

FACTORES PSICOSOCIALES COMO CONSECUENCIA DE ENFERMEDADES LABORALES EN LAS ESCUELAS BOLIVARIANAS RURALES EN VENEZUELA

Aguilar Pinto Lidis ¹

RESUMEN

Los factores psicosociales poseen actualmente relevancia en el campo de la prevención de riesgos laborales. Ya conocidas sus consecuencias por las organizaciones laborales a nivel mundial. En el caso de la educación en Venezuela no se ha admitido aun la existencia de esta problemática. Mientras se mantiene en silencio la vulnerabilidad laboral en la que se somete el docente en su día a día. Situación que se afianza aún más desde la puesta en funcionamiento del proyecto Bolivariano. A este respecto, actualmente se está presentando una situación de alarma como lo son las innumerables patologías en los profesionales de la educación, más marcados aun en los que laboran en zonas rurales.

DESCRIPTORES: Estrategias Gerenciales, Enfermedades Psicosociales.

ABSTRACT

PSYCHOSOCIAL FACTORS AS A RESULT OF OCCUPATIONAL DISEASES IN RURAL SCHOOLS IN THE BOLIVARIAN VENEZUELA

Psychosocial factors currently have relevance in the field of prevention of occupational hazards. Already known consequences for labor organizations worldwide. In the case of education in Venezuela it has not even acknowledged the existence of this problem. While it is keeping silent labor vulnerability in which the teacher is submitted in their daily lives. This situation is strengthened further since the launch of the Bolivarian project. In this regard, currently it is presenting an alarm condition as are the numerous pathologies education professionals, more marked even in those who work in rural areas.

Key words: Management strategies, diseases psychosocial..

¹ Docente de Aula. Escuela Integral Bolivariana Los Cogollos. Estado Yaracuy- Venezuela. Magíster Scientiarum en Gerencia Educativa. Doctorante en Universidad Bolivariana de Venezuela (UBV-Yaracuy). lidisaguilarpinto@gmail.com

1. INTRODUCCIÓN

Para que un ser humano desarrolle sus capacidades y habilidades personales e individuales debe de poseer un buen estado de salud física, emocional y ambiental que le permita desarrollarse y generar en sí mismo ánimo y entusiasmo para enfrentarse a sus diferentes actividades cotidianas. Al respecto el Congreso de Constitución de la Organización Mundial de la Salud (OMS, 2006:16), definieron la salud como “el estado de completo bienestar físico, mental y social y no la mera ausencia de enfermedad”. Es decir para que exista salud debe de haber un equilibrio perfecto entre cuerpo, mente y ambiente.

Es importante recalcar, que la salud en lo últimos milenios se ha desmejorado por los cambios que se han producido luego de la industrialización y como lo que ha definido los tipos de sistemas económicos de cada país; en donde los trabajadores forman un papel importante y por ende los más perjudicados por las alteraciones del medio psicosocial de sus lugares de trabajo, aunado a sus responsabilidades cotidianas. Al respecto, (Cedeño,2006:1) alega que “los problemas derivados de los riesgos profesionales y ambientales son graves en los países en desarrollo”, esto se debe a que probablemente, no se estén aplicando “métodos consolidados de control de los peligros, a causa del limitado conocimiento, la poca prioridad política concedida a la salud y medio ambiente” pero también es posible que se deba a “la escases de recursos o la falta de sistemas adecuados de gestión de la salud ambiental en el lugar de trabajo”.

Ya es latente que las consecuencias de malas políticas en materia organizativa pueden producir daños en la salud de los trabajadores cuando se ignora la situación o simplemente no es de importancia para la empresa o institución pública. Esto está demostrado en diferentes palestras surgiendo el tema de riesgos psicosociales.

Actualmente, para los países industrializados los riesgos psicosociales se han convertido en una situación que no se pueden obviar, debido a la existencia de entes nacionales e internacionales encargado de la supervisión de estas situaciones entre ellas tenemos organizaciones tales como, OIT (Organización Mundial de la Salud), OMS (Organización Mundial de la Salud), OPS (Organización Panamericana de la Salud), los sindicatos laborales de cada país, entre otras. Sin embargo, la importancia de los factores psicosociales desfavorables de origen profesional han ido aumentando considerablemente. Para (López 2002:21) “los factores psicosociales son cada vez muestran una mayor asociación a la salud de los trabajadores. Estos están relacionados con la monotonía, apoyo social, control sobre el trabajo, recompensa, satisfacción laboral, responsabilidad, e interés. Así como también los relacionados con las

hora de trabajo, tiempo y forma de viajar al lugar de trabajo, violencia, categoría laboral, turno y vínculo contractual”.

En cuanto a Venezuela, se ha estado realizando un trabajado en consonancia con los adelantos relacionados con la prevención de las enfermedades psicosociales a partir del 2005, con la creación de LOPSYMAT (Ley Orgánica de prevención, Condición y Medio Ambiente en el Trabajo). Dicha ley que regula, los derechos de los trabajadores en relación con seguridad, la salud y el ambiente en el trabajo.

Sin embargo, para nuestro país aún es una novedad; porque no se ha abarcado todos los sectores sociales con las bondades de la ley al respecto. Existiendo, cierta indiferencia por parte de los investigadores acerca de este tema tan importante. Tal es la situación en el ámbito educativo donde es necesario la exploración en busca de dar a conocer las situaciones que hasta hoy día se están presentando dentro de las instituciones educativas y muy particularmente en las Escuelas Bolivarianas Rurales. Como es el caso del presente estudio.

Las transformaciones en los sistemas educativos deben está constituido por el reconocimiento de la relevancia acerca de la función del docente. Por ser elemento clave para el bien desarrollo de los cambios necesarios dentro de un sistema educativo. Al respecto (Fernández, 1995:82) señala lo siguiente:

El profesorado quizás sea uno de los colectivos de nuestra sociedad que menos satisfecho se encuentra con su suerte. Aparte de las consabidas, y en mi opinión justificada, quejas sobre sus condiciones de trabajo, su retribución y otras compensaciones, la inmensa mayoría de sus componentes sienten de un modo u otro que carecen de reconocimiento social.

Asimismo, debido al gran interés que está generando el estrés como una enfermedad laboral, muchos investigadores han centrado su atención hacia este tema llegando a generar diferentes enfoques sobre el mismo; los cuales son reseñados como fundamentos teóricos para la presente investigación debido a sus connotaciones filosóficas, psicológicas y sociológicas: (Becerra,2010). Presentó un trabajo investigativo llamado “Prejuicio Étnico y Desgaste Docente” un Desafío en Contextos de Pobreza de Chile. Donde reconoce la existencia de burnout docente, la influencia del prejuicio étnico como elemento generador de burnout y su incidencia sobre las prácticas pedagógicas. (Pérez ,2008) realizó un estudio el cual llevo por nombre “Programa para la Prevención de los Efectos Negativos del Trabajo, en los Docentes de la II Etapa de Educación Básica de las Escuelas Saludables Municipio Iribarren, Estado Lara”. Con el propósito de la elaboración de un programa de capacitación para la prevención de los efectos negativos del trabajo (la fatiga, estrés, y hastió psíquico), dirigido a los docentes de la II etapa de Educación Básica. Entre otros.

No obstante, el docente en los cambios educativos del país, representa un pilar que siempre debe soportar los pesos que le sean agregados al sistema; sin tomar en cuenta cuanto soporte este posea y que tan preparado este para ello. Es el profesional de la educación que debe asumir las consecuencias de decisiones erradas o procesos equívocos, sin alternativa alguna. Exponiendo de esta manera su vida, su salud, y hasta el bienestar de su propia familia. Es el caso del sistema Educativo Bolivariano; que se presenta en Venezuela, con un esquema de cambios vertiginoso, bajo una propuesta necesaria para englobar la transformación social y política que se despliega por toda Venezuela desde 1999. Sistema que forma parte de una estructura conformada con el fin de formar ciudadanos con el nuevo perfil socialista.

Es así que, el proyecto Bolivariano, por no concretarse de un todo ha desencadenado una cantidad de efectos que recaen directamente sobre el personal docente. Entre ellos tenemos, el nivel de exigencias que el sistema requiere como el tiempo de dedicación en horas laborales y no laborales, en gerenciales, y aunada a las situaciones particulares, que son más pronunciadas en escenarios rurales; han generado en la realidad, recargo de trabajo a tal punto de ocasionar consecuencias irremediables en la salud del personal de las instituciones educativas con las características de ser Bolivarianas y rurales.

Es el docente de todos los días, en Venezuela el que lleva la admirable responsabilidad a costas del funcionamiento económico de la institución educativa donde se encuentre adscrito. Esto sucede actualmente, ante una baja calidad de vida, cuando la profesión docente recibe un salario por debajo significativamente de la mayoría de las profesiones. En tal sentido (Daroch, 2012:22) dedujo que:

Debido a las reformas y a los cambios educativos es que se ha podido dar cuenta de dos procesos claves para la comprensión de la desvalorización del profesor, tanto la proletarización en su condición de empleado, como la tecnificación de sus labores, lo que despojaría de la intelectualidad, situación que se complementa con el hecho de haber dejado de ser los poseedores hegemónicos del conocimiento.

Desde esta perspectiva, en el siguiente trabajo de investigación, se desea analizar la situación de bienestar del docente por su importancia directa en la calidad educativa. Es por ello que se desea intervenir en la Escuela Integral Bolivariana Rural para aportar herramientas gerenciales que permitan minimizar los riesgos de enfermedades psicosociales en su personal.

2. ABORDANDO LA SITUACIÓN

En el mismo orden de ideas, el estrés, se presenta cuando el organismo por naturaleza relaciona ante situaciones o exigencias para las cuales su capacidad no está en condiciones de soportar. Esto por múltiples factores internos y

externos al individuo: internas cuando son propias del organismo y externas cuando forman parte del medio que le rodea y a sus relaciones. Sus características van a depender de la forma en que causen choques estos factores. Esta situación se puede presentar en cualquier ámbito, pero que actualmente en el espacio laboral esta desencadenando consecuencias que producen pérdidas y retraso a las organizaciones, entre estas tenemos ausentismo, retraso, y bajas laborales. Cuando el estrés es generado como reacción al trabajo se le denomina estrés laboral.

En lo que respecta a salud laboral, los términos estresor y factores de riesgo psicosociales son equivalentes, entendiéndose por éstos, aquellos elementos que existen en el ambiente de trabajo relacionados con la organización del mismo, que cuando alcanzan un determinado nivel producirán en el individuo una tensión, es decir, consecuencias negativas en la salud y productividad. Respecto a esto, (Gimeno, 2004:45) afirma que “de manera simplificada, la exposición a un estresante (en nuestro caso los factores psicosociales laborales) por definición provocaría una respuesta de estrés y ésta, dadas ciertas circunstancias, tendría determinadas consecuencias sobre la salud”. Lo dicho vuelve a relacionar la causa y el efecto de los individuos dentro de la situación laboral.

A través de diferentes estudios en los países desarrollados se ha conceptualizado a todas las exposiciones a las cuales se somete todo trabajador al desenvolverse en su ambiente de trabajo como *factores psicosociales*. Para (Báez, 2010:5) la Organización Internacional del Trabajo, en adelante OIT (1986) define los riesgos psicosociales como:

Las interacciones entre el contenido, la organización y la gestión de trabajo y las condiciones ambientales, por un lado y las funciones y necesidades de los trabajadores por otro. Estas interacciones podrían ejercer una influencia nociva en la salud de los trabajadores a través de sus percepciones y experiencias.

El concepto anterior ha sido guía para las primeras investigaciones sobre el tema; destacándose las organizaciones como la OIT que fue el organismo que emitió la propuesta inicial de padecimientos relacionados con el trabajo; paso fundamental para que se creara el primer listado de enfermedades profesionales para el 1931 del que se derivó el listado actual. Y no es sino hasta el 2002 que llegan a reconocerse las enfermedades profesionales de “trastornos mentales y del comportamiento”, especificando trastornos de estrés postraumático debido a suceso o situaciones estresantes en el ámbito laboral; incluyendo también el Síndromes psiquiátricos psicosomáticos provocados por acoso laboral.

De la misma manera, se hace relevante la situación debido a los porcentajes de pérdidas en dinero de las grandes corporaciones empresariales por causas de incapacidades y despidos a por razones de enfermedades de índole psicosocial. Es así pues que, actualmente se evidencia científicamente a nivel internacional la

exposición laboral a riesgos psicosociales, con enfermedades y trastornos de la salud física y mental.

En cuanto a la situación laboral venezolana los riesgos psicosociales se presenta con variadas características patógenas que lamentablemente en la mayoría de los casos, el trabajador desconoce el causal de las mismas y por ende deja de hacer ver sus derechos de sus derechos

Sobre el asunto, las nuevas formas de prevención en el trabajo, en Venezuela desde el año 1986 existe la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (LOPCYMAT), con reformas aprobada en el año 2005 y 2008. Esta ley tiene por objeto principal establecer las instituciones, normas y lineamientos que permitan garantizar a los trabajadores y trabajadoras las 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. También establece los deberes y derechos de los trabajadores y empleadores, así como las sanciones por el incumplimiento de la normativa que plantea la misma.

Tomando en consideración lo que plantea la mencionada ley, en la actualidad los riesgos psicosociales se han convertido en una frase muy resonada pero que no ha sido tan estudiada, este es el caso como una condición que experimenta el trabajador en su relación con su medio laboral y con la sociedad que lo rodea. Es importante resaltar, que quizás por el poco tiempo que tienen estas leyes de prevención ante las enfermedades psicosociales en Venezuela, aun no se ha englobado totalmente dentro de todos los ámbitos, como es el caso de la educación. Lo podemos denotar en la situación que se presenta seguidamente.

El surgimiento de las Escuelas Bolivarianas, trajo consigo una cantidad de cambios que han sucedido de manera vertiginosa dentro del sistema educativo venezolano. La necesidad de una transformación surge como nuevo icono en vista de la generación de antivalores como: la enajenación, indolencia, falta de identidad nacionalista, deshonestidad, irresponsabilidad, entre otros. A su vez, trayendo como consecuencia los innumerables problemas sociales como: la delincuencia, embarazo a temprana edad, corrupción, miseria, drogadicción, alcoholismo, entre otros.

Sin embargo, la reforma realizada a nivel gerencial en lo que respecta a la planificación estratégica educativa, como es el caso de las Escuelas Bolivarianas, suelen por lo general acarrear una serie de problemas, cuando las supervisiones no son realizadas de forma idónea, consecutivas y no se aplican los correctivos necesarios. Se debe tener en cuenta que dichas consecuencias afectan directamente a toda la comunidad educativa y en sus efectos como en el caso del personal docente.

Para concretar el estudio se tomó una escuela Bolivariana del área rural aledaña con las siguientes características: es una institución donde se imparten clases en un horario de 7:30 a 03:30 pm. Se cuenta con un personal directivo, docente, administrativo y obrero acorde para un regular funcionamiento de la institución, salvo el caso de carecer de docente de cultura, Coordinador del PAE (Programa de Alimentación Escolar), Coordinador de Manos a la Siembra, orientador. Funciones que recaen sobre los docentes de aula; estos atienden pedagógicamente a los estudiantes, el 90% del horario establecido, el resto, con el apoyo de los docentes de informática y el especialista en deporte.

El personal en un 80% se traslada de la capital del municipio hasta la institución a primeras horas de la mañana recorriendo diariamente dos (2) horas de trayecto en transporte colectivo, con muy pocas opciones y encontrándose la vía en regular estado. La infraestructura de la institución se encuentra en condiciones deficientes. Careciendo de sistemas de ventilación; necesarios en esta área geográfica donde las temperaturas son bastante elevadas sobre todo en horas del mediodía.

Los docentes que poseen más antigüedad sufren de enfermedades como tensión arterial, problemas con la cervical, columna vertebral, cansancio, y está comprobada la existencia de un caso de mononucleosis (sumado a un caso de una estudiante, se sospecha que a raíz del no tratamiento del agua dentro de la institución). Recientemente una docente solicitó su incapacidad a raíz de cansancio físico, faltando pocos años para su jubilación, y otra por problemas depresivos, entre otras.

Es evidente que el personal docente de la Escuela integral Bolivariana "Rafael Rangel" II, están experimentando anomalías a consecuencia de la exposición de sobresaturación y malas condiciones en el lugar de trabajo convirtiéndose en factores que afectan directamente a la salud del personal. Se resalta que, el personal en ningún momento ha recibido información referente a la prevención de enfermedades psicosociales por parte del Ministerio de Educación.

Se trata entonces de reflexionar acerca de la vejación de los derechos de los profesionales de la educación que se han expuesto durante años sin ni siquiera expresar toda esta gama de irregularidades que les están afectando de manera irremediable e irreversible en muchos de los casos, dada su vocación y necesidad de trabajo. Se pretende identificar los riesgos psicosociales presentes en la Escuela Rural Bolivariana tomada como caso de estudio.

La investigación se presenta como una herramienta hacia la posibilidad de mejorar lo creado, transformar o revolucionar. Es por ello que el papel que desempeña el investigador en los diferentes campos de la ciencia es primordial. En el plano educativo aporta todas las ventajas necesarias para su evolución

cultural. Es oportuno citar una vez más a (Bastos, 2008:23) quien menciona que “ La investigación, no es solamente del orden de las ideas y del conocimiento, sino que genera resultados diversos y muy diferentes, nuevas ideas conceptos, teorías, nuevos diseños, valores, prototipos, comportamientos y actitudes”.. En otras palabras la exploración de la verdad generara un nuevo mundo de conocimientos para el investigador y a beneficio de la humanidad.

La investigación educativa provee al sujeto una gama de alternativas de estudio que fácilmente se pueden clasificar como viables, no viables, simples y complejas. Es allí donde el investigador va a medir su capacidad de calidad. Como investigadores, debemos dirigirnos hacia las matrices necearias aunque complejas, y guiándonos hacia los desafíos para alcanzar los no viables. Este principio, podría rescatar y fortalecer el campo de la educación en Venezuela y el mundo, en estos días cuando es tan grande la coyuntura, que el trabajador de la educación se asimila a un náufrago en una isla no conocida por los demás.

Muchas veces en la investigación el temor por expresar la verdad lo que nos somete y no las normas ni las leyes. Decir y expresar podría no beneficiar al sujeto pero si beneficiar a una gran cantidad de personas. Esto nos convertiría en promotores de cambio como investigadores de la educación.

En el caso de la presente investigación sobre las Escuelas Bolivarianas, que represente un joven y ambicioso proyecto de cambios necesarios para la educación venezolana, se inicia con la pretensión de garantizar al estudiantado la calidad integral de la educación necesaria para fomentar un mejor desarrollo del futuro ciudadano. Pero que lamentablemente quizás, por la albergadura que comprende, está produciendo situaciones de amenaza a su personal laboral, sobre todo en las áreas rurales.

Es necesaria la investigación para colaborar con el proyecto bolivariano e ir en busca del equilibrio de lo que se quiere y lo que se está haciendo, para que de esta forma, los beneficios sean para todas las partes involucradas. El efecto positivo sobre la acción de la investigación beneficiará no solo a la escuela tomada como objeto de estudio, sino también al resto de las instituciones del país en vista de que, el presente estudio posee carácter innovador, por su campo estudio y la matriz solucionar del problema planteado.

Este trabajo de investigación se apoya en una investigación de campo, porque la toma de datos fue directamente del lugar donde ocurren los hechos en contacto con el área problemática, facilitando la obtención de la información a través del dialogo. Lo que indica que la metodología permitirá precisar las estrategias que más se adecuan con la intención de obtener mejores resultados en el proceso.

En el caso de este estudio se enfoca en el paradigma socio crítico. Este se basa

en la crítica social con un marcado carácter auto-reflexivo. Su finalidad es el cambio de la estructura de las relaciones sociales y dar respuesta a las problemáticas generadas por éstas, partiendo de la acción-+reflexión de los involucrados. Este paradigma se adapta a los procesos de investigación educativa, siendo utilizado con éxito en la actualidad.

Este trabajo de investigación por estar realizado por un investigador involucrado y con la intención de solventar o solucionar la problemática tratada se desarrolla utilizando el método investigación acción participativa o IAP.

A fin de establecer el objetivo de fomentar la minimización de los riesgos psicosociales en los docentes mediante estrategias gerenciales; se inicio el estudio de las razones causantes de estrés en el personal docente activo de esta institución. Se tomó el modelo de R. Karasek respaldado por (Llanesa, 2009:473) el cual expresa en su obra lo siguiente:

Diferentes teorías se interesan por las relaciones existentes entre el trabajo y las exigencias o demandas que el individuo pone en juego para afrontarlas. El modelo de R. KARASEK constituye una buena vía de aproximación al estrés laboral. Distingue por una parte: Las exigencias o demandas: son en su mayoría de naturaleza psicosocial o mental, aunque también están aquellas de características más físicas. Entre otras señalamos: 1.-Monotonía, repetitividad; 2. Cadencias, ritmo elevado; 3. Atención requerida, concentración; 4. Sobrecarga cuantitativa o cualitativa; 5. Trabajo fundado en las relaciones humanas; 6. Responsabilidades; 7. Exigencias y conflictos; 8. Inseguridad ligada al trabajo realizado; 9. Falta de autonomía; 10. Cualificación inadaptada (demasiada o insuficiente); 11. Relaciones con el entorno profesional.

Se conformaron once (11) ítems con los cuales se realizó un seminario con el personal docente activo de la escuela; representando cada uno de estos con las siguientes características: 1) Monotonía y repetitividad: cuando el trabajo se torna repetitivo y monótono la mayoría de las veces; 2) Cadencia y ritmo elevado: relativo al trabajo sobre presión; 3) Atención requerida: referido al nivel de atención mental que el trabajador debe fijar en su labor cotidiana; 4) Sobre carga cualitativa o cuantitativa: Con relación a la sobresaturación de actividades por parte del trabajador; 5) Trabajo fundado en las relaciones humanas: describe cuando el trabajador realiza una relación constante con el público y depende de su aprobación; 6) Responsabilidades: trata de las obligaciones diversas que posee el laborando; 7) Exigencias y conflictos: incluye las demandas laborales y las posibles diferencias dentro del ámbito donde ejerce sus funciones; 8) Inseguridad ligada al trabajo realizado: inserta la inseguridad dentro del ámbito laboral; 9) Falta de autonomía: describe al trabajador cuando este depende de la aprobación de otros; 10) Cualificación inadaptada: cuando el trabajador no está satisfecho de su remuneración ni del lugar que ocupa dentro de la empresa, 11) Relaciones con el entorno laboral: menciona las relaciones humanas del trabajador con sus compañeros de trabajo.

Como instrumento de recaudación de información se utilizaron: el acta de reunión, realizadas durante el seminarios donde se registraron las acciones y lo procesos comunicativos; de la misma forma fueron firmadas por los presentes para su convalidación, las mismas también se utilizaron como instrumento de medición de resultados; la memoria fotográfica, realizadas de los diferentes momentos durante el desarrollo de la investigación; el cuaderno de campo o diario de campo, recurso en el cual se acentuaron las entrevistas, conversaciones, opiniones, eventos captados mediante la observación, fechas de eventos, planificaciones previas, entre otros.

Según información suministrada por la directivo de la escuela se obtuvo la que la institución posee 16 docentes ubicados en aula, de los cuales se encuentran activos, 12; 03 se encuentran en reposo consecutivos; y 02 con reposos esporádicos. Según datos suministrados por dirección se constató además que los docentes con reposos consecutivos y esporádicos tienen entre 10 a 15 años de servicio. De estos datos adquiridos se logró realizar el siguiente cuadro.

**Cuadro 1. Las enfermedades más comunes en los docentes de la EIB.:
"Rafael Rangel" II, durante el año escolar 2012-2013.**

Enfermedad	Nº de Docentes	Años de servicio
Cervical	04	Desde 6 años o más.
Hipertensión	02	Desde 6 años o más.
Problemas de la voz	01	10 años.
Circulación	01	12 años

Con la finalidad de ir en búsqueda de la captar la problemática existente para este encuentro se utilizó como estrategia el modelo de Demanda y Control de Karasek En el boletín de la (OIT, 2011) al respecto deduce lo siguiente "Demanda-Control (DC) de Karasek, que distingue, por un lado, las exigencias o demandas, en su mayoría de carácter psicosocial y, por otro, el control, entendido como el conjunto de recursos que el trabajador tiene para hacer frente a esas demandas".

En esta parte decisiva de la investigación respaldado por Llanesa (ob.cit.), quien expresa que "El modelo de R. Karasek constituye una buena vía de aproximación al estrés laboral". De la misma manera del mismo autor se tomaron 11 ítems: 1.- Monotonía, repetitividad; 2. Cadencias, ritmo elevado; 3. Atención requerida, concentración; 4. Sobrecarga cuantitativa o cualitativa; 5. Trabajo fundado en las relaciones humanas; 6. Responsabilidades; 7. Exigencias y conflictos; 8.

Inseguridad ligada al trabajo realizado; 9. Falta de autonomía; 10. Cualificación inadaptada (demasiada o insuficiente); 11. Relaciones con el entorno profesional. Desarrollando el seminario entre los docentes presentes y la investigadora. Estos Puntos fueron explicados por la investigadora. Los resultados de este encuentro se especifican en el cuadro N°2 que aparece a continuación.

Estructuración de exigencias y demandas laborales según la escala del modelo Karasek citado en Llanesa (ob.cit.).

R. Karasek. Exigencias y demandas.	Fundamentación teórica	Evidencias
<p>1. Monotonía, repetitividad: (Karasek y Theorell, 1990) citados en (OIT, 1998:20) "Datos obtenidos en estudios tanto epidemiológicos como experimentales apoyan la idea de que el control personal y el margen de toma de decisiones son importantes factores de "amortiguación" que ayudan a la gente a trabajar mucho y al mismo tiempo disfrutar de su trabajo y mantener una buena salud".</p>	<p>(Moncada ,2003:34)"Los efectos nocivos más conocidos del trabajo repetitivo son fundamentalmente trastornos músculo esqueléticos de la espalda y de los miembros superiores. Pero el trabajo repetitivo tiene también una gran relación con otra problemática de la que no lo podemos desligar: el estrés laboral y sus repercusiones sobre la salud de los trabajadores"</p> <p>El texto citado presenta correlación con las enfermedades presentadas por los docentes de la EIB.: "Rafael Rangel"II.</p>	<p>docente Alicia expresó <i>que en su ambiente de trabajo, no hay monotonía, porque las estrategias no son siempre las mismas</i></p> <p>La docente Rosa: <i>no, porque cada día aplica estrategias distintas acorde con los contenidos;</i> la Prof. Migdalia: <i>no lo considera repetitivo.</i></p> <p>La Prof. Carmen: <i>cada día se busca la manera de no ser repetitivo.</i></p>
<p>2. Cadencias y ritmo elevado: (Karasek ,1976) citado en OIT (ob.cit.) en el trabajo "Los niveles de "demanda" son el factor contingente que determina si un control escaso conduce a la pasividad o a la tensión psicológica; y los niveles de "control" son el factor contingente que determina si las exigencias conducen al aprendizaje activo o a la tensión psicológica"(P.11).</p>	<p>Según (Hargreaves ,2005:29) "el proceso mediante el cual está cambiando la enseñanza y son transformados los profesores es sistemáticamente paradójico. De un modo persistente y exasperante, las buenas intenciones se transmutan y recaen sobre ellos", el autor postula que "incluso algunos instrumentos que han sido creados para promover el</p>	<p>la docente Migdalia: <i>existe más presión cuando se acercan los cierres de proyecto, donde usualmente se tiene que llevar el trabajo a la casa;</i> la docente Carmen, <i>el exceso de controles y formatos hacen que el trabajo se torne agotador</i></p>

	desarrollo profesional de los profesores quedarían ahogados por evaluaciones y controles constantes”.	
3. Atención requerida: Según OIT (ob.cit.) sobre el Modelo Karasek (DC) “reacciones indeseables, de tipo estrés, que se producen cuando la actuación se combina con limitadas oportunidades para actuar o para afrontar el estresor, se denominan “tensión psicológica”(no se utiliza en este punto el término “estrés”, pues lo definen de otra manera muchos grupos)” (p.7).	Según (Jarvis ,2002) citado en (Rodríguez, 2007:6) para evaluar el estrés docente concluye que “la cantidad de variables implicadas se pueden agrupar en tres áreas: los factores intrínsecos a la enseñanza, por ejemplo la sobrecarga de funciones y la disciplina de los estudiantes dentro del salón de clases; los factores cognoscitivos que afectan la vulnerabilidad individual de los profesores,	La docente Milagros: expuso que <i>sí, porque tenemos como profesionales estar al pendiente de los niños y niñas, sobre todo en su caso que es docente auxiliar de preescolar.</i> La docente Licet: la <i>atención es constante para concentrarse en su nuestra labor.</i> La Prof. Rosa añadió que <i>considera que si, que la atención y concentración constate son esenciales para la profesión docente.</i> La Prof. Alicia opinó que <i>si, al máximo.</i>
4 Sobre carga de trabajo (Karasek y Theorell ,1990:20) “Ese mecanismo neuroendocrino podría explicar los datos epidemiológicos obtenidos en estudios nacionales realizados en diferentes países, que indican que el nivel alto de exigencias y la sobrecarga tienen consecuencias negativas sobre la salud”.	Para (Ranjard, 1984) citado por Carvajal, Bobadilla, (Rebolledo y Roa, 2009:11) “Los vertiginosos cambios y avances que ha experimentado la sociedad durante las últimas décadas han significado para la profesión docente un complejo escenario. Este ítem se asocia de forma directa con el de atención requerida	La docente Carmen: <i>casi siempre porque hoy en día el trabajo se basa en lo administrativo y tienen que hacer un esfuerzo para no desplazar lo educativo.</i> La docente Milagros: <i>si, ya que se está trabajando con objetivos y no se han terminado cuando ya tienen otro trabajo encima.</i> La docente Rosa: <i>si, en la parte administrativa.</i>
5.Trabajo fundado en las relaciones humanas: (Karasek y Theorell ,1990) citado en OIT (ob.cit.) en el Trabajo “son los que mayor riesgo de enfermedad presentan, se ha probado empíricamente con éxito en	(Sevilla y Villanueva ,2000:16) señala que “las causas de los conflictos entre colegas maestros suelen ser las mismas que aparecen en la población general propias de la convivencia diaria (envidias, celos, chismes, diferencias	La docente Elida: <i>si, pues el trabajo se centra en los estudiantes, representantes, y comunidad.</i> La docente Milagros <i>si, en su totalidad porque para que sea posible un buen trabajo</i>

diversos estudios sobre enfermedades crónicas. Al añadir esta dimensión se reconoce claramente la necesidad de que cualquier teoría sobre el estrés en el trabajo evalúe las relaciones sociales en el lugar de trabajo (p.9.)

en ideologías, la mala comunicación entre el personal que pudiera dificultar la interacción en actividades en equipo que implican al colectivo docente, etc.)”.

tiene que haber armonía entre los involucrados-

La maestra Migdalia *se trata a veces de llevar las relaciones en paz.*

La docente Carmen *siempre porque hay que reconocer el valor que tiene cada ser humano y valorar su esfuerzo.*

6. Responsabilidades: OIT (ob.cit:27) “Modelo Karasek: La primera hipótesis es que las reacciones de tensión psicológica más negativas (fatiga, ansiedad, depresión y enfermedad física) se producen cuando las exigencias psicológicas del puesto de trabajo son grandes”.

(Rodríguez, Oramas y Rodríguez, ,2007:16). Además las horas extra laborales invertidas en las tareas descritas, por supuesto, no son remuneradas económicamente por lo que el volumen de trabajo no sólo se percibe como excesivo con respecto a los recursos temporales disponibles sino con respecto al sueldo recibido, lo que representa en sí otra causa de estrés.

La docente Alicia *sí, porque en nuestras manos está el futuro de todos esos niños y niñas que estamos formando.*

La docente Rosa: *sí, porque somos formadores del futuro de los educandos.*

La maestra Milagros: *sí, que son múltiples las responsabilidades tomando en cuenta que se trata de futuros ciudadanos.*

La docente Carmen: que en todo momento a la hora de entrega de los recaudos.

7.Exigencias y conflictos: En (Karasek y Theorell ,1990) citado OIT (ob.cit:15) “se examinan las conclusiones en materia de trastornos psicológicos. Los estudios confirman en su mayoría una asociación con la tensión en el trabajo y se refieren a poblaciones ampliamente o nacionalmente representativas de una serie de países”.

Como lo expresa la (OMS, 2010:27): “Un desbalance entre el esfuerzo y la recompensa pueden generar un sentimiento de injusticia en los trabajadores, llevándolos a sentimientos de ira que pueden ser dirigidos contra un supervisor o compañero de trabajo”. Esta situación se capta dentro de la institución en la forma de desdén, indiferencia, conflicto, enajenación, confrontación, factores que la mayoría de las veces se desencadenan por razones de poco peso.

La Prof. Rosa: *dependen de cómo se toman las exigencias-*

La docente Migdalia: *el tiempo que se da para trabajar no alcanza y se tiene que realizar en la casa-*

La Prof., Carmen: *la hora de la realización de cartelera y actividades siempre producen conflictos para los que no les gusta participar.*

La docente Milagros: *cada día se exige más y la mayoría de las veces cuesta llegar a un acuerdo ya que*

*cada quien quiere que se
haga como ellos dicen y
cuesta seguir un solo patrón.*

<p>8. Inseguridad ligada al trabajo realizado:</p> <p>(Karasek y Theorell ,1990:) citado (OIT, ob.cit:22) "Además, aspectos constantes de la relación entre las personas y su medio, como el grado en que los trabajadores perciben que su situación es controlable, favorable desde el punto de vista social y compatible con sus necesidades y capacidades concretas, pueden tener una influencia más profunda sobre la salud en el trabajo que cualquier faceta concreta del diseño del lugar de trabajo" .</p>	<p>Según (Báez, 2010:64) El trabajo es, en principio, un contexto protegido al que se va a realizar una tarea y a desarrollar una serie de capacidades y habilidades que aumenten el valor de un producto o de un servicio, por ello, el supuesto de base es la expectativa de disponer de la seguridad básica que no permita atentados a la seguridad personal, física y psicológica". Particularmente en la institución educativa citada existen amenazas latentes a la seguridad y a la vida de la comunidad escolar, como: Las condiciones de la cerca perimetral, falta de vigilancia, el estado de puertas y ventanas, entre otros.</p>	<p>La docente Rosa: <i>si, sobre todo en la parroquia no existe vigilancia constante y de calidad porque está muy lejos del pueblo.</i></p> <p>La docente Milagros: <i>si, Existe inseguridad dentro de la institución, y que en esta se está desprotegido ante cualquier suceso peligroso.</i></p> <p>La docente Carmen: <i>la amenaza más destacada es la falta de una cerca perimetral en la institución y que la delimitación existente es insegura; además también la inseguridad en cuanto a trayecto que se realiza a diario, sobre todo por las lluvias.</i></p>
<p>9 Falta de autonomía:</p> <p>(Karasek y Theorell ,1990:) citado (OIT, ob.cit:7) "La primera hipótesis es que las reacciones de tensión psicológica más negativas (fatiga, ansiedad, depresión y enfermedad física) se producen cuando las exigencias psicológicas del puesto de trabajo son grandes y en cambio es escasa la latitud de toma de decisiones del trabajador" .</p>	<p>Los efectos del estrés laboral en la salud son el resultado conjunto de las exigencias del trabajo y del nivel de libertad para tomar decisiones del trabajador que tiene que afrontarlas. La <i>tensión laboral</i> ocurre cuando las exigencias son altas y la <i>latitud de decisión</i> baja. La <i>latitud de decisión</i> es el concepto operativo de <i>control</i>: combinación de autoridad para tomar decisiones y de oportunidades para usar y desarrollar habilidades que proporciona el trabajo.</p>	<p>La docente Alicia: <i>piensa que es autónoma en su ambiente de trabajo.</i></p> <p>La docente Carmen: <i>en algunos casos porque a veces por el qué dirán se dejan pasar sus derechos; la docente-</i></p> <p>La docente Milagros: <i>no, porque piensa que cada docente es autónomo en su área de trabajo.</i></p> <p>La Prof. Rosa: <i>es autónoma en lo que hace académicamente porque ella conoce las particularidades y debilidades de sus estudiantes.</i></p>
	<p>(Moncada. ob.cit:36) al respecto expresa que "altas</p>	<p>La docente Carmen: <i>siempre el salario del docente ha sido</i></p>

10 Cualificación inadaptada: (Karasek y Theorell ,1990:) citado (OIT, ob.cit)"La limitación de las posibilidades de participación y de autonomía se traduce en una mayor depresión, agotamiento y consumo de tranquilizantes, y en una mayor morbilidad" .	demandas y bajo control sobre las recompensas a largo plazo representa la situación de mayor riesgo para la salud. Las recompensas a largo plazo vendrían determinadas fundamentalmente por tres factores: la estima (respeto, reconocimiento, apoyo adecuado, trato justo), el control de estatus (estabilidad en el empleo, perspectivas de promoción, ausencia de cambios no deseados) y el salario".	<i>insuficiente en cuanto a la exigencia de la profesión, y el que es docente es porque le gusta.</i> La docente Lidis: existe mucha divergencia de sueldos porque va a depender si eres <i>nacional o estatal o si eres titular o contratado sin importar cuán preparado académicamente estés, y eso genera muchas injusticias en este gremio educativo.</i>
11 Características del entorno profesional (hostilidad): (Karasek y Theorell ,1990:) citado (OIT, ob.cit) "Se ha comprobado, por ejemplo, que los efectos del estrés relacionado con el trabajo son peores cuando falta también apoyo social e interacción social en el trabajo".	Para (Báez, ob.cit:49) "Con frecuencia los factores organizacionales no se formulan correctamente, son factores disfuncionales que generan una carga indebida o un procedimiento inadecuado en el funcionamiento de la organización. Cuando acontece esto, la misma organización, y de forma especial sus trabajadores, responden a las disfunciones, a los factores psicosociales con respuestas de estrés".	La docente Milagros: <i>hay que saber sobrellevarse y así llevar un ambiente de paz, tolerancia y compañerismo en la institución hay muchos caracteres diferentes.</i> La Prof. Rosa <i>el entorno profesional es excelente donde cada día respetan las opiniones de un homologo.</i> La Prof. Carmen: <i>en algunos casos se muestra una apatía bien sea por la forma de ser y de actuar de los compañeros de trabajo.</i>

3. DESENLACE DE LA INVESTIGACIÓN

La investigación se inicia ante la preocupación de las características captadas en el personal docente particulares de cada trabajador como adoptaban actitudes dogmáticas y autoritarias; hacían el trabajo rutinario, se apartaban de todo perfeccionamiento o mejoras de las tareas; poca participación en las actividades propias de su labor; comentaban estar interesados en abandonar la profesión; realizaban peticiones de traslado y comisiones de servicio. Todas estas situaciones acompañadas de sentido de culpa por haber fallado ante su profesión. Sumando a todo esto el rechazo de representantes y comunidad.

Se inicia el estudio identificando los riesgos psicosociales presentes en la institución y se evidencia por medio de los métodos implementados para recaudar información que los docentes de diez años o más empiezan a presentar anomalías en la cervical, tensión alta, problemas de la voz, y circulatorios. Es importante resaltar que las edades de los mismos oscilan entre los treinta años o más. Se deduce entonces, el que estas anomalías sean producto de toda la tensión de factores a los cuales se someten los docentes de la institución tomada como objeto de estudio.

De esta manera se identifican los riesgos psicosociales presentes en la escuela bolivariana en el Municipio Nirgua Estado Yaracuy, se determina lo siguiente:

1. Los docentes luego de 10 años de antigüedad ya empiezan a presentar afecciones en la cervical, columna vertebral, problemas de tención, circulatorios y problemas de voz.
2. Estas enfermedades aquejan a docentes con diferentes edades.
3. A través de la aplicación de los once ítems de estado de alerta al estrés de R. Karasek se captó que los docentes se ven afectados por casi todos los factores. Lo que demuestra la importancia de la investigación realizada y la necesidad de darle continuidad a esta investigación.

Con la ejecución de una correcta dirección hacia la labor preventiva que se debe adoptar para eliminar o 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.

4. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Bastos, L. (2008). *La Investigación Educativa como estrategia metodológica para la enseñanza de la geografía de Venezuela en el nivel de Educación Básica*. (Caso de estudio de la I y II etapa de la Educación Básica "El Molino" , Municipio Barinas). Trabajo para magister en Educación, Venezuela.
- Báez León, C. (2010). *Factores y riesgos psicosociales, formas, consecuencias, medidas y buenas prácticas*. Tesis publicada, Universidad Autónoma de Madrid, España.
- Daroch Frola, V. (2012). *Percepción de prestigio y valoración social de la profesión docente*. Tesis para optar al título de Socióloga, Universidad de Chile, Chile.
- Gimeno, D. (2004). *Los factores de riesgo laboral de naturaleza psicosocial y su prevención*. [Revista en línea]. Disponible en: <http://www.scsmtcat/pdf/42-43factoresderiesgolaboral.pdf> .[Consultada: 2012, Septiembre 08]

Hargreaves, A. (2005). *Profesorado, cultura y postmodernidad*, Editorial Morata, Madrid
Unidad Docente Multidisciplinaria de Ciencias de la Salud y Trabajo Social. Universidad
Veracruzana, México.

Karasek, R, T Theorell. (1990). *Healthy Work, Stress, Productivity and the Reconstruction
of Working Life*. Nueva York, USA.

Moncada, S. (2010): Trabajo repetitivo y estrés. [Documento en línea]. Conferencia en la
Dirección del Centro de Salud Laboral. Instituto Municipal de Salud Pública de
Barcelona. España. Disponible: [http:// www.istas .ccoo.es/descargas /bajar-iforo5.pdf](http://www.istas.ccoo.es/descargas/bajar-iforo5.pdf).
[Consultada: 2013, abril, 18]

Llanesa Álvarez, J. (2009). *Ergonomía y psicología aplicada*. Manual para la
formación de especialistas. España.

OIT (1987). *Factores psicosociales en el trabajo: reconocimiento y control*.
Ginebra.[Informe en línea] Serie 56.Seguridad, higiene y medicina en el trabajo
.Disponible : [http://biblioteca.uces.edu.ar/MEDIA/ED-OCS/FAC-TORES Text-
to.pdf](http://biblioteca.uces.edu.ar/MEDIA/ED-OCS/FAC-TORES_Texto.pdf). [Consultada: 2012, diciembre 10]

OIT (1998). *Enciclopedia de salud y seguridad en el trabajo*. Gestión editorial Chantal
Dufresne, BA. [Documento en línea] Disponible en
<http://www.bvsst.org.ve/documentos/portada/REFDD03/enciclopediasalud.pdf>.
[consulta 2013, enero 21].

OIT (2010). *Lista de enfermedades profesionales de la OIT*. [Conferencia en
línea]. Disponible [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@edprotect/@protrav/@safe-
work-/documen-ts/publication/wcms_125164.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@edprotect/@protrav/@safe-work/documents/publication/wcms_125164.pdf). [Consultada: 2012, enero 20]

.OMS (2010) *Entornos Laborales Saludables: Fundamentos y Modelo de la OMS*.
Contextualización, Prácticas y Literatura de Apoyo. Disponible : [http://apps.w-
ho.int/iris/bitstream/10665/44466/1/9789243500249 spa.pdf](http://apps.who.int/iris/bitstream/10665/44466/1/9789243500249_spa.pdf). [Consultada: 2012. marzo
20]

Rodríguez, L., Oramas, A. y Rodríguez, E. (2007) *Estrés en docentes de educación
básica: Estudio de caso en Guanajuato, México*. Salud de los trabajadores. Instituto de
Investigaciones sobre el Trabajo. Tesis a grado. Universidad de Guanajuato. México.

. Sevilla Moreno, U. y Villanueva Velazco, R. (2000) *La salud laboral docente en la
enseñanza pública*. Madrid: federación de Enseñanza de CC. OO. Disponible:
[http://www.-uv. es/~ssccoo/d-ownloads/lsalut_laboral& docenteenlaenspublica. pdf](http://www.-uv.es/~ssccoo/d-ownloads/lsalut_laboral&docenteenlaenspublica.pdf).
[Consultada: 2012. Septiembre 08]