constituyen precisamente los riesgos o accidentes del trabajo. El empleador al establecer una empresa, explotación, faena o establecimiento, asume directamente los riesgos y contingencias de carácter económico, por lo cual es sumamente importante que cumpla las normas establecidas sobre</p>	<p>labora, Venezuela no es la excepción tanto la constitución como la ley orgánica del trabajo, los trabajadores y las trabajadoras resaltan además del derecho al trabajo, la obligación por parte del patrono de contar con condiciones dignas y seguras, que permitan a los trabajadores y trabajadoras el desarrollo de sus potencialidades y su bienestar físico y mental. Además los trabajadores cuentan con la ley de orgánica Condición y prevención del medio ambiente de trabajo, la cual está dirigida a garantizar al trabajador condiciones de seguridad, salud y bienestar en un ambiente de trabajo adecuado y propicio para el ejercicio pleno</p>
---	--	---	--	---

---

Es necesario considera, que el reglamento del ejercicio de la profesión docente necesita ser revisado y adecuado a las necesidades de los docentes para un desempeño eficiente, que vaya desde la revisión del perfil para su ingreso, acenso y revisión del desempeño docente.

las Condiciones de Trabajo y de Higiene y Seguridad. En base a ello, es importante analizar las normas legales establecidas en nuestro ordenamiento jurídico con respecto a las condiciones de trabajo y normas de higiene y seguridad industrial, como lo contenido en la Ley Orgánica del Sistema de Seguridad Social, Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo y en la Ley Orgánica del Trabajo, los trabajadores y las trabajadoras.

de sus facultades físicas y mentales, mediante la promoción del trabajo seguro y saludable, la prevención de los accidentes de trabajo y las enfermedades ocupacionales

Sin embargo a pesar que los trabajadores de la educación se encuentra amparados por estas leyes, la principal norma que rige su actividad laboral, es la ley orgánica de educación, la cual no establece las características de las condiciones de trabajo bajo las cuales se debe desarrollar la actividad docentes, únicamente menciona en condiciones de trabajo, aspectos personales del trabajador como traslados y ascensos.

---

Fuente: Investigadora (2019)

## **Discusión de los Resultados**

Según la normativa legal en Venezuela, los trabajadores, donde también están incluidos los empleados públicos, tienen derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo. En cumplimiento de ese deber, el empleador deberá garantizar la salud de los trabajadores en todos los aspectos relacionados con el trabajo. Por lo tanto, los factores psicosociales cobran, día a día una especial relevancia, hasta el punto de que en determinadas profesiones pueden llegar a constituir un riesgo potencial. Por tal motivo es importante que sea conocido, evaluado y controlado.

La educación es un sector donde las condiciones de trabajo generan riesgos que afectan a los docentes. Solo hasta hace unas pocas décadas que se ha planteado la salud de los docentes como tema relevante en la consecución de una enseñanza de calidad. Cabe agregar, que los problemas de “salud laboral” que las trabajadoras y trabajadores de la enseñanza sufren como consecuencia de su ejercicio profesional son reales y se pueden verificar, aunque no presenten una cara tan visible y dramática como en otras ocupaciones.

Las complicaciones de salud asociados a factores de riesgo psicosocial (muchas veces enmascarados bajo enfermedades comunes) se están convirtiendo en la primera causa de baja laboral entre las y los docentes, al tiempo que suelen generar un alto coste personal y social, junto con una disminución significativa de las condiciones de vida y de trabajo.

Algunos, ponen de manifiesto entre otras cosas, el casi total desconocimiento de los propios docentes sobre los aspectos básicos de la legislación disponible a nivel nacional, dando éstos por sentado que el stress, la depresión, o el síndrome del burnout o síndrome del quemado, son inherentes a su actividad profesional.

Es importante destacar, que según el grupo entrevistado, el riesgo es entendido como una alerta o un llamado de atención en donde una marcada situación o presencia de los factores de riesgo psicosocial hacia estos educadores se puede tomar con el paso del tiempo en un riesgo alto, si no se toman las medidas correspondientes.

Esta situación puede ocasionar consecuencias nocivas, de igual manera, este riesgo puede ser entendido como una perfecta posibilidad y ocasión para aplicación de los correctivos necesarios para que estos factores de riesgo disminuyan en gran medida y logre pasar a un riesgo bajo.

La situación aunque delicada, no está lejos de poder ser controlada y llevada a mejores niveles de valoración, hasta poderse calificar como una situación totalmente controlada. La cantidad de riesgos medios obtenidos en los resultados de los distintos temas evaluados durante la entrevista, se pueden tomar o percibir desde un punto de vista negativo o positivo. Desde el punto de vista negativo, si se interpreta como un camino o paso inmediatamente anterior al riesgo alto, lo que significaría unos factores de riesgo psicosociales que pueden tornar imposible la labor de los educadores que trabajan en este ambiente de trabajo (Unidad Educativa Jesús Bandres).

De igual manera, sin importar el porcentaje de riesgo medio identificado en cada categoría evaluada y el número de categorías que registran riesgos medios en sus resultados, estas cifras se pueden tomar desde su aspecto positivo para pensar lo contrario, es decir, que son verdaderas oportunidades o espacios a los que se puede y debe prestar atención el personal docente de la institución objeto de estudio, para corregir aquellos factores que se pueden corregir desde las labores que desempeñan y desde la experiencia que cada uno cuenta.

Es pertinente resaltar también que, algunos de los educadores encuestados pueden pensar que es normal y hasta adecuado que se presenten esta clase de riesgos medios en los factores psicosociales evaluados, debido a que se convierten en una adecuada posibilidad de mejorar la comunicación, los procedimientos, las relaciones y hasta el punto de vista de percibir sus ocupaciones en ellos, entre sus colegas e incluso entre los demás trabajadores del sector educativo.

Queda claro que los informantes tienen una definición de los riesgos psicosociales, que no están muy alejada de su concepto real, pues todos coinciden en que causan un daño a la salud del trabajador y que su causa es el ambiente de trabajo, por no poseer las condiciones adecuadas. Tal como lo señala **Álvarez (2006)**: quien lo define como “aquellas condiciones presentes en una situación laboral directamente

relacionadas con la organización del trabajo y su entorno social, con el contenido de trabajo y la realización de la tarea...” de tal manera que los profesionales de la docencia son trabajadores que están expuestos a presentar condiciones de salud con patologías asociadas a su ritmo de trabajo como el estrés o el síndrome del Burnout, como también lo enfatiza **Martínez (2009)** en su investigación de tesis doctoral para la Universidad de Castilla-La Mancha titulado: *La Docencia, Enfermedades Frecuentes de esta Profesión*, en el cual expone que ejercer la profesión docente es sinónimo de padecer trastornos de salud tanto a nivel biológico como psicológicos.

Además enfatiza que el profesional de la enseñanza padece esta situación a través de los propios síntomas de estrés. Cabe destacar, que estos riesgos psicosociales son el resultado como se indicó de ambientes de trabajo no adecuados, y así lo manifestaron los entrevistados quienes en el caso de su lugar de trabajo, que es la unidad educativa Jesús Bandrés manifiestan que las condiciones del ambiente son precarias, porque están expuestos a una serie de agentes físicos y químicos las aulas son calurosas, se encuentran deterioradas, existe contaminación sónica y de aire, además en las aulas podemos encontrar avispas y murciélagos y no cuentan con suficiente personal de ambiente para mantener los espacios limpios.

Otro aspecto es el relacionado con la accesibilidad del lugar de trabajo, pues la institución educativa está ubicada en una zona rural y su acceso es limitado por la falta de transporte público y por el deterioro de las vías de acceso lo que genera angustia y estrés en los docentes por los retrasos que tienen en la llegada o salida de la institución. En cuanto a la organización que es otro factor que genera riesgo psicosocial, el estilo de mando autocrático, basado en el principio de autoridad, donde el jefe no informa de los objetivos y sólo da consignas, por lo que no existe una comunicación efectiva con el personal, generado desorganización y angustia por parte de los docentes, además de según lo manifiestan los informantes, tienen poco incentivo de parte directiva, y no existe valoración del trabajo.

También, se destaca en la entrevista y que forma parte de la organización del trabajo es la falta de participación en la toma de decisiones, pues no es valorada la opinión de los docentes al momento de tomar decisiones de trabajo, esenciales e

importantes para todo el personal, lo cual es un factor causante de ansiedad y estrés, en el trabajador por la falta de control de su parte sobre las condiciones y la organización del trabajo. Toda esta situación ha generado en el docente condiciones de salud que comprometen su permanencia en el campo laboral, pues manifiestan no sentir ni ánimos de asistir a la institución educativa por no sentir incentivos por las condiciones en las cuales deben trasladarse, por no contar con transporte público, dependen de la buena voluntad de los particulares que transitan por la vía rural, este aunado a que cuando habilitan un transporte público el valor monetario del pasaje, resulta costoso porque el salario del docente no es suficiente como para cubrir montos elevados del transporte públicos, estas situaciones dan lugar a que los docentes presenten de manera recurrente situaciones de salud como: dolores de cabeza, dolores de cervical, de cintura, alergias, afonía y agotamiento general. Ante este tipo de situaciones los trabajadores de la docencia no cuentan con un amparo mediante la Ley orgánica de Educación, pues como se mencionó anteriormente la ley presenta un vacío en cuanto a riesgos psicosociales y enfermedades profesionales.

Además informantes desconocen los ordenamientos jurídicos bajo los cuales también se encuentra amparados como trabajadores, Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo y en la Ley Orgánica del Trabajo, los trabajadores y las trabajadoras. En las misma existe una regulación directa a las condiciones de trabajo y los riesgos psicosociales presentes en el. De tal manera que si la ley orgánica de educación no lo estipula, automáticamente los trabajadores quedan bajo el amparo de las mismas.



## CAPÍTULO V

### CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

#### Conclusiones

Una vez desarrollada la investigación, se debe finalizar con la concepción, de que los factores de riesgo psicosocial son condiciones que se encuentran presentes en todos los ambientes laborales y en la organización de trabajo, generando efectos que en muchos casos causan afectaciones en la salud física y mental de los trabajadores. Organizaciones internacionales, como OMS y la OIT han manifestado la necesidad de contar con espacios de trabajo libres de riesgos psicosociales. En este sentido, han surgido una gran diversidad de investigaciones referentes al tema, las cuales buscan identificar los factores de riesgos y sus efectos.

De tal manera, que todos como trabajadores estamos expuestos a la presencia de estos factores de riesgo psicosocial, en nuestro entorno laboral. En consecuencia, es de gran importancia saber identificarlos o reconocerlos, por lo que en esta investigación realizada se planteó entre uno de los objetivos: **Identificar los factores de riesgo psicosocial que afectan la salud laboral del personal docente en el subsistema de educación media general**, de lo cual se concluyó que en el caso de los profesionales de la docencia los factores de riesgo psicosocial, que podemos encontrar en los centros educativos son: a) condiciones ambientales y equipos: cada institución educativa posee un ambiente laboral particular, pero la gran mayoría particularmente la públicas, poseen pésimas condiciones ambientales, que hacen vulnerable su estado de salud físico y mental en su mayoría todos, coinciden en condiciones de trabajo con deficiente iluminación, ruidos, temperaturas elevadas, escasez de agua, entre otros, además de precariedad en la dotación de equipos necesarios para el proceso de enseñanza aprendizaje, b) Sobrecarga y ritmo: Los

docentes en este nivel de media general es común que tengan un elevado contenido de trabajo por la cantidad de alumnos que atienden en la aulas, los cuales pueden llegar a ser, hasta 700 estudiantes semanales, además del trabajo en el aula, los docentes deben cumplir con actividades extracurriculares, atención a los representantes y el trabajo administrativo todo dentro de un horario limitado. c) las Condiciones de empleo, que se les ofrece a los docente y el salario, no representa una recompensa que satisfaga y cubra sus necesidades al contrario, en el caso del salario es muy bajo, y lo que genera es desmotivación, apatía, angustia y estrés.

Estos factores fueron evidenciados en las entrevistas realizadas a un grupo de docentes pertenecientes a unidad educativa Jesús Bandrés, en el municipio Monagas del estado Guárico. Ellos manifiestan que en su caso las condiciones del ambiente son precarias, porque están expuestos a agentes físicos, químicos que afectan su salud principalmente su garganta y piel, por las aulas sin ventilación, temperaturas elevadas, la contaminación sónica y lapresencia de avispas y murciélagos.

También otros de los objetivos planteados fue: **Describir las normas jurídicas aplicables en atención a los factores de riesgo psicosocial que afectan la salud laboral del personal docente en Venezuela.** De lo cual se puede concluir que en Venezuela, contamos con la normativa legal dirigida a garantizar condiciones y medio ambiente de trabajo digno, de tal manera que se describieron las normas jurídicas aplicables en atención a los factores de riesgo psicosocial que afectan la salud laboral del personal docente en Venezuela, de tal manera que se encuentran amparados por: La Constitución de la República Bolivariana de Venezuela quien en el art: 87, establece la obligación del patrono de garantizar a sus trabajadores condiciones de seguridad, higiene y ambiente de trabajo adecuados, adoptando el estado medidas preventivas y creando instituciones que permitan el control y la promoción de las condiciones del trabajador. Por otro lado contamos con el Decreto con Rango, Valor y Fuerza de Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras, que establece la obligación del patrono de garantizar el pleno respeto a los derechos humanos de los trabajadores garantizando: El desarrollo físico, intelectual y moral, la protección a la vida, la salud y la seguridad laboral y la

prevención y las condiciones necesarias para evitar toda forma de hostigamiento o acoso sexual y laboral y además también contamos con Ley Orgánica De Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (2005): la cual está dirigida a brindar al trabajador la defensa integral dentro de su lugar de trabajo, es decir la protección y seguridad a la salud y a la vida de los trabajadores contra todos los riesgos del trabajo. Sin embargo a pesar que todos los trabajadores cuentan con el amparo legal, existe el desconocimiento por parte del trabajador. En cuanto al trabajo de los profesionales de la docencia, la Ley Orgánica de Educación vigente, a pesar que reglamenta su actividad, no contempla la regulación de las condiciones de trabajo que deben tener los docente para el buen desarrollo del proceso enseñanza–aprendizaje.

En cuanto a los efectos que generan la presencia de estos factores de riesgo en los trabajadores, se estableció entre los objetivos: **Explicar los efectos que generan los factores de riesgo psicosocial en la salud laboral del personal docente en el subsistema de educación media general**, de lo cual podemos decir que todos como trabajadores estamos expuesto a padecer trastornos psicosociales, siendo los más característicos, el estrés y el síndrome del quemado también conocido como el síndrome de Burnout, los cuales pueden llegar a terminar, con la vida laboral de un trabajador pues causan un daño a la salud, tanto física como psicológica, generando alteraciones y desequilibrios en las capacidades de las persona. En el caso específico del trabajador docente, el contenido, equipos y ritmo de trabajo, el ambiente laboral, las condiciones de empleo, el salario, la organización y accesibilidad al lugar de trabajo, son tan solo algunos de los riesgos psicosociales presentes en los centros educativos. De lo cual no se escapan los docentes que laboran en la Unidad Educativa “Jesús Bandrés” ubicada en la Parroquia San Francisco Javier de Lezama, del estado Guárico, una zona rural con una vialidad muy deteriorada, todas estas situaciones han generado en ellos, efectos como: agotamientos, la insatisfacción y el desgaste profesional y personal, son los síntomas más recurrentes en los docentes y los cuales dan origen a la presencia de enfermedades musculo esqueléticas y psicológicas como el estrés y el síndrome de burnout o quemado profesional, por tal motivo es muy común en el gremiosituaciones laborales como: Reposo prolongado, las

incapacidades y las jubilaciones a temprana edad.

Por todo lo antes planteado, asume una gran importancia la investigación realizada y la necesidad de darle continuidad y propagación. Es necesario tener presente que el personal docente del nivel medio diversificado está expuesto a los factores de riesgo que ponen en peligro su salud y estabilidad laboral, de tal manera es indispensable la ejecución de una labor preventiva orientada a reducir los efectos negativos para la salud y potenciar los positivos. Primeramente, valorando el recurso profesional, respetando sus derechos y estableciendo propuestas de mejora en las condiciones laborales y aplicarlas.

### **Recomendaciones**

- Brindar información a los docentes sobre los factores de riesgos psicosociales de manera que los puedan identificar si están en presencia de alguno de ellos en su entorno laboral.
- Realizar jornadas de limpieza y recuperación de los distintos espacios de la institución entre los docentes, alumnos, directivos y representantes, lo cual permite mejorar las condiciones del ambiente de trabajo y disminuir la presencia de algunos factores de riesgos psicosociales.
- Potenciar y fomentar la comunicación directa, clara, transparente y organizada entre docentes y directivos, a través de la programación de reuniones periódicas, dirigidas a concretar criterios claros, actividades conjuntas donde se tenga en cuenta la opinión de los docentes, se definan los puestos de trabajo, las tareas asignadas y el margen de autonomía.
- Realizar jornadas docentes dirigidas a brindar información sobre los derechos laborales contemplados en la normativa legal venezolana.

- Fomentar la aplicación de la normativa legal en las instituciones educativas, de manera que no sean vulnerados los derechos de los docentes.
- Dar a conocer a los docentes los trastornos de salud como el estrés y el síndrome del burnout los cuales se originan por la presencia de factores de riesgo psicosocial.
- Implementar medidas preventivas en el entorno y organización del trabajo, lo cual permita minimizar la presencia de trastornos de salud y con ello los reposos prolongados, las incapacidades y las jubilaciones prematuras.

## REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

Álvarez, F. (2006). **Salud Ocupacional**. Bogotá. Colombia: Editorial: Ecoe.

Betancourt, O. (1999). **Salud y seguridad en el trabajo**. Quito, Ecuador: Editorial: Primera edición OPS/OMS-FUNSAAD.

Bosqued, M. (2008). **Quemados: el síndrome del burnout**. Madrid, España: Edición: Paidós Ibérica s.a

Botero, C. (2012). **Riesgo psicosocial intralaboral y “burnout” en docentes universitarios de algunos países latinoamericanos**. Revista de Universidad Pontificia Bolivariana. Vol. (28). Medellín - Colombia. [Documento en línea]  
<http://www.scielo.org.co/pdf/cuadm/v28n48/v28n48a10.pdf>

Cejas, M (2009). **Criterios y competencias para realizar tesis doctoral**. Caracas Venezuela. Editorial: Visión gerencial. [Documento en línea]  
Recuperado:<http://erevistas.saber.ula.ve/index.php/visiongerencial/article/view/846>

Chiavenato, I. (2006). **Administración de recursos humanos: el capital humano de las organizaciones**. D. F, México. Editorial: Mc Graw- Hill.

Chiavenato, I. (2012) **Administración de Recursos Humanos** 5ta ed. Bogotá-Colombia: Editorial: Mc Graw Hill.

**Constitución de la República bolivariana de Venezuela**. (1999). Edición: Juan Garay. Caracas Venezuela.

Daza, F. y Bilbao, J.( 1997). **Factores psicosociales: metodología de evaluación**. Madrid, España: Editorial: Instituto nacional de seguridad e higiene en el trabajo.[Documento en línea] Recuperado:[https://prl-sectoreducativo.saludlaboral.org/documentos/documentacion/bibliografia/ntp\\_443.pdf](https://prl-sectoreducativo.saludlaboral.org/documentos/documentacion/bibliografia/ntp_443.pdf)

Fernández, I (2013). **Evaluación de los factores psicosociales en el personal docente de una unidad educativa del edo. Carabobo**(Tesis de Maestría). Universidad de Carabobo. Valencia Venezuela.

Hernández R, Fernández C y Batista P. (2000). **Metodología de la Investigación**. (3era Ed).DF, México: Editorial: McGraw-Hill.

Hurtado, J. (2005). **El régimen jurídico de salud y seguridad laboral en Venezuela**. (Trabajo de Maestría). Universidad de Carabobo. Valencia-Venezuela.

Hurtado, I y Toro, J. (1997).**Paradigmas y Métodos de Investigación en Tiempos de Cambio**. Carabobo: Episteme Cultores Asociados.

Kyriacou, C. (2003).**Antiestres para profesores**. Editorial: Octaedro, [Documento en línea] Recuperado: <https://www.casadellibro.com/libro-antiestres-para-profesores>

Latorre, P (2004). **Análisis ergonómico y psicosocial del puesto de trabajo del docente de educación física** Vol (30). Editorial: Apunts, Medicina del sport.) [Documento en línea] Recuperado: <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S1886658104760843>

Leal, J. (2012.) **La Autonomía del Sujeto Investigador y la Metodología de Investigación**. 2da ed. Caracas- Venezuela. Edición: Talleres de signos c.a.

**Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo** (2005). Publicada en Gaceta Oficial de La República Bolivariana de Venezuela el 26 de Julio del 2015. N° 38.236.

**Ley Orgánica de la Educación** (2009). Publicada en Gaceta Oficial de La República Bolivariana de Venezuela el 15 de agosto del 2009. N° 5929.

**Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras** (2012). Publicada en Gaceta Oficial de La República Bolivariana de Venezuela el 7 de mayo del 2012. N° 6.076.

Lincoln y Guba (1991). **Paradigma interpretativo en la investigación social y educativa**. Universidad de Sevilla. Recuperado: <http://sgpwe.izt.uam.mx/pages/egt>

Mansilla, F.(2012) **Manuel de riesgos psicosociales en el trabajo: teoría y práctica**. Editorial:Gmbh&amp.

Martínez, C. (Abril, 2009) **La docencia: enfermedades frecuentes de esta profesión.** Revista: Cuadernos de Educación y Desarrollo, Vol (1). Recuperado: <http://www.eumed.net/rev/ced/02/cam6.htm>.

Martínez, M (2004). **La investigación cualitativa su razón de ser y pertinencia.** Revista de investigación. Vol(1),123-146.Lima, Perú.[Documento en línea] Recuperado: <http://prof.usb.ve/miguelm/lainvestigcualitatrazon>

Ministerio del poder Popular para la Educación. (2018) **Convención colectiva única y unitaria de las trabajadoras y los trabajadores del ministerio del poder popular para la educación 2018 – 2020.** [Documento en línea] Recuperado <file:///C:/Users/CARIDAD/Downloads/CONTRATO%20COLECTIVO%202018%20-%202020.pdf>

Moreno, J y Báez, I. (2010). **Factores y riesgos psicosociales, formas, consecuencias, medidas y buenas prácticas.** Madrid, España: Editorial: Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo.[Documento en línea] Recuperado: <http://goo.gl/ct5xrbZ>

Moreno A (1995). **La Metodica de las Historias de Vida.** Caracas, Venezuela: **Revista de Trabajo Social.** Vol. (1)[Documento en línea] Recuperado: <file:///C:/Users/CARIDAD/Downloads/Dialnet-LaMetodicaDeLasHistorias>

Normas de la Comisión Venezolana de Normas Industriales(COVENIN-1974):[Documento en línea] Recuperado: <http://www.sencamer.gob.ve/sencamer/normas/716-82.pdf>

Norma Técnica Programa de Seguridad y Salud en el Trabajo (NT-01-2008)[Documento en línea] Recuperado: Norma Técnica Programa de Seguridad y Salud en el Trabajo (NT-01-2008)

Ramírez, A. (2017) **Riesgos laborales psicosociales. Perspectiva organizacional, jurídica y social.** Revista Prolegómenos: Derechos y Valores. Vol. (20): Bogotá, Colombia. [Documento en línea] Recuperado: <https://www.redalyc.org/pdf/876/87652654011.pdf>



Rojas B. (2010). **Investigación cualitativa. Fundamentos y praxis**. Caracas-Venezuela. Editorial: fedupel.

Perdomo, J (2015). **Exposición a factores de riesgos psicosociales en docentes de una escuela básica. Nivel primaria** (Tesis Doctoral). Universidad de Carabobo. Valencia, Venezuela.

Straus, A y Corbin, J (2005). **Bases de la investigación cualitativa. Técnicas y procedimientos para desarrollar la teoría fundamentada**. Editorial: Universidad de Antioquia. [Documento en línea] Recuperado: <https://diversidadlocal.files.wordpress.com/2012/09/bases-investigacion-cualitativa.pdf>

Silvero, M (2007) **Estrés y desmotivación docente: el síndrome del “profesor quemado” en educación secundaria**. Vol (12). Madrid, España: Editorial: Universidad de Navarra. [Documento en línea] Recuperado: <https://core.ac.uk/download/pdf/83560975.pdf>

Oramas A, Fernández P, Fernández I (2007): **Estrés Laboral y el Síndrome de Burnout en Docentes Venezolanos: salud de los trabajadores** Vol. 15, caracas Venezuela. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=2596396>

Organización Mundial de la Salud (2000). **Los factores Psicosociales y la Salud en el Trabajo**. PG78. [Documento en línea] Recuperado: [https://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/37881/9243561022\\_spa.pdf?sequence=1](https://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/37881/9243561022_spa.pdf?sequence=1)

Organización Internacional del Trabajo (1986). **Factores psicosociales en el trabajo: reconocimiento y control**. [Documento en línea] recuperado: Ginebra. <http://www.factorpsicosociales.com/wp-content/uploads/2019/02/FPS-OIT-OMS.pdf>

Zamora, W (Septiembre - 2015). **Situaciones que afectan la salud de los profesores: una aproximación a la realidad**. Revista de investigación científica. Vol (VII). [Documento en línea] Recuperado: <http://abacoenred.com>