

**UNIVERSIDAD CENTROCCIDENTAL
“LISANDRO ALVARADO”**

**PROGRAMA PARA LA PREVENCIÓN DE LOS EFECTOS NEGATIVOS
DEL TRABAJO, EN LOS DOCENTES DE LA II ETAPA DE
EDUCACIÓN BÁSICA DE ESCUELAS SALUDABLES.
MUNICIPIO IRIBARREN. ESTADO LARA.**

MARY LISBETH PEREZ BARRADAS

Barquisimeto, 2008

UNIVERSIDAD CENTROCCIDENTAL “LISANDRO ALVARADO”
DECANATO DE CIENCIAS DE LA SALUD
POSTGRADO EN SALUD E HIGIENE OCUPACIONAL

PROGRAMA PARA LA PREVENCIÓN DE LOS EFECTOS NEGATIVOS
DEL TRABAJO, EN LOS DOCENTES DE LA II ETAPA DE
EDUCACIÓN BÁSICA DE ESCUELAS SALUDABLES.
MUNICIPIO IRIBARREN. ESTADO LARA.

Trabajo presentado para optar al grado de Especialista en Salud e Higiene
Ocupacional Mención Educación para la Salud de los Trabajadores

Por: MARY LISBETH PEREZ BARRADAS

Barquisimeto, 2008

APROBACION DE LA TUTORA

En mi carácter de Tutora del Trabajo titulado: **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,** presentado por la ciudadana: **Mary Lisbeth Pérez Barradas**, para optar al Grado de Especialista en Salud e Higiene Ocupacional, considero que dicho trabajo reúne los requisitos y méritos suficientes para ser sometido a la presentación pública y evaluación por parte del jurado examinador que se designe.

En Barquisimeto, a los 09 días del mes de Abril de 2008.

Dra. Eddy Luz Falcón

Tutora

**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**

Por: MARY L. PÉREZ B.

TRABAJO DE GRADO APROBADO

Dra. Eddy Luz Falcón

Dra. Patricia Zeman

Dra. Editza Dominguez

Barquisimeto, 09 de Abril de 2008

DEDICATORÍA

A Dios Todopoderoso por ser mi amigo, compañero y guiarme en todos los momentos de mi vida.

A mis padres por el apoyo en los momentos difíciles.

A mi hija y esposo por acompañarme y haber soportado mis ausencias.

A mis hermanos por ser consecuentes conmigo.

A mis compañeros de postgrado para que cada se sientan mas comprometidos con su trabajo y busquen constantemente el mejoramiento profesional.

AGRADECIMIENTO

A los docentes y directores de las escuelas saludables que formaron parte de la investigación.

Al personal del Departamento de Medicina Preventiva y Social, en especial a mis docentes de postgrado por sus enseñanzas.

A mi tutora Dra. Eddy Luz, por su amistad, apoyo y sabia orientación.

Mil gracias a los que no he nombrado aquí pero que han hecho posible este logro.

INDICE

	Pág.
DEDICATORIA.....	v
AGRADECIMIENTO.....	vi
INDICE DE CUADROS.....	ix
RESUMEN.....	x
INTRODUCCIÓN.....	1

CAPITULO

I	EL PROBLEMA	
	Planteamiento del problema.....	3
	Objetivos.....	9
	Generales.....	9
	Específicos.....	10
	Justificación e importancia.....	10
	Alcance y limitaciones.....	11
II	MARCO TEÓRICO	
	Antecedentes.....	12
	Bases Teóricas.....	17
	Bases Legales.....	32
III	MARCO METODOLÓGICO	
	Naturaleza del Estudio.....	36
	Fases del Estudio.....	36
	Fase 1: Diagnóstica.....	36
	Población y Muestra.....	37
	Procedimiento.....	37
	Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos.....	38

	Resultados.....	41
	Conclusiones del Diagnostico.....	45
	Fase 2: Estudio de Factibilidad.....	45
IV	PROPUESTA DEL ESTUDIO	
	Justificación.....	52
	Objetivos.....	54
	General.....	54
	Específicos.....	54
	Descripción de la Propuesta.....	55
V	CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	
	Conclusiones.....	85
	Recomendaciones.....	86
	REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	88
	ANEXOS.....	92
	A: Resumen Curricular de la Autora.....	93
	B: Cuestionario para nivel de conocimiento de los docentes.....	95
	C: Encuesta para estudio de factibilidad.....	103

INDICE DE CUADROS

CUADRO		Pág.
1	Docentes de la II etapa de educación básica según nivel de conocimiento acerca de los aspectos generales de la salud ocupacional. Escuelas Saludables del Municipio Iribarren, Estado Lara. Noviembre 2007 – Enero 2008.	41
2	Docentes de la II etapa de educación básica según nivel de conocimiento acerca de los factores personales, laborales y manifestaciones clínicas de los efectos negativos del trabajo. Escuelas Saludables del Municipio Iribarren, Estado Lara. Noviembre 2007 – Enero 2008.	42
3	Docentes de la II etapa de educación básica según nivel de conocimiento acerca de las estrategias de prevención de los efectos negativos del trabajo. Escuelas Saludables del Municipio Iribarren, Estado Lara. Noviembre 2007 – Enero 2008.	43
4	Docentes de la II etapa de educación básica según nivel de conocimiento acerca de los efectos negativos del trabajo. Escuelas Saludables del Municipio Iribarren, Estado Lara. Noviembre 2007 – Enero 2008.	44
5	Directivos de educación básica según su opinión acerca de la factibilidad institucional, técnica, económica, política y social para llevar a cabo el programa de capacitación para la prevención de los efectos negativos del trabajo, dirigido a los docentes de la II etapa. Escuelas Saludables del Municipio Iribarren, Estado Lara. Noviembre 2007 – Enero 2008.	50

UNIVERSIDAD CENTROCCIDENTAL “LISANDRO ALVARADO”
DECANATO DE CIENCIAS DE LA SALUD
POSTGRADO EN SALUD E HIGIENE OCUPACIONAL
MENCIÓN EDUCACIÓN PARA LA SALUD DE LOS TRABAJADORES
PROGRAMA PARA LA PREVENCIÓN DE LOS EFECTOS NEGATIVOS DEL
TRABAJO, EN LOS DOCENTES DE LA II ETAPA DE EDUCACIÓN BÁSICA
DE ESCUELAS SALUDABLES. MUNICIPIO IRIBARREN. ESTADO LARA.

Autor: Mary Lisbeth Pérez Barradas

Tutora: Eddy Luz Falcón de Freitez

RESUMEN

El presente trabajo corresponde a un proyecto factible, el cual tuvo como propósito la elaboración de un Programa de Capacitación para la Prevención de los Efectos Negativos del Trabajo (fatiga, estrés y hastío psíquico), dirigido a los docentes de la II etapa de educación básica. La población estuvo conformada por 80 docentes que laboran en las 10 instituciones educativas seleccionadas del Municipio Iribarren, adscritas al Proyecto Escuelas Saludables. Los datos se recogieron en un instrumento tipo cuestionario estructurado por 26 preguntas, que permitió diagnosticar el nivel de conocimiento de los docentes sobre: los aspectos generales de la salud ocupacional, factores personales y laborales, manifestaciones clínicas y estrategias de prevención para evitar los efectos negativos del trabajo, obteniendo como resultado un nivel de conocimiento entre regular y deficiente en relación a los aspectos generales de la salud ocupacional, deficiente acerca de las manifestaciones clínicas de los Efectos Negativos del Trabajo, entre bueno y regular en relación a las estrategias de prevención de estos efectos, por último, en relación a los aspectos relacionados con la fatiga y el hastío psíquico poseen un nivel de conocimiento deficiente. La factibilidad de aplicación del programa fue evaluada a través de una encuesta aplicada a los directivos de las 10 instituciones, concluyéndose que existe la voluntad de los directivos, el espacio físico, materiales y útiles para apoyar el programa, así como también el basamento legal ya establecido en la legislación vigente. En estudios realizados anteriormente a este grupo de docentes, en los cuales las principales patologías detectadas fueron los efectos negativos del trabajo, puede concluirse que se debe principalmente al nivel de conocimiento entre regular y deficiente por parte de los docentes, lo cual representa una base para la elaboración del Programa de Capacitación, a manera de brindarles una herramienta que permita mejorar su condición de salud y calidad de vida permitiéndoles un mejor desempeño laboral.

Palabras claves: Nivel de conocimiento, efectos negativos del trabajo, docentes de educación básica, capacitación, prevención.

INTRODUCCIÓN

La salud como fuente de bienestar físico, mental, emocional y espiritual, y no sólo como ausencia de enfermedad, es reconocida como el mejor recurso para el progreso personal, económico y social de las naciones y como una dimensión importante de la calidad de la vida. Para poder alcanzar una salud plena es necesario asumir el control de todo lo que determina el estado de salud y acceder en forma muy temprana a la información, la que le permitirá desarrollar aptitudes, destrezas y oportunidades que llevarán a elegir las opciones adecuadas en términos de salud, todo esto corresponde a la promoción de la salud.

Es ampliamente reconocido que el sector educación juega un papel estratégico en la promoción de estilos de vida saludables, en parte por el papel protagónico de los maestros, profesionales con alta conciencia social, automotivados a promover cambios positivos en los alumnos y en sus comunidades. La promoción de la salud a través de las escuelas no sólo es deseable desde el punto de vista educativo y de salud sino que también es muy rentable en el aspecto financiero, al disminuir el número de hospitalizaciones y muertes evitables e innecesarias que pueden prevenirse al enseñar hábitos saludables.

La Organización Panamericana de la Salud (OPS), a partir de los años 90 impulsó por medio de un programa la creación de las escuelas saludables en América Latina, con el objetivo construir una alianza entre los sectores educación y salud, que permita mantener ambientes físicos y psicosociales saludables y desarrollar habilidades para lograr estilos de vida saludables en sus alumnos, lo cual revela que dicho programa contempla de forma muy general la salud del docente, el cual representa un pilar fundamental en la educación.

Los docentes durante el ejercicio de sus funciones están expuestos a múltiples factores que van a afectar su salud, entre las patologías más frecuentes se encuentran

los efectos negativos del trabajo, representadas por: fatiga, estrés y hastío psíquico principalmente; los cuales son causantes de ausentismo e incapacidad laboral, tal como se evidenció en un estudio realizado por Betancourt en el año 2003 en Barquisimeto. En nuestro país existen pocas investigaciones dirigidas a solventar la problemática de salud enfermedad en los docentes, por lo que el sector educativo venezolano tiene el gran reto de elevar el nivel de vida de los docentes, mejorando sus condiciones de trabajo, realizando ajustes salariales y elaborando programas de promoción y prevención en materia de salud y seguridad laboral.

Bajo esta perspectiva, el presente estudio corresponde a un proyecto factible, cuyo propósito es la elaboración de un programa de capacitación para la prevención de los efectos negativos del trabajo, dirigido a los docentes de la II etapa de educación básica de las escuelas saludables. En la fase diagnóstica se determinó el nivel de conocimiento sobre los aspectos generales de la salud ocupacional, factores personales y laborales, manifestaciones clínicas y estrategias de prevención para evitar los efectos negativos del trabajo, a través de la aplicación de un cuestionario a los docentes. Se determinó la factibilidad del programa desde los puntos de vista institucional, social y legal, a través de la aplicación de una encuesta a los directivos de las instituciones adscritas al programa escuelas saludables. Por último se elaboró el programa de capacitación para la prevención de los efectos negativos del trabajo

Esta investigación en el área de conocimiento de la salud ocupacional, ofrecerá una herramienta para los docentes de la II etapa de educación básica que laboran en estas instituciones, al brindarles la oportunidad de capacitarse en la prevención de los efectos negativos del trabajo, los cuales representan las principales patologías sufridas por este grupo de trabajadores. Por otra parte, la investigación no solo quedará enmarcado para las instituciones objeto de estudio, sino para el resto de centros educativos que necesiten información y capacitación para prevenir estas enfermedades en el campo de la docencia.

CAPITULO I

EL PROBLEMA

Planteamiento del Problema.

El trabajo desde que el ser humano apareció en la Tierra, ha permitido el desarrollo de la humanidad hasta alcanzar los niveles ilimitados que existen en la actualidad. Sin embargo y bajo ciertas condiciones del avance tecnológico y de relaciones entre los grupos humanos, el trabajo puede ocasionar diversas alteraciones a la salud, inclusive la muerte.

La Organización Panamericana de la Salud (OPS), en 1984 acotó que, la promoción de la salud es el proceso mediante el cual los individuos y las comunidades están en condiciones de ejercer un mayor control sobre los determinantes de la salud y de este modo mejorarla. Constituye una estrategia que vincula a la gente con sus entornos y que, con vistas a crear un futuro más saludable, combina la elección personal con la responsabilidad social. (Nutbeam, 2003)

En la Conferencia Internacional de Promoción de la Salud de Ottawa- Canadá en 1986 acordaron que la salud se crea y se vive en el marco de la vida cotidiana; en los centros de enseñanza, de recreación y de trabajo. La salud es el resultado de los cuidados que uno se dispensa a sí mismo y a los demás; es la capacidad de tomar decisiones y controlar la vida propia y de asegurar que la sociedad en la que uno vive, ofrezca a todos sus miembros, la posibilidad de gozar de un buen estado de salud. (Palacio, 2006)

El hecho de distinguir la salud de los trabajadores como tema específico, significa reconocer la existencia de un vínculo entre el trabajo y el proceso salud-enfermedad.

Este interés por estudiar la salud de la población trabajadora no es un hecho fortuito sino que guarda relación con el proceso económico, político y social de todo país.

La economía se ve regida por tres sectores básicos que son el primario, el secundario y el terciario. El sector primario comprende: la agricultura, la ganadería, la pesca y la minería. El sector secundario es llamado también sector de las industrias y el terciario se conoce como el sector de los servicios. Uno de los que ejerce mayor impacto sobre la economía y la sociedad es el sector terciario; este comprende básicamente lo referente a servicios básicos; en un sentido amplio, el término servicios abarca todas las actividades fundamentalmente urbanas que se refieren al comercio, el transporte, el almacenamiento, las comunicaciones y los servicios propiamente dichos, tanto públicos como privados: educación, asistencia social, finanzas, gobierno, bancos, seguros, servicios personales y del hogar etc. (Fernández, 2006)

Algunos estudios realizados en 1.999 en Ecuador, señalaban que el ejercicio de la salud y seguridad en el trabajo no había tomado con interés y énfasis al sector terciario de la economía. Es importante regresar la mirada al sector de los servicios, hablar de sus condiciones de trabajo y de salud, para aplicar los procedimientos y técnicas en estos centros laborales tal como se realiza en los sectores primario y secundario. (Betancourt, 1999)

La educación tiene como objetivo básico, retener, comprender y usar activamente el conocimiento, con la finalidad de que el ser humano comprenda y pueda vivir en el mundo que le rodea, para esto se tiene que generar y desarrollar la comunicación entre el maestro y el alumno, pues son los actores principales del proceso enseñanza-aprendizaje. La docencia es una actividad laboral compleja, con poco reconocimiento personal y social; son los docentes en su gran mayoría quienes no consideran al centro educativo como un centro laboral con una gran cantidad de elementos que se vinculan entre sí, para establecer relaciones y formar una estructura que condiciona el estado de salud. (Martínez y otros, 1997)

A partir de los años 90, la OPS impulsa la iniciativa de Escuelas Promotoras de la Salud o Escuelas Saludables en América, con la misión de cooperar técnicamente y

estimular la cooperación entre países, construyendo un consenso entre los sectores educación y salud, formando alianzas con otros sectores para mantener ambientes físicos y psicosociales saludables y desarrollar habilidades para lograr estilos de vida saludables con la comunidad educativa. (Nutbeam, 2003)

Según la OPS, el término escuela saludable, se refiere a un centro educativo en el cual los alumnos logran un armonioso desarrollo biológico, emocional y social, en un ambiente de bienestar institucional y comunal, desarrollando estilos de vida saludables, todo lo cual es compartido con sus familias, los maestros, el personal de la escuela y la comunidad. (Justo, 1996)

En este enfoque integral, la escuela se constituye en un centro de convergencia en el cual los maestros, los alumnos, las familias y la comunidad toda, trabajan por un fin común: propiciar en los niños el desarrollo de habilidades para la vida que los forme como agentes de desarrollo con alta autoestima, creativos, seguros de sí mismos, innovadores, críticos y con valores cívicos y morales, que los lleve a la búsqueda constante del bienestar individual y colectivo para la promoción del desarrollo humano y sostenible.

En la literatura revisada, algunos países latinoamericanos como Chile, Ecuador, México, Argentina y Colombia entre otros, contemplan un Programa de Escuela Saludable, el cual tiene como objetivo general contribuir a mejorar las condiciones de vida de los niños y niñas, fomentando en la comunidad pre-escolar y escolar el desarrollo de conductas, habilidades y destrezas orientadas a la práctica y conservación de la salud, alimentación y nutrición para que tengan una buena educación que les posibilite un desarrollo humano sostenible; igualmente contempla mejoras a la infraestructura de los planteles educativos, lo cual revela que en el programa no está contemplada la salud del docente, el cual es un actor fundamental en la educación y de su estado de salud va a depender la calidad de la educación que transmita a sus alumnos, igualmente de la manera que el docente internalice la importancia de su salud y autocuidado podrá transmitir la información a sus alumnos.

Las escuelas adscritas al proyecto “Escuelas Saludables” en Iribarren poseen una articulación efectiva entre el Ministerio de Educación Cultura y Deporte y Ministerio

de Salud, estas escuelas seleccionadas se encuentran ubicadas en el área de influencia de un ambulatorio docente asistencial. Además existe un compromiso de los directivos y docentes de estas instituciones a participar en la promoción de la salud, lo cual resulta oportuno al incorporar a los docentes de forma activa y participativa en programas que fomenten la prevención de su salud tal como está enfocado en los escolares.

El trabajo del docente, al igual que cualquier otro tipo de trabajo, permite el desarrollo físico, intelectual y afectivo, y bajo ciertas condiciones es también susceptible de ocasionar alteraciones en la salud. En el proceso de trabajo docente existen ciertas condiciones o características en las cuales se desarrolla la actividad y que pueden representar un riesgo para la salud del docente, entre estos se encuentran: la ubicación de la institución, el medio de transporte, los servicios básicos, la infraestructura de la escuela, los medios con que se trabaja, el entorno laboral, la relación entre docentes y alumnos, la organización y la división del trabajo y la remuneración económica entre otros, los cuales pueden interactuar entre sí y comprometer la salud.(Betancourt y Palacios, 1999)

Los problemas de salud-enfermedad de los docentes se han venido identificando desde los años 60 en Europa, tal como lo demuestran los estudios sobre el estrés que José Manuel Esteve recopiló desde ese año en Inglaterra y Francia, y con lo que se inició el estudio de esta problemática a partir del incremento de la consulta de salud mental de ese sector laboral. (Martínez y otros, 1997)

Los trastornos mentales y del comportamiento afectan en forma considerable la salud de los docentes y entre ellos se encuentran los Efectos Negativos del Trabajo, que se refieren principalmente a las consecuencias que sobre los componentes psicológicos pueden estudiarse en la compleja relación Hombre-Trabajo, este planteamiento teórico tiene extraordinaria importancia para los problemas de salud del trabajador en general. Entre los principales Efectos Negativos del Trabajo se encuentran: estrés, fatiga y hastío psíquico (burnout). Existen nexos y regularidades en las nominaciones particulares de estos efectos, cada término tiene definiciones particulares y diferencias entre ellos, sin embargo presentan algunas características en

común, como son: se manifiestan durante y después de la jornada de trabajo, representan un resultado negativo o al menos no deseado en la actividad laboral, influyendo en los resultados del trabajo, sus manifestaciones se expresan en diferentes niveles funcionales de la persona. (Almirall, 1993)

Cuando en los maestros se acumulan e intensifican las modalidades negativas de trabajo, las formas carenciales y deformadas del consumo, derivadas del deterioro del salario, los patrones culturales o familiares alienantes y la ausencia o debilidad de organización, se potencian los procesos de desgaste y destructivos, acercando a los individuos y al colectivo de trabajadores al polo de la enfermedad. (Betancourt, 1999)

En la docencia, especialmente en los niveles preescolar y primario, se concentra un alto porcentaje de mujeres, al igual que en el trabajo de enfermera, costurera, etc., lo que resulta una continuación del trabajo doméstico, en vista que la mujer docente en sus actividades mantiene profundos nexos de afectividad con sus alumnos, tal como lo haría en el hogar con sus hijos. (Betancourt y Palacios, 1999)

Los centros de enseñanza primaria y secundaria presentan muchos de los problemas medioambientales y de salud pública de las universidades, sólo que a una escala inferior. Los edificios de los planteles son muy variados, y no están contruidos pensando en lograr las mejores condiciones de trabajo para los docentes, además, la ubicación de ciertos planteles, el acceso a los servicios básicos y la inseguridad predominante en los últimos años, son condiciones que precarizan aún más el trabajo docente. (Betancourt, 1999)

En el ámbito de la organización y división del trabajo, el grado con el que trabaje el docente marca grandes diferencias en su actividad y, por lo tanto, influirá de distinta manera en la salud. Cuando los niños se encuentran en la I etapa de educación básica (1- al 3- grado), es necesario hacer más esfuerzo con la voz, la posición que adopta la maestra es generalmente inclinando el tronco y a veces adoptando la posición en cuclillas. Si tiene bajo su responsabilidad estudiantes de la II etapa, (4- al 6- grado), en este caso debe enfrentar problemas de conducta o aptitudes de los alumnos, que de una u otra manera impactan en la salud mental, a esto se suma la responsabilidad que se tiene sobre el alumno que pronto egresa y que debe salir con

sólidos conocimientos. Del 7- al 9- grado corresponde a la III etapa de educación básica, en la cual el docente no tiene a dedicación completa un grupo de alumnos, ellos reciben clases de varios docentes, quienes les dictan asignaturas diferentes. Lo anterior describe como los docentes de la II etapa de educación básica son los que presentan mayor riesgo de sufrir alteraciones en su esfera psicológica. (Betancourt y Palacios, 1999)

Esteve (1.992) en su estudio sobre malestar docente, explica la existencia de factores directos e indirectos que permiten hablar de la presencia de un malestar docente, de cómo estos influyen negativamente ocasionando: ausentismo laboral, abandono de la profesión y repercusiones negativas en la salud profesional.

En el mismo orden de ideas, en un estudio piloto de tipo descriptivo sobre condiciones de trabajo y su impacto en la salud del maestro venezolano, en los estados Lara, Mérida y Falcón, se detectó que el perfil de salud-enfermedad se caracterizó por alteraciones de la voz, osteomusculares y psicológicas, causadas por un trabajo extenso y realizado bajo condiciones adversas, con altas exigencias físicas y mobiliario inadecuado. (Kohen, 1999)

En un estudio realizado en Barquisimeto en el año 2.003, se establecen lineamientos para el monitoreo del estado de salud de los docentes de I y II etapa de educación básica de instituciones seleccionadas para el proyecto “Escuelas Saludables”, se determinó que un 60% de los docentes se ubica en la categoría de enfermos, con un perfil de salud-enfermedad físico representado por patologías del sistema cardiovascular y digestivas predominantemente y un perfil de salud-enfermedad psicológico expresada por fatiga física (tipo III) en el 44.7 % y fatiga física y mental (tipo I) en un 32.9 %, además niveles de moderado a excesivo estrés. (Betancourt, 2003)

El docente en la sociedad actual posee un reto estresante; esto es debido por un lado, a las numerosas demandas que recaen sobre él; debe educar, formar, orientar, ejercer de educador, tutor y padre, innovar mediante la introducción de las nuevas tecnologías, etc. Además de estas funciones, ha de responder positivamente a las responsabilidades cada vez más complicadas y exigentes por parte de los alumnos,

familiares, cambios y reformas de los planes de estudio, reestructuración del sistema educativo. Todo esto conlleva a que el docente se encuentre con escasos recursos para hacer frente a la gran lista de obligaciones, responsabilidades y exigencias sociales citadas, aunado al poco conocimiento acerca de la salud e higiene ocupacional, lo que conlleva a que sea vulnerable a padecer enfermedades ocupacionales entre las que se encuentran principalmente los efectos negativos del trabajo, tal como se describe en los estudios revisados.

En consecuencia se plantean las siguientes interrogantes:

¿Conocen los docentes cuales son los efectos negativos del trabajo, los factores personales y laborales que tienen relación con estas patologías?, ¿Conocen las manifestaciones clínicas de los efectos negativos del trabajo y la manera de prevenir su aparición?

Al realizar este diagnóstico se evidencia la necesidad de diseñar un Programa de Capacitación para la prevención de los efectos negativos del trabajo, dirigido a los docentes de II etapa de educación básica de las “Escuelas Saludables”, tomando en consideración que en la literatura revisada no existen estudios que expliquen a los docentes las manifestaciones clínicas de estas enfermedades y las medidas preventivas y de promoción de salud que deben ser adoptadas para mejorar su calidad de vida y formar “Docentes Saludables para Escuelas Saludables”.

Objetivos.

Objetivo General.

Elaborar un programa de capacitación para la prevención de los efectos negativos del trabajo: fatiga, estrés y hastío psíquico, dirigido a los docentes de la II etapa de educación básica de las “Escuelas Saludables” del Municipio Iribarren. Estado Lara.

Objetivos Específicos.

1. Diagnosticar el nivel de conocimiento sobre los aspectos generales de la salud ocupacional, factores personales y laborales, manifestaciones clínicas y estrategias de prevención para evitar los efectos negativos del trabajo: fatiga, estrés y hastío psíquico, en los docentes de la II etapa de educación básica de las “Escuelas Saludables” del Municipio Iribarren.

2. Determinar la factibilidad institucional, técnica, económica, política, social y legal del programa de capacitación.

3. Elaborar el programa de capacitación para la prevención de los efectos negativos del trabajo: fatiga, estrés y hastío psíquico, dirigido a los docentes de II etapa de educación básica de las “Escuelas Saludables” del Municipio Iribarren.

Justificación e importancia.

Los docentes representan un pilar fundamental en la educación, de su formación previa y estado de salud va a depender la calidad de la educación que ellos puedan ofrecer a sus alumnos, igualmente las condiciones en que se labora y los recursos materiales de que disponga también influirán en el desempeño de la labor docente.

Se considera que los docentes de educación primaria, por tener un grupo fijo de alumnos durante todo el año escolar se encuentran más afectados en su salud que los docentes de bachillerato quienes ejercen su labor por asignaturas a diversos grupos de estudiantes. Por otra parte en la II etapa de educación básica el docente se enfrenta a problemas de conducta y diversas actitudes de sus alumnos dadas por su etapa de crecimiento y el entorno que los rodea.

El proyecto “Escuela Saludable” incluye algunos planteles educativos de Iribarren, éste contempla aspectos relacionados con la salud ocupacional de los docentes de una forma general, incluyendo: relación salud-trabajo, ambiente, condiciones de trabajo, riesgos laborales y aspectos legales referentes a la salud ocupacional, sin embargo no existe un enfoque preciso acerca de las enfermedades que padecen este grupo de trabajadores, siendo los efectos negativos del trabajo (fatiga, estrés y hastío psíquico) la primera causa de morbilidad en los docentes (Betancourt, 2003)

En este sentido la importancia de esta investigación radica en el diseño de un programa de capacitación para la prevención de los efectos negativos del trabajo, de manera práctica y dinámica, que pueda ser incorporado a las actividades diarias del docente a fin de que le permita la identificación de los factores personales y laborales presentes en los docentes y en las instituciones, los cuales son causantes de dichas enfermedades ocupacionales, tomando en cuenta además las estrategias de prevención y control que deben tenerse al respecto, permitiendo al docente desarrollar habilidades y destrezas que le garantice ser promotores de su salud y disminuir la frecuencia de estas patologías que afectan su vida, entorno familiar y social, además de ser causantes de ausentismo e incapacidad laboral si no son controladas a tiempo. Este trabajo servirá de base para que pueda ser incorporado a las políticas de educación ya existentes, lo que permitirá un mayor control de la aparición de estas patologías, y favorecerá a un número mayor de educadores.

Alcance y Limitaciones.

Este estudio permitió el diseño de un programa educativo factible de implementar, dirigido a los docentes de la II etapa de las “Escuelas Saludables” del Municipio Iribarren, el cual estará disponible para ser implementado en otros planteles educativos tanto regionales como nacionales, que tengan similitud con las características preestablecidas en las escuelas saludables y su puesta en marcha contribuirá a la capacitación de la salud de estos docentes, ofreciéndoles una herramienta al darles a conocer las enfermedades que padecen con más frecuencia, como se manifiestan y la manera de prevenirlas, permitiéndoles construir su propio conocimiento en relación a la salud y crear la visión de docente saludable para una escuela saludable; incrementando de esta forma su productividad, calidad en la enseñanza, mejorar su vida personal y convertirse en entes transmisores de esta información a sus colegas, directivos, alumnos, representantes y comunidad en general.

CAPITULO II

MARCO TEÖRICO

Antecedentes

En los últimos años se ha incrementado el interés en estudiar las condiciones de trabajo y salud de los educadores, para realizar una aproximación más real y acorde con el momento histórico que vive el país, el cual demanda un educador actualizado, activo y participativo, para ello, los educadores deben participar activamente en su formación integral y promoción de su salud, acorde con los adelantos pedagógicos, científicos y tecnológicos que le garanticen el mayor y mejor conocimiento para su desarrollo biopsicosocial.

En el ámbito Internacional, en un estudio realizado por Esteve (1992), sobre malestar docente, se explica como la presencia e influencia de ciertos factores permiten hablar de la existencia de un “malestar docente”, estos se clasifican en factores de primer orden y de segundo orden, los primeros son los que inciden directamente sobre la acción del profesor en su clase. Los de segundo orden se refieren a las condiciones ambientales en que se ejerce la docencia y por lo cual su acción es indirecta. Todos estos factores influyen negativamente, trayendo consecuencias como: Ausentismo laboral, abandono de la profesión docente y repercusiones negativas en la salud profesional, las cuales se ven incrementadas en el sexo femenino, predominando las afecciones traumatológicas y psiquiátricas.

En una investigación realizada por Martínez y otros (1997), acerca de salud y trabajo docente en Argentina, se determinó que 25% de los maestros encuestados reconocen que siempre o frecuentemente pierden la memoria, el 37% está angustiado,

el 49% se siente permanentemente nervioso, un 27% sufre de insomnio y el 38,9% tiene dificultad para concentrarse.

En ese mismo sentido, Messing y otros (1999), en su artículo el minuto de 120 segundos, cita un proyecto de las educadoras de dos escuelas primarias en Montreal, en el cual se realizó un análisis ergonómico de los elementos de la actividad de trabajo y de su contribución al riesgo de stress y burnout (hastío psíquico) en los educadores; señala como la tarea asignada por el director, la comisión escolar y el resto de la sociedad implican que los educadores enseñen nociones durante cierto número de horas, evalúen y den notas sin mayor complicación, sin embargo en el trabajo real las educadoras deben consagrar largas horas de preparación a adaptar el material de enseñanza, crear un entorno limpio y agradable, hacer un esfuerzo físico y emotivo para llenar las necesidades de los alumnos.

Además menciona que se presentan dificultades en la enseñanza debido a las necesidades específicas de las diferentes asignaturas y el comportamiento variado de los niños, para lo cual las educadoras utilizan muchas estrategias para explicar, enseñar y mantener la atención del alumno; esto aunado a que deben adaptar el programa a las necesidades individuales y utilizar materiales y métodos prescritos por la dirección del plantel. La actividad es realizada en condiciones físicas y sociales desfavorables que dificultan la concentración, a esto debe agregarse el escaso apoyo social e intercambio intelectual entre profesores, toda esta situación parece ser más frecuente en las primeras etapas, donde además se identifican a los niños con dificultades del aprendizaje.

Asimismo, Betancourt y Palacios (1999), realizaron una investigación de tipo extensiva y exploratoria para conocer las relaciones existentes entre el proceso de trabajo docente y la salud del magisterio en Ecuador; obteniendo como resultados en cuanto a la salud, que cerca del 60% de los docentes sienten decaimiento, principal manifestación del burnout, igual sucede con la irritabilidad y la dificultad de concentración, 40% se quejan de haber sufrido ronquera, 50% presentan dolores en la región dorsal y en las articulaciones. Entre las enfermedades que fueron diagnosticadas, el stress ocupa el primer lugar con una frecuencia de 42%.

En un estudio realizado en Cuba por Caballero (2004), caracterizó la población de trabajadores docentes discapacitados por trastornos mentales y del comportamiento e identificó las patologías discapacitantes, obteniendo como resultado que el 78,5% de los discapacitados tenía entre 40 y 55 años de edad; 93,3% pertenecía al sexo femenino; 55,3% fue declarado con discapacidad total; los trastornos neuróticos y de personalidad causaron principalmente discapacidad parcial, siendo más frecuentes en sujetos menores de 40 años; los trastornos afectivos provocaron más discapacidad total y predominaron en mayores de 45 años; las frecuencias de trastornos mentales y del comportamiento en profesores y maestros fueron idénticas: 3,4 por mil docentes en aula; la enseñanza primaria aportó el mayor número de casos.

En una investigación realizada en España por Aranda y otros (2006), basada en entrevistas a 2200 docentes de educación primaria y secundaria de 237 centros de enseñanza pública de la comunidad de Madrid, señala que uno de cada cinco docentes sufre de hastío psíquico y un 39 % muestra indicadores clínicos de estrés grave; además datos de la investigación indican que los riesgos laborales de tipo psicosocial afectan más a las mujeres que a los hombres en un 49,1% frente a un 44,8% respectivamente.

En un estudio de tipo descriptivo realizado en Madrid por Bermejo (2007), utilizó una muestra de 71 profesores de educación secundaria para analizar la relación entre algunas consecuencias del malestar docente (estrés de rol y burnout, síntomas psicopatológicos y depresión) y dos variables de tipo cognitivo (creencias irracionales y autoeficacia docente), obtuvo como resultado que un 32% de la muestra mostró nivel alto de estrés de rol y 23% de burnout, la sintomatología psicopatológica estuvo presente en un 32% y un 20% correspondió a depresión leve. Por otra parte las creencias irracionales estuvieron correlacionadas de forma positiva con estrés de rol, burnout, síntomas psicopatológicos y depresión; la percepción de eficacia del profesor correlacionó negativamente con burnout, en especial con falta de realización personal, quedando así demostrado que las creencias irracionales y la autoeficiencia docente tienen cierta relevancia a la hora de explicar por que en las mismas o en

parecidas situaciones laborales algunos profesores experimentan malestar psicológico y otros no.

En ese mismo sentido, Rodríguez y otros (2007), realizaron un estudio de corte transversal, en el cual participaron 1150 profesores de Guanajuato en México, pertenecientes a los niveles educativos primaria (52%), secundaria (35%) y preescolar (13%); con el objeto de identificar las principales fuentes de estrés en estos profesores, el instrumento aplicado fue una adaptación de la escala de Travers y Cooper, utilizada para detectar la distribución del profesorado según la percepción subjetiva de las fuentes de presión que provocan estrés en la labor docente. En esta adaptación los 75 ítems de la escala se integraron en 4 categorías de la siguiente manera: 1. Condiciones laborales y oportunidades de desarrollo, 2. Demandas relacionales y condiciones sociales de trabajo, 3. Factores organizacionales de la docencia y 4. Apoyo social, autonomía y conflicto. Según las respuestas totales, el 7,2% de los profesores indican presión severa, 46,7% presión moderada y 34,2% presión ligera.

En el ámbito nacional, Almirall y otros (2004), en conjunto con un equipo de investigadores venezolanos y cubanos, realizaron un estudio en el marco del Convenio Intergubernamental Cuba-Venezuela en el área de educación. Esta investigación, que lleva como título: Condiciones de trabajo y su impacto en la salud del maestro venezolano: Un enfoque ergonómico, fue coordinado por los especialistas cubanos Pedro Almirall, Jorge Mayor y Sandra Santana. Los objetivos estuvieron orientados a evaluar el estado de salud de los docentes en ejercicio, determinar el grado y frecuencia de estrés y fatiga, capacitar a investigadores venezolanos en la metodología propuesta y contribuir a la elevación del nivel científico de éstos, identificar las condiciones de trabajo no ergonómicas del maestro, mejorar las condiciones ergonómicas generales y disminuir los estados de fatiga y estrés.

Para el proyecto de investigación, que se realizó en tres etapas, se escogieron 350 aulas de 141 escuelas distribuidas en 7 estados del país, la muestra utilizada fue de 2088 docentes. Los resultados determinaron que 40 por ciento de éstos han desarrollado enfermedades vinculadas con el ejercicio de su profesión, entre estas,

altos índices de fatiga y problemas ergonómicos, producto de malas condiciones estructurales y ambientales de las aulas de clase, en cuanto a iluminación, ruidos externos y diseño inadecuado del mobiliario como pupitres y mesas que originan malos hábitos de postura.

En un estudio de tipo transversal realizado en el estado Carabobo por Escalona (2005), con una muestra de 430 docentes y utilizando como instrumentos: la historia clínica ocupacional, los patrones subjetivos de fatiga (PSF) y la escala sintomática del estrés (ESE), tomando además en consideración las condiciones de trabajo: ambientales, ergonómicas, organizativas y psicosociales; obtuvo como resultados que 51,4% presentaron síntomas de fatiga laboral y 31,3% niveles de estrés.

Así mismo, Escalona y otros (2007), realizaron un estudio transversal en ocho escuelas públicas de nivel primaria ubicadas en el Municipio Mariño del estado Aragua, utilizando una muestra de 136 docentes activos, con el propósito de captar los aspectos percibidos por los docentes que incrementan su carga de trabajo y los efectos a la salud. Los resultados revelaron que los docentes perciben como carga de trabajo: los procedimientos administrativos; la inseguridad ciudadana; indisciplina o conducta de los alumnos, las malas condiciones ambientales de trabajo y el número de alumnos por aula. En los efectos a la salud reportaron: dolor lumbar, cefalea, cansancio visual, irritabilidad, fatiga, problemas respiratorios, alteraciones de la voz y sordera.

En una investigación realizada en la ciudad de Caracas por Álvarez y otros (2007), a través de la Escuela de Educación de la Universidad Central de Venezuela, contando con una muestra de 295 docentes de planteles públicos de la ciudad, se determinó la percepción del estrés que poseen los docentes acerca del nuevo diseño curricular. La medición se realizó en cinco categorías, desde no me genera estrés a me genera muchísimo estrés; 78,1% de los docentes encuestados considera que siente algún nivel de estrés por la politización de los espacios de la escuela y cómo este problema afecta las relaciones laborales, al 43,7% de los educadores le genera muchísimo estrés esta situación.

En el ámbito regional, en un estudio realizado por Pérez (1997), determinó la relación existente entre los niveles de estrés percibidos y la presencia de disfonías funcionales y orgánicas en 100 docentes, pacientes del Servicio de Foniatría y Terapia de la Voz del Instituto de Previsión y Asistencia Social del Ministerio de Educación (IPASME) de Barquisimeto. Los resultados indicaron niveles moderados de estrés entre el grupo, siendo más fuerte la intensidad entre los educadores que padecieron disfonías orgánicas.

En una investigación realizada por Betancourt (2003), determinó que en el perfil psicológico de los docentes de la I y II etapa de educación básica estaba presente la fatiga física en un 44,7% y fatiga mental en un 32,9% acompañado de un nivel de estrés moderado a excesivo, lo cual se encontraba directamente en relación con las condiciones de trabajo como por ejemplo: alumnado numeroso, trabajo docente extenso, salario inadecuado y déficit de materiales didácticos.

Bases Teóricas

Se define al trabajo como la actividad realizada por el hombre para suministrar bienes o servicios mediante el esfuerzo físico, mental o emocional en beneficio propio o de otros. En la actualidad se clasifica al trabajo en remunerado y no remunerado, se suele denominar trabajo remunerado al empleo bajo contrato a cambio de un sueldo o salario; suele ser considerado como un intercambio de esfuerzos en un lugar determinado y dentro de un horario específico. Sin embargo, estas características están asociadas a la industrialización, con su organización en fábricas y oficinas. El impacto de la cultura industrial ha sido tan grande que se ha llegado a asociar el concepto de trabajo con el de la fábrica o la empresa, cuando, por el contrario, actualmente se realiza cada vez más en lugares como el hogar, la comunidad y los centros de recreación. (Betancourt, 1999)

Al hablar de salud de la población laboral es imposible separar de los otros momentos de la vida de los trabajadores que se encuentran por fuera del espacio laboral. La vida y salud de los trabajadores se desarrollan en la totalidad de la

realidad social, lo cual incluye tanto la esfera de la producción como el ámbito del consumo, la vida familiar y cotidiana. Por lo tanto el proceso salud enfermedad está vinculado a las capacidades colectivas e individuales de los trabajadores para controlar y dirigir su forma de vida. Al referirse a los ambientes de trabajo y de salud ocupacional, lo relacionamos con gran frecuencia a una fábrica o cualquier centro laboral de tipo industrial, una escuela, un hospital, un banco o una oficina pública son considerados como espacios en donde la salud y seguridad en el trabajo no tienen cabida.

El sector terciario ó sector de los servicios posee como característica principal la no materialidad, ya que no hay un producto físico, no se puede almacenar o transportar, no puede desplazarse en el tiempo y el espacio, abarca la totalidad de las funciones que no pertenece a la producción, pero que sirve a esta. El trabajo de servicios se localiza en organizaciones de producción social y cultural: Bancos, comercios, seguros, educación, justicia, salud, etc. Es a través de las actividades de servicios que se garantizan las condiciones institucionales, formativas y culturales necesarias para la realización de la producción. (Sánchez, 2006)

La educación consiste principalmente en transmitir los conocimientos a otras personas y reforzar los ya adquiridos permitiendo de esta forma el desarrollo y perfeccionamiento de habilidades y destrezas. Las sociedades que en la antigüedad hicieron avances sustanciales en el conocimiento del mundo que nos rodea y en la organización social fueron sólo aquellas en las que personas especialmente designadas asumían la responsabilidad de educar a los jóvenes.

El ámbito de la docencia se extiende desde los jardines de infancia hasta las instituciones de postgrado, y no sólo abarca la enseñanza académica, sino también la formación científica, artística y técnica en laboratorios, estudios y talleres, así como la formación física en campos de deporte, gimnasios y piscinas.

El sistema educativo venezolano comprende cuatro niveles: educación preescolar, educación básica, educación media diversificada y profesional, y educación superior. La educación preescolar constituye el primer nivel obligatorio del sistema educativo y dura un año escolar. Los niños se incorporan en estos establecimientos educativos a

los 5 años. La educación básica, segundo nivel obligatorio, comprende tres etapas de tres años de escolaridad cada una y se cursa preferentemente a partir de los 6 años. La educación media diversificada y profesional está articulada curricular y administrativamente con la educación superior. La educación superior comprende la formación profesional y de postgrado, y puede cursarse en las universidades, institutos universitarios pedagógicos, politécnicos, tecnológicos, colegios universitarios y otros.

A pesar de su gran variedad, todas las formas de enseñanza se caracterizan por algunos rasgos comunes: el profesor no sólo enseña conocimientos específicos ó facilita la adquisición de estos, sino que también trata de transmitir un modo de pensar; debe preparar al alumno para la siguiente etapa de su desarrollo y fomentar su interés y su participación en el proceso de aprendizaje, este ultimo aspecto es de gran importancia en la educación básica, representada por tres etapas, del primero al noveno grado.

La II etapa de educación básica comprende desde el cuarto hasta el sexto grado, allí se encuentran alumnos con edades comprendidas entre los 9 a 12 años de edad, lo que corresponde a la primera fase de la etapa adolescente, en la cual se presentan cambios fisiológicos y de conducta propios de la edad, manifestando rebeldía, agresividad, apatía, temor, etc., lo cual influye de forma negativa en su rendimiento escolar y afecta directamente la esfera psicológica del docente, aunado a la responsabilidad de las múltiples actividades que desempeña.

Las tareas académicas básicas que se exigen a todos los docentes consisten en preparar las lecciones, lo que puede incluir el desarrollo de estrategias de aprendizaje, la copia de notas orientativas y la elaboración de recursos visuales auxiliares como ilustraciones, gráficos y similares; impartir la clase requiere la presentación de la información de un modo organizado que atraiga la atención de los estudiantes y procure su concentración, y puede exigir la utilización de pizarras, proyectores de diapositivas, retroproyectors y ordenadores; redactar, asignar y calificar exámenes y ofrecer asesoramiento individual a los alumnos.

La mayor parte de la enseñanza se imparte en las aulas. Además, los profesores especializados en ciencias, arte, formación profesional, educación física y otras áreas, desarrollan buena parte de su actividad docente en instalaciones como laboratorios, talleres de arte, teatros, gimnasios y similares. Asimismo, pueden llevar a los alumnos en visitas de estudios a lugares fuera de la escuela, como museos y zoológicos. Los profesores desempeñan también tareas especiales, como la supervisión de los estudiantes en los pasillos, la asistencia a reuniones con los administradores, los padres y otras personas, la organización y supervisión de las actividades recreativas y de otro tipo desarrolladas en horario extraescolar y otras obligaciones administrativas. Además, asisten a conferencias y otros actos docentes para mantenerse al día en su campo y progresar en su carrera profesional.

Desde principios de la década de los 50 se han desarrollado programas de salud escolar en toda América Latina. Inicialmente fueron llevados adelante con un enfoque vertical, tanto en contenidos como en metodologías. El sector salud ofrecía servicios preventivos y curativos a los escolares, sin mayor énfasis en la formación del escolar y sin la participación de los docentes ni de la comunidad. Es por esto que en la década de los 90 la Organización Panamericana de la Salud en conjunto con la Organización Mundial de la Salud (OPS/OMS), comenzó a promover la iniciativa de Escuelas Saludables en la región centroamericana; con una visión integral y amplia. Esta iniciativa fomenta la coordinación de esfuerzos de los diferentes sectores, tanto públicos como privados, de las organizaciones locales y de la ciudadanía para el autocuidado de la salud de la comunidad en general y de los niños y los jóvenes en particular. (Palacio, 2002)

Actualmente en el Estado Lara, específicamente en Barquisimeto existen 16 escuelas adscritas al proyecto “Escuelas Saludables”, las cuales tienen como objetivo principal la promoción de la salud de los escolares, prestándole menor importancia a la salud de los docentes, quienes junto a los alumnos representan los actores fundamentales en el proceso enseñanza-aprendizaje. Situación similar se evidencia en otras escuelas saludables a nivel mundial.

El sector educativo, al igual que el resto de los sectores laborales, presenta características propias a la hora de analizar los riesgos laborales a los que los trabajadores de la docencia se encuentran sometidos. Tanto las condiciones de trabajo del profesorado como de los trabajadores de administración y servicios de los centros docentes, están influenciadas no sólo por las condiciones físicas e instalaciones del centro educativo, sino también por la organización general del centro y del trabajo que se desarrolla en él.

En el ámbito educativo, confluyen factores que inciden en la salud del profesorado, estos pueden resumirse en dos grandes grupos: factores personales y factores laborales. Los factores personales están determinados en función de la personalidad individual, edad, género, estado civil, carga familiar, estilos de vida, formación académica y actitud frente al trabajo. (Godoy, 1996)

La personalidad es la organización dinámica dentro de cada individuo, de los sistemas psicosomáticos que determinan los ajustes característicos a las condiciones ambientales y los rasgos de la personalidad son las inclinaciones o cualidades de una persona que explican la relativa coherencia de su conducta emocional, temperamental o social, y que originan las diferencias de personalidad entre un individuo y otro. (Godoy, 1996)

Reaccionamos de manera distinta ante situaciones idénticas; una misma realidad es interpretada y asumida de modo diferente, de acuerdo con las valoraciones y juicios que hacemos de las cosas. Algunas personas responden ante determinado hecho con una reacción negativa; otras con poca reacción o ninguna y otras de manera positiva. Los factores de la personalidad también pueden predisponer a ciertas personas a un riesgo más alto de sufrir los efectos negativos del trabajo.

Con respecto a la edad, existen algunas etapas de la vida en que las personas son más vulnerables a determinados riesgos o están predispuestas a problemas de salud, por ejemplo la ancianidad y la niñez. El comportamiento del factor edad depende de la cultura, ésta implica la manera de valorar o desvalorizar a una persona por la edad que tenga, sin tomar en cuenta su experiencia, habilidades y características personales. En términos generales, el ciclo productivo del individuo se calcula desde

antes de la mayoría de edad hasta algunos años después de la jubilación, oscila entre los 12 y 65 años, sin embargo estos rangos varían a medida que la población accede a mejores condiciones de vida y de trabajo. (Godoy, 1996)

En relación al género hombres y mujeres son dos organismos, dos sexos y dos realidades psicosociales y culturales diferentes. Existen diferencias obvias, a nivel biológico y físico, que determinan algunas necesidades distintas e incluso complementarias entre el hombre y la mujer. Sin embargo, son los factores históricos y culturales los que marcan la gran diferencia. Aprendemos a comportarnos, a reaccionar y a sentir como hombres y mujeres, dependiendo del sitio en que nacimos, del momento histórico que nos tocó vivir y de la manera en que la sociedad determine el ser masculino y el ser femenino.

La familia se considera un sistema social natural con características propias, patrones específicos de comunicación y formas de negociación y resolución de problemas. Como sistema abierto, la familia está influenciada por múltiples circunstancias relacionadas con las situaciones vividas por cada uno de sus miembros, y a su vez incide en los estados emocionales, en las relaciones y en las actividades que desempeñan las personas. Además el estado civil del docente puede influir de forma positiva o negativa en su esfera psicológica y física, aunado a las tensiones económicas dadas por la carga familiar.

Los estilos de vida incluyen aspectos relacionados con los hábitos alimenticios, actividades deportivas y recreativas, descansos, uso y abuso de sustancias nocivas a la salud como cigarrillo, alcohol y otros. Un estilo de vida en el que predomina la ingesta de grasas y carbohidratos, acompañada de sedentarismo y el uso de sustancias nocivas, condiciona la aparición de alteraciones en la salud e impide una respuesta adecuada ante situaciones y factores presentes en el ámbito laboral, permitiendo agravar aun más la salud y afectando el desempeño laboral.

En cuanto a la formación académica, los diseños curriculares y contenidos académicos de la carrera docente, se realizan a nivel central, con escasa o ninguna participación del profesorado que experimenta una realidad concreta. No existe un vínculo estrecho entre la planificación y la ejecución, lo que conlleva a generar

ciertas actitudes ante el trabajo como lo son las situaciones de angustia e inclusive de apatía y frustración, al tener que cumplir con programas impuestos que permiten un estrecho margen de innovaciones.

Los factores laborales pueden resumirse en: las características del centro y puesto de trabajo y la organización del trabajo. Dentro de las características del centro de trabajo se encuentra lo referente a las dimensiones del centro, su imagen y proyección social, la ubicación en relación con el domicilio del docente y sus instalaciones proyectadas sobre el proceso de enseñanza aprendizaje, son aspectos que pueden repercutir en mayor o menor grado en la tarea docente. (Betancourt, 1999)

Al hablar de la escuela hay que considerar desde su ubicación y características de la edificación hasta los servicios básicos presentes en la escuela y los equipos y materiales que el docente utiliza para desempeñar su labor. No es lo mismo tener la escuela cerca del lugar de habitación que totalmente alejado, inclusive en ciudades o lugares diferentes al de residencia, más aun si el docente requiere el uso del transporte público para trasladarse a su trabajo. Hacer referencia a la edificación y los servicios básicos implica considerar los materiales de la infraestructura, iluminación, ventilación, electricidad, agua potable, disposición de aguas negras y aseo urbano, todo esto en vista que el bienestar físico y el entorno agradable se han correlacionado con la salud mental. (Betancourt, 1999)

La estructura organizativa del centro se refiere al modo cómo se organiza internamente el centro educativo, respecto a los órganos institucionales de dirección, participación y coordinación, así como también la organización informal que adoptan las estructuras educativas, cultura de organización y gestión comunicativa del centro, papel o rol en el centro, desarrollo de la carrera profesional, poder de decisión y control, relaciones interpersonales en el trabajo, la aceptación de responsabilidades por parte del profesor en la ejecución de su trabajo, así como interrelación con problemas familiares o sociales que presente el alumno. Influye directamente sobre el educador la existencia de niveles muy altos de responsabilidad, relaciones inadecuadas con superiores o subordinados, trabajos no creativos o sin iniciativa, dificultades en la comunicación, cambios tecnológicos no planeados, trabajos con

poca estabilidad, vinculación laboral inestable o a corto plazo, monto de salario, falta de inducción, entrenamiento o capacitación. (Moreno, 2003)

En la educación la actividad laboral toma como elemento central a los seres humanos, particularidad que imprime características especiales al trabajo docente en el que existe una interacción dinámica y permanente entre maestros, maestro y alumno y maestro con el representante del alumno, cada uno con sus particularidades. Esta relación no se manifiesta solamente en el momento que físicamente se encuentran juntos en la escuela sino que persiste inclusive cuando cada quien se ha separado a su espacio familiar. La comunicación con los padres y representantes es otro aspecto que interviene el proceso de trabajo docente e incide en la ocupación del tiempo de la jornada laboral en la que se suceden eventos positivos o negativos para la salud. (Betancourt, 1999)

El trabajo docente siempre implica responsabilidades a pesar de que ofrece tranquilidad el trabajar con alumnos de mayor edad, las actividades del trabajo docente no son uniformes y varían de acuerdo al grado escolar. Un hecho particular en el trabajo docente es que las responsabilidades no concluyen al abandonar el aula de clase, el trabajo puede continuar fuera de ella, en la misma escuela y además en casa, impactando en la recuperación mental y física del profesorado.

La estabilidad laboral le permite al trabajador experimentar un sentimiento de seguridad, puesto que cuenta con los ingresos económicos previamente establecidos y de manera segura por un lapso de tiempo estimado, con los cuales podrá asumir los compromisos actuales y futuros, permitiéndole asegurar incluso su tercera edad a través de los ingresos aportados mediante la jubilación. (Godoy, 1996)

El salario es un precio que se fija a los servicios que presta el ser humano por concepto de trabajo realizado, está determinado por diferentes aspectos entre los cuales se encuentran: el nivel de productividad de un país, el costo de la vida, la capacidad de pago de la institución o empresa, las políticas salariales del estado y las exigencias de las organizaciones de los trabajadores. En la mayoría de los países se conoce que los docentes, son de los trabajadores peor pagados, esto no solo sucede en las escuelas públicas, sino también en las escuelas del sector privado, lo que define

unas condiciones de vida precarias que repercuten en el rendimiento del docente, en su calidad de vida y desde luego en su salud.

La capacitación representa una motivación, sobre todo cuando existe una asociación entre formación y promoción; al capacitarse se tiene la posibilidad de ascender en la escala laboral, lo cual es altamente gratificante. La falta de perspectivas de promoción es una fuente potencial de estrés para aquellas personas que han desarrollado correctamente su trabajo pero no se sienten plenamente recompensadas, por otra parte toda promoción debe ir acompañada de la capacitación correspondiente para el cargo al cual se asciende, de lo contrario se producirá un efecto inverso al que se aspira, como exceso de responsabilidad y sobrecarga cualitativa y cuantitativa de trabajo. (Betancourt, 1999)

En relación al análisis del trabajo educativo a nivel de primaria, existen múltiples actividades tales como el mantener la atención de los niños, enseñar normas de comportamiento, mantener las condiciones físicas del local de trabajo y dar soporte afectivo a los niños. Por otra parte por ser un trabajo ubicado en el sector servicios está sometido a la evaluación y crítica de los padres y representantes, empleadores, compañeros de trabajo y opinión pública en general.

Todos estos aspectos afectan el desempeño del trabajo y las relaciones entre los diferentes individuos pertenecientes al ámbito educativo, trayendo como consecuencia la aparición de enfermedades, entre las cuales predominan los Efectos Negativos del Trabajo representado por: fatiga, estrés y hastío psíquico entre otros.

La definición de Efectos Negativos del Trabajo ha sido desarrollado hace pocos años por diferentes psicólogos de Europa Oriental, si bien el concepto se refiere principalmente a los efectos que sobre los componentes psicológicos pueden estudiarse en la compleja relación Hombre-Trabajo, este planteamiento teórico tiene extraordinaria importancia para los problemas de salud del trabajador en general. (Almirall, 1993)

Estudios revisados revelan que de manera general los problemas que comprometen la esfera mental son bastante frecuentes en los trabajadores de la educación. Es preocupante la frecuencia de síntomas mentales que se presentan, no solo por la

afectación a la salud sino porque puede traer graves consecuencias en su relación con otros docentes, alumnos, representantes y familia.

Se define a la fatiga como el agotamiento corporal o mental que se produce como consecuencia de un trabajo o de un esfuerzo, la fatiga se caracteriza por la incapacidad para realizar tareas físicas con el ritmo o con la fuerza habitual, y por una mayor lentitud de los procesos racionales que pueden ocasionar un fallo de memoria.

En función de la parte del organismo más afectada la fatiga se clasifica en: fatiga muscular, fatiga intelectual, fatiga nerviosa, fatiga sensorial (fatiga visual y fatiga auditiva), fatiga psicológica y fatiga emocional. (Almirall, 1993)

En relación al momento de aparición, se clasifica en: fatiga aguda y crónica. La fatiga aguda es aquella que se presenta de manera brusca, equivalente al cansancio que aparece cuando el trabajador se ve obligado a desarrollar una actividad física superior a la habitual, es de fácil recuperación. La fatiga crónica aparece cuando las alteraciones derivadas del trabajo diario no pueden ser corregidas en el tiempo que transcurre desde que sale del trabajo hasta que vuelven al mismo, produciéndose pequeños déficit de recuperación cuya acumulación paulatina lleva a una sensación de cansancio permanente, haciéndose insuficiente incluso el descanso del fin de semana. (Desoille, 1986)

Existen características que son comunes a toda fatiga, en primer lugar, la fatiga generalmente se traduce en una disminución de la capacidad de respuesta o de acción de la persona, en segundo lugar, se trata de un fenómeno multicausal, aunque se pueda encontrar que en su origen exista una contribución de gran peso de un factor concreto, afecta al organismo como un todo (físico y psíquico) y en grado diverso, dado que se percibe de manera personal. Esto hace que se encuentren diferencias interpersonales en cuanto a las formas en que se expresa y la intensidad en que se siente la fatiga, en función de factores situacionales y características personales, por último, la sensación de fatiga es un mecanismo regulador del organismo, de gran valor adaptativo en cuanto es un indicador de la necesidad de descanso del organismo. (Bermúdez, 2005)

Se define la fatiga mental como la alteración temporal (disminución) de la eficiencia funcional mental y física; esta alteración está en función de la intensidad y duración de la actividad precedente y del esquema temporal de la presión mental. La disminución de la eficiencia funcional se manifiesta, por ejemplo, mediante una impresión de fatiga, una peor relación esfuerzo-resultado, a través de la naturaleza y frecuencia de los errores, etc. Pero el alcance de estas alteraciones está en parte determinado por las condiciones de la persona. (Sauter y otros, 2001)

Es un efecto generalizado, resultante de la actividad laboral, con manifestaciones en los principales niveles funcionales del hombre, que representa un deterioro mediato o inmediato en la expresión de la actividad o en sus resultados, que no son los deseados.

Las manifestaciones clínicas de la fatiga se presentan de forma muy variada, precozmente existe disminución del rendimiento más que la capacidad para el trabajo (aumento del número de errores), en cuanto al aspecto físico, puede presentarse palidez, hipotonía muscular, descuido en el vestido o peinado, variaciones del peso, temblor y aceleración del pulso durante el esfuerzo físico, falta de atención y dificultad para seguir la conversación entre otros. También algunos refieren dolor difuso y profundo y pesadez en las masas musculares, “cansancio ocular” con hiperemia conjuntival, cefalea, afecciones de la audición, alteraciones del humor y del carácter, hipersensibilidad sensorial (especialmente al ruido) y alteraciones del sueño. Los músculos requeridos de forma repetitiva pierden su capacidad funcional, lo cual se debe esencialmente al consumo de las reservas energéticas musculares y acumulación de ácido láctico y piruvato. Llega un momento en que las pausas se hacen indispensables para una recuperación suficiente. (Desoille, 1986)

Existen criterios para diagnosticar la fatiga crónica según el departamento de salud de Canadá 2003:

1. Cansancio o agotamiento extremo.
2. Malestar y/o cansancio post-esfuerzo
3. Trastornos del sueño
4. Dolores articulares y/o musculares

5. Presentar 2 o más de las siguientes alteraciones por sistemas:

5.1. Neurocognitivas: intolerancia ortostática, trastornos en el intestino con o sin colon irritable, frecuencia urinaria aumentada con o sin disfunción de la vejiga, palpitaciones con o sin arritmia cardíaca establecida, inestabilidad vasomotora y trastornos respiratorios.

5.2. Inmunológicas: adenomegalias dolorosas, dolor y ardor en la garganta, faringoamigdalitis no exudativa, estados gripales recurrentes, malestar general, aparición a nuevas alergias, hipersensibilidad a medicamentos.

5.3. Neuroendocrinas: pérdida de la estabilidad termostática, intolerancia al frío o calor, falta o excesivo apetito, hipoglicemia, pérdidas de la adaptabilidad y de la tolerancia al estrés, labilidad emocional.

6. Enfermedad que persiste más de seis meses. (Reid y otros, 2000)

Se considera al estrés como una de las principales afecciones que padecen hoy los trabajadores. El desconocimiento sobre sus causas y consecuencias dificulta no solo su estudio sino que lo convierte en la variable que más afecta la productividad de las organizaciones, dado que se encuentra plenamente relacionado con altos índices de ausentismo y desmotivación laboral, entre otros. Adicionalmente, está asociado a enfermedades físicas y psicológicas que impiden el óptimo desempeño en las tareas y repercuten en la salud integral de los trabajadores.

El estrés supone una interacción entre la persona y el medio ambiente de trabajo. Algo sucede en el campo laboral que plantea al individuo una demanda, obstáculo, exigencia u oportunidad de comportamiento y respuesta consiguiente. Existe potencial de estrés cuando una situación del entorno se percibe como una demanda que amenaza superar las capacidades y recursos de la persona para satisfacerla, en condiciones en las que él o ella esperan una diferencia sustancial en las recompensas al satisfacer o no esa demanda.

Se define al estrés como un conjunto de reacciones emocionales cognitivas, fisiológicas y del comportamiento a ciertos aspectos adversos o nocivos del contenido, la organización o el entorno de trabajo. Es un estado que se caracteriza por altos niveles de excitación y de angustia, con la frecuente sensación de no poder hacer

frente a la situación. Los cambios bioquímicos y fisiológicos que se desencadenan pueden desarrollar sintomatología crónica como hipertensión arterial, úlcera y enfermedades mentales. (Desoille, 1986)

Las fuentes de estrés del maestro suelen variar según el grado o nivel de enseñanza, e incluyen asuntos administrativos y curriculares, promoción profesional, motivación de los estudiantes, cantidad de alumnos y espacio de trabajo, conflictos de roles, relaciones con otros profesores y seguridad en el trabajo. (Betancourt, 1999)

Los efectos del estrés se presentan de manera continua y pueden ser síntomas subjetivos que ejercen un efecto relativamente discreto en la vida diaria, hasta enfermedad psiquiátrica significativa con deterioro funcional. Los síntomas que se notan con cierta frecuencia incluyen ansiedad, tensión, enojo, irritabilidad, falta de concentración, apatía y depresión. Estas manifestaciones infieren en la sensación de bienestar y pueden ser precursoras de enfermedades más graves. (LaDou, 1999)

El estrés puede manifestarse con alteraciones orgánicas y psicológicas, representadas por respuestas a nivel subjetivo-cognitivo y a nivel fisiológico-vegetativo.

A nivel subjetivo-cognitivo: apatía, malestar, vergüenza, inseguridad, nerviosismo, irritabilidad o agresividad, miedo de enfermar o síndrome de sobreexcitación (angustia, taquicardia.), disminución de la libido, perturbación en la memoria, atención y concentración. A nivel fisiológico-vegetativo: aumento de la frecuencia cardíaca y respiratoria, hipertensión arterial, alteraciones digestivas (gastritis, úlceras duodenales), trastornos del sueño, alergias, mialgias, mayor vulnerabilidad a los procesos infecciosos y cáncer. (Sauter y otros, 2001)

Desde el punto de vista fisiológico las mujeres pueden afrontar mejor el estrés que los hombres, pero pagan un precio más alto a nivel psicológico pues presentan más insatisfacción, incomodidad y angustia por ser más vulnerables que los hombres. (Godoy, 1996)

En cuanto al término hastío psíquico, llamado también burnout, síndrome de desgaste profesional o síndrome del quemado, es otra definición para evaluar los efectos negativos del trabajo. Constituye un conjunto de síntomas inespecíficos, que

son el resultado de una demanda profesional excesiva y cuya característica esencial es el agotamiento físico y mental de los profesionales en el ejercicio de su actividad laboral cuando ésta se realiza en el campo de los servicios humanos. (Almirall, 1993)

El burnout, viene a ser una de las consecuencias psicosociales que aunque si bien es cierto, viene ocurriendo desde hace muchos años, es en la actualidad cuando se ha empezado a utilizar dicho término y poco a poco, se ha abordado como una enfermedad profesional poco reconocida en el sector de la enseñanza y que causa efectos negativos en la salud del profesorado. (Morianana, 2005)

Cuando hablamos de burnout o hastío psíquico, nos referimos a síntomas tales como agotamiento, acompañado de malestar psicológico, sensación de baja competencia, disminución de la motivación por el trabajo y el desarrollo de actitudes cínicas hacia el trabajo y los estudiantes, que a largo plazo podrían desembocar en problemas de ansiedad y depresión. Por consiguiente, las personas que sufren burnout, presentan consecuencias negativas tanto para la persona en sí, como para la institución educativa en la que trabajan. Convirtiéndose tal problema en un arma de doble filo, ya que el malestar vivido en las aulas por parte del profesor debido a la violencia en las aulas cada día más en auge y el uso de las nuevas tecnologías impuestas por la sociedad, como metodología tanto para despertar el interés de los alumnos, como para satisfacer las demandas de la sociedad de la tecnocomunicación actual, son dos motivos a destacar entre otros que provocan que el profesorado padezca burnout o hastío psíquico. (Franco, 2006)

Características esenciales:

1. Agotamiento Emocional: Constituye el elemento esencial del síndrome, es una sensación creciente de agotamiento en el trabajo de no poder dar más de sí desde el punto de vista profesional.
2. Despersonalización: Serie de actividades negativas y pesimistas del aislamiento, que surge para protegerse del agotamiento emocional. Ocurre el distanciamiento de los compañeros de trabajo, lo que origina una deshumanización de la relación.

3. Sentimiento de Inadecuación Profesional: El profesional siente que las demandas laborales exceden su capacidad. Originando una tendencia a la auto evaluación negativa; y al estar insatisfecho con sus logros profesionales. (Bermúdez, 2005)

Etapas del Burnout: Se considera un proceso continuo, de aparición paulatina con aumento progresivo de la severidad.

1. El entusiasmo idealista: Período en el cual se cifran esperanzas y expectativas en el trabajo, a veces con una dosis de irrealidad.
2. El estancamiento: Durante el cual el individuo se da cuenta que su trabajo no era tan importante como esperaba.
3. La frustración: Donde la persona se interroga sobre la eficacia de su trabajo y sobre la pertinencia y el valor del trabajo como tal.
4. La apatía: acompañada de una sensación de fatiga, dedicándosele al trabajo el mínimo tiempo requerido, etc. (Morian, 2005)

Manifestaciones Clínicas

1. Síntomas Físicos: Alteraciones cardiovasculares, fatiga crónica, cefalea, migraña, alteraciones gastrointestinales, mialgias, alteraciones respiratorias, alteraciones del sueño, alteraciones dermatológicas, alteraciones menstruales y disfunción sexual entre otros.
2. Alteraciones Conductuales: Alteraciones de la conducta alimentaria, abuso de drogas, fármacos y alcohol, ausentismo laboral, conductas de elevado riesgo, hipertrofias de hobbies, dedicación creciente al estudio, desarrollo de actividades extra laborales.
3. Alteraciones Emocionales: Ansiedad, depresión, irritabilidad, baja autoestima, falta de motivación, dificultad de concentración, distanciamiento emocional, sentimiento de frustración profesional, deseo de abandonar el trabajo. (Bermúdez, 2005)

Existen variables que intervienen en la aparición del Burnout, entre estas se encuentran: Personas que viven solas, personas jóvenes, sexo femenino, sobrecarga laboral, extensas jornadas laborales, dedicación exclusiva al trabajo, insuficiente

preparación en habilidades de comunicación interpersonal, personas competentes y perfeccionistas. Dentro de las consecuencias relacionadas de forma directa con el Burnout se encuentran: Ausentismo laboral, desmotivación, ineficacia del trabajo en equipo, falta de compromiso con los objetivos establecidos, disminución de la creatividad en la tarea, deterioro de la salud psicofisiológica, pérdida del equilibrio familiar y social. (Franco, 2006)

En general los Efectos Negativos del Trabajo se regulan mejor de modo preventivo, reconociendo las situaciones problemáticas, así como los signos clínicos y conductuales tempranos para de esta forma poder intervenir e impedir la aparición de las manifestaciones clínicas.

Bases Legales

En la actualidad existen gran cantidad de leyes, reglamentos, normas específicas y convenios internacionales que rigen los aspectos relacionados con la salud y su ámbito de aplicación se extiende a distintas profesiones, sin embargo todas ellas tienen en común el estar vinculadas a los principios de ética y moral que desde hace siglos han constituido las bases primordiales de las leyes que resguardan el derecho a la salud y la vida de todas las personas.

En lo que respecta a la salud del docente, esta tiene su fundamento legal desde la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, Leyes Orgánicas, normativas y reglamentos que rigen el sistema educativo venezolano, lo cual según la pirámide de Kelsen destacan:

- ✓ Constitución de la República Bolivariana de Venezuela.
- ✓ Ley Orgánica del Trabajo.
- ✓ Ley Orgánica de Educación y su reglamento.
- ✓ Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (LOPCYMAT) y su Reglamento.
- ✓ Ley Orgánica del Sistema de Seguridad Social.
- ✓ Contratación Colectiva de Trabajo de los profesionales de la educación.

La Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999), señala en relación a los derechos sociales, *artículo 83*, que la salud es un derecho social fundamental y obligación del Estado, que la garantizará como parte del derecho a la vida. Todas las personas tienen derecho a la protección a la salud, así como el deber de participar activamente en su promoción y defensa.

En ese mismo sentido en el *artículo 86* establece que la seguridad social es un derecho humano y social fundamental, que debe ser garantizado por el Estado en caso de alguna contingencia. El *artículo 87* hace referencia al derecho y al deber de trabajar que tienen las personas. De igual forma en el *artículo 89* se afirma que el trabajo es un hecho social y gozará de la protección del Estado.

Otro aspecto señalado en la Constitución, es el relacionado con la educación como derecho y deber, el *artículo 102* señala que la educación es un derecho humano y un deber social fundamental, es un servicio público gratuito y obligatorio. *Artículo 104*, la educación estará a cargo de personas con reconocida moral y el Estado garantizará su estabilidad laboral.

La Ley Orgánica del Trabajo (1997), en su *artículo 24* señala que toda persona tiene derecho al trabajo. El Estado procurará que toda persona apta pueda encontrar colocación que le proporcione su subsistencia.

El *artículo 186* menciona que el trabajo deberá prestarse en condiciones que permita a los trabajadores su desarrollo físico y psíquico normal, permita su descanso, recreación y protección a su salud. *Artículo 236*, el patrono tiene la responsabilidad de que el servicio se preste en adecuadas condiciones de higiene y seguridad que respondan a los requerimientos de la salud del trabajador. El *artículo 562* señala la definición de enfermedad profesional. Los artículos señalados se relacionan con los contenidos en la LOPCYMAT.

En la **Ley Orgánica de Educación y su Reglamento** (2003), su *artículo 7* señala el vínculo existente entre el proceso educativo y el trabajo, a manera de relacionar la

educación con las actividades productivas a nivel nacional y regional. *Artículo 21*, objetivos de la educación básica y el lapso de duración de la misma. *Artículo 47*, se refiere a las actividades educativas, específicamente al horario de trabajo y en los períodos en que esta organizado el año escolar. El *artículo 72* señala como la supervisión educativa deberá estar acorde al nivel educativo y será un proceso único e integral. *Artículo 76* menciona el fundamento del ejercicio de la profesión docente y las normas y procedimientos que lo rigen. En el *artículo 82*, se garantiza a los profesionales de la docencia la estabilidad en el ejercicio de sus funciones profesionales. El *artículo 97*, se refiere a la necesidad del sistema educativo a capacitar y mantener actualizado al personal docente, para luego ser considerado en la calificación del servicio.

Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (2005), en su *artículo 53* se refiere a los derechos de los trabajadores y trabajadoras de desarrollar sus labores en un ambiente de trabajo adecuado y propicio para el pleno ejercicio de sus facultades físicas y mentales, garantizando sus condiciones de seguridad, salud y bienestar. *Artículo 56*, son deberes de los empleadores y empleadoras, adoptar las medidas necesarias para garantizar a los trabajadores y trabajadoras condiciones de salud, higiene, seguridad y bienestar en el trabajo, así como programas de recreación. *Artículo 58*, el empleador o empleadora deben garantizar que los trabajadores y trabajadoras reciban la capacitación adecuada acerca de las condiciones inseguras de trabajo y los medios para prevenirlo. *Artículo 59* se refiere a las condiciones del ambiente en que debe desarrollarse el trabajo. *Artículos 69 y 70*, definiciones de accidente de trabajo y enfermedad ocupacional respectivamente.

La Ley Orgánica del Sistema de Seguridad Social (2002), en el *artículo 2* señala que el Estado a través del Sistema de Seguridad Social, es garante de la protección de las personas frente a las contingencias establecidas en la ley. *Artículo 53*, el Sistema Público Nacional de Salud debe garantizar la protección a la salud

para todas las personas. *Artículo 55*, todos los poderes públicos de los diferentes entes prestadores de salud, públicos o privados y de la sociedad, están obligados a garantizar el derecho a la salud.

En el **Reglamento de la LOPCYMAT** (2007), su *artículo 5* señala que en la política nacional de seguridad y salud en el trabajo se deben incluir los programas de protección para garantizar el disfrute y el ejercicio de los derechos consagrados en la LOPCYMAT. *Artículo 11*, define lo correspondiente a las condiciones de trabajo.

Contratación Colectiva de Trabajo de los profesionales de la educación (2004), en su *cláusula 22*, señala que el Ministerio de Educación, Cultura y Deportes tiene el compromiso de establecer una matrícula máxima de 38 alumnos en la educación básica. *Cláusula 88*, referente a la higiene que debe mantenerse en los centros de trabajo. *Cláusula 95*, se refiere al compromiso del Ministerio de Educación, Cultura y Deportes de reconocer la capacidad laboral reducida del docente, cuando esta sea certificada por la institución médica correspondiente.

El sector educativo venezolano tiene el gran reto de mejorar las condiciones de trabajo y elevar el nivel de formación de los docentes a través de programas de promoción y protección de la salud y seguridad de estos trabajadores. Es necesario desarrollar políticas de estado destinadas a valorar la profesión docente a nivel de primaria, revisar las exigencias requeridas para los nuevos aspirantes a ingresar en los institutos de educación superior en el área docente.

CAPITULO III

MARCO METODOLOGICO

Naturaleza del Estudio

La naturaleza del presente estudio se enmarca dentro de la modalidad de un proyecto factible, tal como lo define el Manual para la Presentación de Trabajo de Grado de Especialización, Maestría y Doctorado de la Universidad Centroccidental “Lisandro Alvarado”, consiste en una investigación de campo en la cual se detecta un problema y se plantean alternativas viables para afrontarlo; se propone un programa de capacitación para la prevención de los Efectos Negativos del Trabajo, en los docentes de la II etapa de educación básica de las instituciones adscritas al proyecto Escuelas Saludables del Municipio Iribarren.

Fases del Estudio

Fase 1: Diagnóstica

El objetivo del presente estudio es el diseño de un programa de capacitación para la prevención de los Efectos Negativos del Trabajo en los docentes de la II etapa de educación básica de las Escuelas Saludables del Municipio Iribarren, tomando en cuenta que resultados obtenidos en estudios anteriores mencionan a estas patologías entre las primeras causas de morbilidad de la población docente. Se empleará un instrumento tipo cuestionario para conocer el nivel de conocimiento de los docentes con respecto a los Efectos Negativos del Trabajo, lo

cual permitirá posteriormente procesar y analizar los resultados según los objetivos.

Población y Muestra

Para obtener la población se seleccionaron 10 instituciones educativas que participan en el proyecto Escuelas Saludables, de un total de 16 instituciones, las instituciones seleccionadas fueron visitadas y en cada una de ellas se solicitó información referente al número de docentes y grado que imparte. La población estuvo conformada por 80 docentes de la II etapa de educación básica, que laboran en las 10 instituciones seleccionadas: U.E. “Jacinto Lara”, Escuela “Fe y Alegría” de San Francisco, U.E. “Pilade Montezuma”, U.E. “Miguel Romero Antoni”, U.E. “Simón Bolívar”, U.E. “Santa Rosalía”, U.E. “Bertha Cordero”, U.E. “Los Olivos”, U.E. “Negro Primero”, U.E. “Juan de Villegas”. Se trabajo con toda la población docente de la II etapa de estas instituciones, lo cual corresponde a una muestra de tipo no probabilística e intencional. (Pineda, 1994)

Los directivos y docentes dieron su consentimiento para la investigación y estuvieron presentes la fecha y hora establecida para la aplicación del cuestionario.

Procedimiento

La recolección de la información se inició con la revisión bibliográfica del tema a investigar, para sustentar los aspectos teóricos de la investigación, seguidamente se realizó una visita a la Dirección Regional de Educación solicitando información referente a las Escuelas Saludables y de forma paralela una entrevista a la Coordinadora del proyecto “Escuelas Saludables” de la Universidad Centroccidental Lisandro Alvarado (UCLA), para obtener el listado de las escuelas que para la fecha participan en el proyecto, así como también la distribución de los docentes según la etapa de educación básica con

la que laboran, entrevista realizada en las instalaciones del Decanato de Medicina de la UCLA. Posteriormente se realizó una visita a cada una de las instituciones con el propósito de solicitar permiso al personal directivo, fijar la fecha y hora en que se aplicaría el instrumento requerido para llevar a cabo la investigación. Al ser otorgado el permiso respectivo se procedió a informar a los docentes acerca del objetivo del estudio y constatar el grado de aceptación, para proceder a la aplicación del cuestionario, previa revisión y validación del mismo, y según cronograma establecido.

El instrumento aplicado fue un cuestionario con el cual se determinó el nivel de conocimiento de los docentes sobre aspectos relacionados con los Efectos Negativos del Trabajo.

Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos

Se elaboró un cuestionario con el cual se determinó el nivel de conocimiento de los docentes de la II etapa de las Escuelas Saludables en Iribarren acerca de los Efectos Negativos del Trabajo (fatiga, estrés y hastío psíquico), el cual fue validado a través del juicio de expertos de la siguiente manera: se entregó el instrumento a un especialista en salud ocupacional, un especialista en metodología y un especialista en el área docente, utilizando como parámetro de validación la coincidencia de los especialistas en mantener, modificar o eliminar cada una de las preguntas; seguidamente fueron realizadas las correcciones indicadas y se procedió a verificar su confiabilidad aplicando una prueba piloto a otro grupo de docentes con características similares a la muestra seleccionada, el instrumento quedó estructurado de manera definitiva por 26 preguntas de un total de 30 preguntas de selección única, cada una con 5 opciones de respuesta y distribuidas en 3 partes. La I parte corresponde a los datos de identificación: Institución en que labora el docente y grado que imparte. La II parte posee 8 preguntas que

corresponden a aspectos generales de la salud ocupacional, para la cual se utilizó la siguiente calificación:

Excelente: 8 respuestas correctas

Bueno: 6 ó 7 respuestas correctas

Regular: 4 ó 5 respuestas correctas

Deficiente: menos de 4 respuestas correctas

La III parte consta de 12 preguntas distribuidas en 3 apartados enumerados con letras desde la A hasta la C, el apartado A es referente a factores personales y posee 4 preguntas, apartado B se refiere a los factores laborales, posee 3 preguntas y el apartado C con 5 preguntas referentes a las manifestaciones clínicas de los efectos negativos del trabajo, para determinar si los docentes conocían los signos y síntomas de estas patologías y se interpretó de la siguiente manera:

Apartados A y B:

Excelente: 3 respuestas correctas

Bueno: 2 respuestas correctas

Regular: 1 respuestas correctas

Deficiente: 0 respuestas correctas

Apartado C:

Excelente: 5 respuestas correctas

Bueno: 3 ó 4 respuestas correctas

Regular: 2 respuestas correctas

Deficiente: 1 respuestas correctas

La IV parte se refiere a las medidas utilizadas por los docentes para prevenir los efectos negativos del trabajo, esta posee 6 preguntas. La calificación de cada una de las respuestas se realizó de la siguiente manera,

Excelente: 6 respuestas correctas

Bueno: 4 ó 5 respuestas correctas

Regular: 3 respuestas correctas

Deficiente: 1 ó 2 respuestas correctas

Para determinar el nivel de conocimiento de los docentes sobre cada uno de los efectos negativos del trabajo, la evaluación se realizó de la siguiente manera:

Nivel de conocimiento sobre fatiga, corresponde a las preguntas: 10, 15 16 y 17 de la III parte y pregunta 24 de la IV parte.

Nivel de conocimiento sobre estrés, corresponde a las preguntas: 11, 18 y 19 de la III parte y pregunta 25 de la IV parte.

La calificación utilizada para fatiga y estrés fue la siguiente:

Excelente: 4 ó 5 respuestas correctas

Bueno: 3 respuestas correctas

Regular: 2 respuestas correctas

Deficiente: 0 ó 1 respuestas correctas

Nivel de conocimiento sobre Hastío Psíquico, corresponde a las preguntas: 12 y 20 de la III parte y pregunta 26 de la IV parte. Se calificó de la siguiente manera:

Excelente: 3 respuestas correctas

Bueno: 2 respuestas correctas

Regular: 1 respuestas correctas

Deficiente: 0 respuestas correctas

Resultados

Cuadro N° 1

Docentes de la II etapa de educación básica según nivel de conocimiento acerca de los aspectos generales de la salud ocupacional. Escuelas Saludables del Municipio Iribarren, Estado Lara. Noviembre 2007 – Enero 2008.

Nivel de Conocimiento	N°	%
Bueno	9	11.3
Regular	36	45.0
Deficiente	35	43.7
TOTAL	80	100.0

El nivel de conocimiento de los docentes de las escuelas saludables en lo referente a los aspectos generales de la salud ocupacional es regular en 45% y deficiente en 43,7%, ningún docente fue ubicado en la categoría excelente.

Cuadro N° 2

Docentes de la II etapa de educación básica según nivel de conocimiento acerca de los factores personales, laborales y manifestaciones clínicas de los efectos negativos del trabajo. Escuelas Saludables del Municipio Iribarren, Estado Lara. Noviembre 2007 – Enero 2008.

Nivel de Conocimiento	Factores personales		Factores laborales		Manifestaciones clínicas	
	N°	%	N°	%	N°	%
Excelente	20	25.0	24	30.0	0	0.0
Bueno	33	41.3	27	33.8	16	20.0
Regular	16	20.0	18	22.4	21	26.3
Deficiente	11	13.8	11	13.8	43	53.7

n = 80

El nivel de conocimiento obtenido por los docentes de las escuelas saludables en cuanto a los factores personales es bueno en 41,3% y excelente en 25%, referente a los factores laborales 33,8% es bueno y 30% excelente, en cuanto a las manifestaciones clínicas es deficiente en 53,7% y regular en 26,3%.

Cuadro N° 3

Docentes de la II etapa de educación básica según nivel de conocimiento acerca de las estrategias de prevención de los efectos negativos del trabajo. Escuelas Saludables del Municipio Iribarren, Estado Lara. Noviembre 2007 – Enero 2008.

Nivel de Conocimiento	N°	%
Excelente	2	2.5
Bueno	41	51.3
Regular	20	25.0
Deficiente	17	21.2
TOTAL	80	100.0

En relación a las estrategias de prevención de los efectos negativos del trabajo, 51,3 % de los docentes de las escuelas saludables poseen un nivel de conocimiento bueno, 25 % regular y 21,2 % es deficiente.

Cuadro N° 4

Docentes de la II etapa de educación básica según nivel de conocimiento acerca de los efectos negativos del trabajo. Escuelas Saludables del Municipio Iribarren, Estado Lara. Noviembre 2007 – Enero 2008.

Nivel de Conocimiento	Fatiga		Estrés		Hastío Psíquico	
	N°	%	N°	%	N°	%
Excelente	15	18.8	29	36.2	5	6.3
Bueno	21	26.3	29	36.2	25	31.2
Regular	16	20.0	17	21.3	26	32.5
Deficiente	28	35.0	5	6.3	24	30.0

n = 80

Treinta y cinco por ciento de los docentes posee un nivel de conocimiento deficiente acerca de la fatiga, 72,4 % posee nivel de conocimiento del estrés entre excelente y bueno y 63,7 % nivel de conocimiento entre bueno y regular en relación al hastío psíquico.

Conclusiones del Diagnóstico

En el diagnóstico se determinó que los docentes de la II etapa de educación básica de las Escuelas Saludables del Municipio Iribarren, poseen un nivel de conocimiento entre regular y deficiente en diversos aspectos evaluados acerca de los efectos negativos del trabajo.

Al evaluar el nivel de conocimiento acerca de los aspectos generales de la salud ocupacional se evidencia que los docentes desconocen la existencia de términos laborales, organismos, instituciones y aspectos legales nacionales encargados de regir la salud ocupacional en nuestro país.

Igualmente al valorar el nivel de conocimiento en relación a las manifestaciones clínicas que se presentan en cada uno de los efectos negativos del trabajo (fatiga, estrés y hastío psíquico), se pone de manifiesto que conocen muy poco del tema, resultando difícil para el docente el reconocimiento de los signos y síntomas que se presentan en estas patologías, las cuales podrían confundirse con otras enfermedades o pasar desapercibidas.

En relación al nivel de conocimiento que poseen los docentes acerca de estrategias para prevenir la aparición de los efectos negativos del trabajo se

encuentra entre regular y deficiente, al igual que el nivel de conocimiento de los aspectos relacionados con la fatiga y el hastío psíquico principalmente.

Lo anteriormente expuesto coloca en evidencia que el nivel de conocimiento que poseen los docentes estudiados representa una de las causas que determina la aparición de los efectos negativos del trabajo.

Fase 2: Estudio de Factibilidad

En esta fase se determinó la viabilidad del estudio, es decir la posibilidad de ejecución del proyecto, para satisfacer una necesidad existente en las instituciones donde se realizó dicho estudio. Se analizaron los aspectos: institucionales, técnicos, políticos, sociales y legales de la propuesta.

Población y Muestra

Para fines de determinar la factibilidad de los actores legales, institucionales, financieros y sociales se seleccionó a un representante directivo de cada una de las instituciones educativas adscritas al Proyecto Escuela Saludable, para un total de 10 personas, a los cuales se les aplicó una encuesta el día programado para la visita.

Procedimiento

Para conocer la factibilidad del estudio en las instituciones seleccionadas, se programaron las visitas a los 10 directores de las instituciones, para aplicar las encuestas, según la programación realizada. Posteriormente se analizaron los resultados con los datos obtenidos.

Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos

La encuesta aplicada a los actores involucrados en la fase de factibilidad, consta de 7 preguntas, cada una con las opciones de respuesta si y no, este instrumento fue validado mediante el juicio de expertos de la siguiente manera: se entregó el instrumento a un especialista en salud ocupacional, un especialista en metodología y un especialista en el área docente, utilizando como parámetro de validación la coincidencia de los especialistas en mantener, modificar o eliminar cada una de las preguntas, posteriormente fueron realizadas las correcciones indicadas y se procedió a su aplicación, el encuestado respondió la opción que consideró adecuada y factible según su razonamiento, con esto se pretende conocer que porcentaje de personas están de acuerdo en que se lleve a cabo el programa de capacitación para los docentes.

La calificación de la factibilidad de cada una de las preguntas se realizó de la siguiente manera:

Factible: 6 a 10 respuestas afirmativas

No factible: 0 a 5 respuestas afirmativas

Factibilidad Institucional

Desde el punto de vista institucional, se evaluó la disposición y compromiso de las autoridades de cada una de las instituciones de educación básica participantes en el estudio, para aplicar el programa de capacitación dirigido a prevenir los efectos negativos del trabajo en los docentes de la II etapa de estas instituciones. En el mismo orden de ideas la Universidad Centroccidental “Lisandro Alvarado”, dispone de especialistas de salud ocupacional, de asesores metodológicos, además de materiales con el objetivo de apoyar estas iniciativas.

Factibilidad Técnica

Conocer los recursos materiales que pudieran aportar la Dirección Regional de Educación y las instituciones participantes del estudio, como lo son: áreas acondicionadas para aplicar el programa, retroproyector, televisor, DVD, fotocopidora, papelería, lápices, etc., que serán utilizados por los docentes en cada uno de los módulos contenidos en el programa de capacitación.

Factibilidad Económica

Disponibilidad de presupuesto con que cuenta cada una de las instituciones, el cual es asignado por la dirección regional de educación, que les permita apoyar el desarrollo del programa de capacitación en aspectos como: fotocopiar el material de apoyo para los docentes, gastos inherentes al resto de materiales y útiles de trabajo que se utilizaran en cada uno de los módulos a desarrollar en el programa.

Factibilidad Política

Interés y disponibilidad de la Dirección Regional de Educación a través de los directores de las instituciones en incluir el Programa de Capacitación para la Prevención de los Efectos Negativos del Trabajo, en las políticas o planes de estado que permitan aportar beneficios de educación y capacitación a los docentes. Por otro lado, la estrecha relación entre el Ministerio del Poder Popular para la Educación, Ministerio del Poder Popular para el Trabajo y el INPSASEL, garantizará acciones que favorezcan al desarrollo de programas de promoción y prevención en la salud ocupacional de los docentes.

Factibilidad Social

Desde el punto de vista social se apoya en la necesidad que tienen los docentes en capacitarse en materia de salud y seguridad laboral, realizando énfasis en los Efectos Negativos del Trabajo por representar patologías que afectan frecuentemente a los docentes. Este programa contribuirá a mejorar su calidad de vida y de trabajo al ofrecerles herramientas para prevenir estas enfermedades y además servirá de estímulo para su participación en proyectos de capacitación en esta área.

Factibilidad Legal

En cuanto a la factibilidad legal, esta se encuentra sustentada en las disposiciones establecidas en la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, en su artículo 102 señala que la educación es un derecho humano y un deber social fundamental, es democrática, gratuita y obligatoria. El Estado la asumirá como función indeclinable y de máximo interés en todos sus niveles y modalidades, y como instrumento del conocimiento científico, humanístico y tecnológico al servicio de la sociedad. En el artículo 103, se contempla que toda persona tiene derecho a una educación integral, de calidad, permanente, en igualdad de condiciones y oportunidades, sin más limitaciones que las derivadas de sus aptitudes, vocación y aspiraciones.

La Ley Orgánica del Trabajo, en su artículo 24 señala que toda persona tiene derecho al trabajo. El Estado procurará que toda persona apta pueda encontrar colocación que le proporcione su subsistencia. El artículo 186 menciona que el trabajo deberá prestarse en condiciones que permita a los trabajadores su desarrollo físico y psíquico normal, permita su descanso, recreación y protección a su salud.

Por otra parte, la Ley Orgánica de Educación y su reglamento en su artículo 44 plantea que se atenderán programas que eleven la capacidad para el trabajo. El artículo 97, se refiere a la necesidad del sistema educativo a capacitar y

mantener actualizado al personal docente, para luego ser considerado en la calificación del servicio.

La Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo, en el artículo 55, expresa como deberes de los empleadores de instruir y capacitar a los trabajadores respecto a la promoción de la salud y la seguridad, la prevención de accidentes y enfermedades profesionales así como también en lo que se refiere a uso de dispositivos personales de seguridad y protección.

Finalmente la Contratación Colectiva de los Docentes en su cláusula 22, señala que el Ministerio de Educación, Cultura y Deportes tiene el compromiso de establecer una matrícula máxima de 38 alumnos en la educación básica. La cláusula 95, se refiere al compromiso del Ministerio de Educación, Cultura y Deportes de reconocer la capacidad laboral reducida del docente, cuando esta sea certificada por la institución médica correspondiente.

Resultados

Cuadro N° 5

Directivos de educación básica según su opinión acerca de la factibilidad institucional, técnica, económica, política y social para llevar a cabo el programa de capacitación para la prevención de los efectos negativos del trabajo, dirigido a los docentes de la II etapa. Escuelas Saludables del Municipio Iribarren, Estado Lara. Noviembre 2007 – Enero 2008.

Aspecto evaluado	Factible		No factible		Total	
	N°	%	N°	%	N°	%
Estaría Ud. dispuesto como autoridad, en permitir la aplicación de un programa de capacitación para la prevención de los efectos negativos del trabajo a los docentes de la II etapa de educación básica?	10	100.0	0	0.0	10	100.0
Considera que las condiciones de trabajo presentes en la institución que usted dirige permiten la implementación del programa de capacitación?	10	100.0	0	0.0	10	100.0

Dentro de la institución se cuenta con áreas de trabajo acondicionadas para la presentación y aplicación del programa?	9	90.0	1	10.0	10	100.0
Existe la posibilidad de facilitar recursos materiales para la aplicación del programa de capacitación a los docentes?	6	60.0	4	40.0	10	100.0
Tiene la posibilidad de incorporar el programa a las políticas de capacitación y mejoramiento del personal docente de su institución?	10	100.0	0	0.0	10	100.0
Considera Ud. que la implementación de un programa de prevención de los efectos negativos traerá beneficios a los docentes?	10	100.0	0	0.0	10	100.0
Está Ud. dispuesto a prepararse como facilitador para dar continuidad al programa en la institución?	10	100.0	0	0.0	10	100.0

En relación a la factibilidad institucional, política y social, los directivos de las 10 instituciones estuvieron de acuerdo en un 100% en los ítems relacionados con permitir la aplicación del programa de capacitación para los docentes, implementar el programa en la institución, posibilidad de incorporar el programa en las políticas de capacitación y mejoramiento, beneficios que aportara a los docentes la aplicación del programa y la posibilidad de prepararse como facilitadores del programa; con respecto a la factibilidad técnica un 90% dispone de un área de trabajo acondicionada para dictar los módulos del programa y solo un 60% cuenta con la factibilidad económica para aportar recursos materiales que contribuyan a la aplicación del programa.

CAPITULO IV

PROPUESTA DEL ESTUDIO

Justificación

La educación se considera como una necesidad biológica, en cuanto al propósito de preservar la supervivencia y el desarrollo de la especie humana, y como una necesidad social, en la formación del individuo como ser social que trasmite los conocimientos, las experiencias, valores propios de una sociedad y saberes acumulados de generación en generación.

Los docentes poseen un rol fundamental en la educación, que implica la realización directa de los procesos sistemáticos de enseñanza y aprendizaje, incluyendo el diagnóstico, la planificación, la ejecución y la evaluación de los mismos procesos y sus resultados. La función docente, además de la asignación académica, comprende también las actividades extra curriculares como son: la orientación estudiantil, la atención a los padres de los alumnos, las actividades de actualización y perfeccionamiento pedagógico, las actividades de planificación y evaluación institucional y otras actividades formativas, culturales y deportivas, contempladas en la institución.

Si bien el alumno es el eje y centro de la tarea educativa, el docente no es un factor o un instrumento para llegar a un objetivo pedagógico. Como ser humano debe ser atendido en su persona y sostenido en su posibilidad de aprender como lo merece su alumno. Un docente sano es seguridad de continuidad en la formación de los alumnos que tiene a su cargo, es certeza de que cumplirá con su trabajo diario de forma más amable, más feliz, mostrando a sus alumnos así que desarrollar una vocación es una bendición de la vida y no una carga pesada casi imposible de sobrellevar.

La escuela debe ser promotora de salud, si bien esta meta es ambiciosa, sus resultados son valiosos para la toda la comunidad. La escuela debe asumir la responsabilidad de brindar a sus integrantes los medios para que puedan desarrollar sus actividades gozando de un adecuado estado de salud.

Los efectos negativos del trabajo son todos aquellos efectos relacionados con el trabajo, teniendo influencia directa en los componentes psicológicos de un (a) trabajador (a), todos estos pueden ser estudiados en la compleja relación Hombre-Trabajo. Estudios revisados revelan que de manera general los problemas que comprometen la esfera mental son bastante frecuentes en los trabajadores de la educación. Es preocupante la frecuencia de síntomas mentales que se presentan, no solo por la afectación a la salud sino porque puede traer graves consecuencias en su relación con otros docentes, alumnos, representantes y familia.

La capacitación se considera como un proceso a corto plazo, en que se utiliza un procedimiento planeado, sistemático y organizado, que comprende un conjunto de

acciones educativas y administrativas orientadas a la adquisición y mejoramiento de conocimientos, habilidades y actitudes, a fin de propiciar mejores niveles de desempeño compatibles con las exigencias del puesto que ocupa, y por lo tanto posibilita su desarrollo personal, así como la eficacia, eficiencia y efectividad empresarial a la cual sirve

Este programa ha sido concebido con el propósito de satisfacer las necesidades de conocimiento acerca de los efectos negativos del trabajo que poseen los docentes de la II etapa de educación básica de las escuelas saludables en Iribarren; con el propósito de prevenir su aparición y así garantizar una adecuada salud mental que permitirá una mejor calidad de vida y desempeño laboral. Se encuentra estructurado por 6 módulos, los cuales deben ser impartidos en orden secuencial del I al VI para su completo entendimiento y aprovechamiento por los participantes. Cada módulo posee actividades teóricas y prácticas, con su respectiva evaluación para garantizar el aprendizaje.

Objetivos

General

Capacitar a los docentes de la II etapa de educación básica de las Escuelas Saludables del Municipio Iribarren del Estado Lara, acerca de aspectos relacionados con la Salud Ocupacional y la prevención de los Efectos Negativos del Trabajo.

Específicos

- Definir aspectos generales de la salud ocupacional, terminología, clasificaciones, organismos inherentes y normativa legal existente.
- Analizar aspectos generales de los efectos negativos del trabajo, situación actual, definiciones y los factores personales y laborales involucrados.
- Definir el término fatiga, clasificación, características, manifestaciones clínicas y criterios diagnósticos.

- Interpretar la definición de estrés, cambios orgánicos que lo desencadena y cuales son sus manifestaciones clínicas.
- Definir el termino hastió psíquico, características esenciales, etapas y cuales son sus manifestaciones clínicas.
- Aplicar las técnicas y estrategias necesarias para la prevención de los efectos negativos del trabajo.

Naturaleza y Propósito

La naturaleza de la propuesta de diseñar el Programa de Capacitación para la Prevención de los Efectos Negativos del Trabajo es fortalecer la formación y educación de los docentes, al proporcionarles información acerca de los aspectos generales de la salud ocupacional y su relación en el entorno laboral, darles a conocer cuales son los efectos negativos del trabajo, como se manifiestan y cuales son las medidas de prevención y control de estas patologías que se presentan de manera frecuente en la población docente. Asimismo, el programa servirá de apoyo a la capacitación de los delegados y delegadas de prevención de las instituciones de educación y en las actividades educativas y formativas que a futuro se organicen desde la Dirección Regional de Educación.

Ámbito

El Programa de Capacitación para la Prevención de los Efectos Negativos del Trabajo, esta basado en las necesidades detectadas en los docentes de la II etapa de educación básica, que laboran en las instituciones adscritas al programa escuelas saludables en Iribarren, por lo tanto está dirigido a los docentes de educación básica en Venezuela que compartan en general condiciones de trabajo, factores de riesgo similares y basamento legal.

Descripción del Programa

El Programa de Capacitación para la Prevención de los Efectos Negativos del Trabajo contiene seis módulos, descritos a continuación: modulo I contiene aspectos generales de la Salud Ocupacional, modulo II versa sobre generalidades de los Efectos Negativos del Trabajo, modulo III se refiere a la fatiga, modulo IV se refiere al estrés, modulo V versa sobre el hastío psíquico, por ultimo el modulo VI señala las medidas de prevención y control para los Efectos Negativos del Trabajo. El desarrollo del programa se realizará en 30 horas, en cada modulo se especifica la duración de cada objetivo específico.

A continuación se presenta el Programa de Capacitación, con la finalidad de proporcionar a los docente de la II etapa de educación básica la información acerca de su realidad en las instituciones educativas y su entorno personal, de igual manera ofrecerles las alternativas para prevenir la aparición de este tipo de patologías, garantizando así un adecuado estado de salud y mejor desempeño laboral.

**REPÚBLICA BOLIVARIANA DE VENEZUELA
UNIVERSIDAD CENTROCCIDENTAL
“LISANDRO ALVARADO”
DECANATO DE CIENCIAS DE LA SALUD
POSTGRADO EN SALUD E HIGIENE OCUPACIONAL**

**PROGRAMA PARA LA PREVENCIÓN DE LOS EFECTOS NEGATIVOS
DEL TRABAJO, EN LOS DOCENTES DE LA II ETAPA DE
EDUCACIÓN BÁSICA DE ESCUELAS SALUDABLES.
MUNICIPIO IRIBARREN. ESTADO LARA.**

AUTORA: Mary Pérez

Modulo I Generalidades de la Salud Ocupacional.			Duración: 8 horas	
Objetivo Terminal: Al finalizar el modulo los docentes estarán en capacidad de definir aspectos generales de la salud ocupacional, terminología, clasificaciones, organismos inherentes y normativa legal existente.				
Objetivo Especifico	Contenido	Estrategias Metodológicas	Recursos	Tiempo
-Dadas diversas situaciones de aprendizaje, los docentes estarán en capacidad de realizar definiciones y clasificaciones relacionadas con la Salud Ocupacional	Definiciones y clasificaciones: -Salud -Enfermedad -Trabajo -Ambiente de Trabajo -Relación Salud – Trabajo -Proceso Salud - Enfermedad -Prevención -Promoción para la Salud -Salud Ocupacional -Riesgo -Factores de riesgo, clasificación -Riesgos Psicosociales, clasificación -Comités de Salud y Seguridad Laboral -Delegados de Prevención -Enfermedad Común -Enfermedad Ocupacional -Accidente común -Accidente de Trabajo	-Saludo y bienvenida a los participantes por parte del facilitador -Dirigir una dinámica grupal rompe hielo, para favorecer la participación de los docentes. -Exponer a los participantes los objetivos y contenido del modulo -Exposición de definiciones y clasificación, con la participación activa de los docentes -Sesión de preguntas y respuestas para aclarar las dudas de los participantes -Evaluación escrita individual: identificar los factores riesgos laborales presentes en su ambiente de trabajo	Humanos: -Facilitador -Docentes participantes -Invitado: Abogado Materiales: -Transparencias -Retroproyector -Leyes y Reglamentos -Hojas para anotaciones -Lápices de grafito	4 horas

<p>-Dada una exposición acerca de los organismos relacionados con la salud ocupacional y el ejercicio docente, los docentes estarán en capacidad de establecer las funciones de estos organismos</p>	<p>Organismos inherentes a la Salud Ocupacional: -INPSASEL -Ministerio del Poder Popular para el Trabajo -Ministerio del Poder Popular para la Salud -Ministerio del Poder Popular para la Educación -IPASME -Instituto Venezolano de los Seguros Sociales</p>	<p>-Presentación del invitado (Abogado) ante el grupo de participantes</p> <p>-Exposición de los organismos inherentes a la Salud Ocupacional, con enfoque al personal docente. Funciones de los organismos y ubicación regional</p>		<p>2 horas</p>
<p>-Previa consulta bibliográfica los docentes estarán en capacidad de conocer las principales leyes y reglamentos que rigen actualmente la Salud Ocupacional en Venezuela y el ejercicio profesional docente</p>	<p>Normativa Legal: -Constitución de la República Bolivariana de Venezuela -LOPCYMAT y su Reglamento -Ley Orgánica del Trabajo y su Reglamento -Ley Orgánica del Sistema de Seguridad Social -Ley Orgánica de Educación -Ley del Seguro Social -Contratación Colectiva de Trabajo de los profesionales de la educación</p>	<p>-Organizar a los participantes en grupos de trabajo</p> <p>-Repartir entre los grupos las leyes y reglamentos</p> <p>-Explicar la dinámica a seguir: cada grupo deberá realizar una revisión de las leyes o reglamentos asignados y puntualizar lo siguiente: .Objetivos de la ley o reglamento .A quienes ampara la ley</p>		<p>2 horas</p>

		<p>.Indicar cual (es) artículos de la ley señala aspectos referentes a la salud ocupacional</p> <p>.Cuales de estos aspectos se ponen en practica en su ejercicio laboral</p> <p>-Cada grupo elegirá un relator para exponer los aspectos revisados</p> <p>-Sesión de preguntas y respuestas para aclarar las dudas de los participantes</p> <p>-Realizar el cierre de la actividad</p>		
--	--	---	--	--

Modulo II Generalidades de los Efectos Negativos del Trabajo.			Duración: 4 horas	
Objetivo Terminal: Al concluir el modulo los docentes estarán en capacidad de analizar aspectos generales de los efectos negativos del trabajo, situación actual, definiciones y los factores personales y laborales involucrados.				
Objetivo Especifico	Contenido	Estrategias Metodológicas	Recursos	Tiempo
-Dada una situación real en el desempeño de la labor docente, los docentes estarán en capacidad de conocer la influencia de la situación actual del país en su esfera psicosocial	-Influencia de las condiciones actuales: sociales, políticos, económicos y culturales sobre los aspectos psicosociales del trabajo docente	-Presentación del invitado (Psicólogo) ante el grupo de participantes -Exponer a los participantes los objetivos y contenidos del modulo. -Dinámica grupal rompe hielo: cada docente expondrá su opinión y vivencias relacionadas con la situación actual que acontece en el país -Resumen de las condiciones actuales del país por parte del invitado.	Humanos: -Facilitador -Docentes participantes -Invitado: Psicólogo Materiales: -Transparencias -Retroproyector -Material impreso -Pizarra acrílica -Marcadores para pizarra acrílica -Hojas para anotaciones -Lápices de grafito	1 hora
-Dada diversas situaciones de aprendizaje los docentes se encontraran	Definiciones y clasificaciones: -Efectos Negativos del trabajo -Clasificación	-Entrega de material impreso a los participantes		1 hora

<p>en capacidad de conocer las definiciones y clasificaciones relacionadas con los efectos negativos del trabajo</p> <p>-A partir de una exposición didáctica los docentes los participantes se encontraran en capacidad de definir e identificar los factores personales y laborales de los Efectos Negativos del Trabajo</p>	<p>-Fatiga -Estrés -Hastío psíquico (Burnout) -Mobbing o Acoso laboral</p> <p>-Que son factores personales y laborales de los efectos negativos del trabajo y como se clasifican</p> <p>-Factores Personales</p> <ul style="list-style-type: none"> . Personalidad individual . Edad . Género . Estado civil . Carga familiar . Estilos de vida . Formación académica . Actitud frente al trabajo 	<p>-Los participantes intervendrán en la definición y clasificación de los efectos negativos del trabajo.</p> <p>-Exposición de definiciones, y clasificación de los efectos negativos del trabajo.</p> <p>-Realizar una lluvia de ideas con la participación voluntaria de los docentes</p> <p>-Exposición de los factores personales y laborales de los efectos negativos del trabajo.</p> <p>-Sesión de preguntas y respuestas para aclarar las dudas de los participantes</p> <p>-Dramatización: Dividir a los participantes en grupos de trabajo (máximo 6 personas por grupo).</p>		<p>2 horas</p>
--	--	--	--	----------------

	<p>-Factores Laborales</p> <p>* Características del centro</p> <ul style="list-style-type: none"> . Dimensiones del centro de trabajo . Imagen y proyección social . La ubicación en relación con el domicilio del docente . Características de las instalaciones <p>* Puesto de trabajo</p> <ul style="list-style-type: none"> . Horario de trabajo . Estabilidad laboral . Salario <p>* Organización del trabajo</p> <ul style="list-style-type: none"> . Cómo se organiza internamente el centro educativo . Participación y coordinación . Cultura de organización . Gestión comunicativa del centro 	<p>Cada grupo realizara una dramatización donde se demuestre la influencia de los factores personales y laborales en la aparición de los efectos negativos del trabajo</p> <p>-Realizar el cierre de la actividad</p>		
--	---	---	--	--

	<ul style="list-style-type: none">. Desarrollo de la carrera profesional. Poder de decisión y control. Relaciones interpersonales en el trabajo. Aceptación de responsabilidades por parte del docente. Interrelación con problemas familiares sociales que presente el alumno			
--	--	--	--	--

Modulo III Fatiga				Duración: 3 horas
Objetivo Terminal: Al finalizar el presente modulo los docentes se encontraran en capacidad de definir el termino fatiga, clasificación, características, manifestaciones clínicas y criterios diagnósticos.				
Objetivo Especifico	Contenido	Estrategias Metodológicas	Recursos	Tiempo
-Dada diversas situaciones de aprendizaje, los docentes estarán en capacidad de conocer las definiciones y clasificaciones de la fatiga	<p>-Definiciones y Clasificaciones</p> <p>-Fatiga</p> <p>-Clasificación</p> <p>*Según la parte del organismo afectada</p> <ul style="list-style-type: none"> . Fatiga muscular . Fatiga intelectual . Fatiga nerviosa . Fatiga sensorial (visual y auditiva) . Fatiga psicológica . Fatiga emocional. <p>*En relación al momento de aparición</p> <ul style="list-style-type: none"> . Fatiga aguda . Fatiga crónica 	<p>-Exponer a los participantes los objetivos y contenidos del modulo.</p> <p>-Los docentes realizaran una lluvia de ideas acerca de las definiciones de la fatiga</p> <p>-Exposición de definiciones y clasificación de la fatiga</p> <p>-Sesión de preguntas y respuestas para aclarar las dudas de los participantes</p>	<p>Humanos:</p> <ul style="list-style-type: none"> -Facilitador -Docentes participantes <p>Materiales:</p> <ul style="list-style-type: none"> -Transparencias -Retroproyector -Pizarra acrílica -Marcadores para pizarra acrílica -Hojas para anotaciones -Lápices de grafito 	1 hora

<p>-A partir de una exposición ilustrativa, los docentes estarán capacitados para identificar las manifestaciones clínicas que se presentan en la fatiga</p>	<p>-Manifestaciones Clínicas</p> <p>*Aspecto físico</p> <ul style="list-style-type: none"> . Palidez . Hipotonía muscular . Descuido en el vestido o peinado .Variaciones del peso .Temblor y aceleración del pulso durante el esfuerzo físico .Falta de atención .Dificultad para mantener una conversación <p>*Sensitivos</p> <ul style="list-style-type: none"> . Dolor difuso y profundo . Pesadez en las masas musculares .Cansancio ocular con hiperemia conjuntival .Cefalea .Afecciones de la audición .Alteraciones del humor y del carácter 	<p>-Exposición ilustrativa de las manifestaciones clínicas de la fatiga</p> <p>-Organizar a los participantes de forma individual, para realizar actividad evaluativa:</p> <ul style="list-style-type: none"> . Responder evaluación escrita: <ul style="list-style-type: none"> -Defina con sus propias palabras el significado de fatiga -Señale las manifestaciones clínicas de la fatiga. 		<p>1 hora</p>
--	---	---	--	---------------

<p>-A partir de de una exposición didáctica los docentes estarán en capacidad de conocer los criterios para diagnosticar la fatiga crónica</p>	<p>.Hipersensibilidad sensorial .Alteraciones del sueño.</p> <p>-Criterios Diagnósticos para fatiga crónica</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Cansancio o agotamiento extremo. 2. Malestar y/o cansancio post-esfuerzo 3. Trastornos del sueño 4. Dolores articulares y/o musculares 5. Presentar 2 o más de las siguientes alteraciones por sistemas: <ol style="list-style-type: none"> 5.1. Neurocognitivas 5.2. Inmunológicas 5.3. Neuroendocrinas 6. Enfermedad que persiste más de seis meses 	<p>-Exposición de los criterios diagnósticos para la fatiga crónica</p> <p>-Sesión de preguntas y respuestas para aclarar las dudas de los participantes</p> <p>-Realizar el cierre de la actividad</p>		<p>1 hora</p>
--	--	---	--	---------------

Modulo IV Estrés				Duración: 4 horas
Objetivo Terminal: Al finalizar el presente modulo los docentes se encontraran en capacidad de interpretar la definición de estrés, cambios orgánicos que lo desencadena y cuales son sus manifestaciones clínicas.				
Objetivo Especifico	Contenido	Estrategias Metodológicas	Recursos	Tiempo
- A partir de de una exposición didáctica los docentes estarán en capacidad de conocer las diferentes definiciones de estrés y los cambios orgánicos que lo desencadena	-Definición de estrés -Palabras relacionadas con el estrés . Excitación . Angustia . Reacción emocional -Cambios orgánicos que desencadenan el estrés . Cambios bioquímicos . Cambios fisiológicos	-Exponer a los participantes los objetivos y contenidos del modulo. Entrega de material impreso a los participantes -Dinámica grupal rompe hielo: cada docente expondrá su opinión y vivencias relacionadas con la presencia de estrés durante su actividad laboral, inicia la actividad el facilitador. -Exposición de definiciones de estrés y los cambios orgánicos que lo desencadena	Humanos: -Facilitador -Docentes participantes Materiales: -Transparencias -Retroproyector -Material impreso -Lectura -Papel bond -Marcadores -Hojas para anotaciones -Lápices de grafito	1,5 horas
-Dada diversas situaciones de aprendizaje, los docentes estarán en capacidad de identificar	-Manifestaciones Orgánicas . Aumento de la frecuencia cardiaca . Aumento de la frecuencia	-Lectura relacionada con las manifestaciones clínicas del estrés. En la lectura deben involucrarse todos los docentes. Resumen de la lectura por parte de voluntarios.		2,5 horas

<p>las manifestaciones clínicas que se presentan en el estrés</p>	<p>respiratoria . Hipertensión arterial . Alteraciones digestivas (gastritis, úlceras duodenales) . Trastornos del sueño . Alergias . Mialgias . Mayor vulnerabilidad a los procesos infecciosos</p> <p>-Manifestaciones Psicológicas</p> <p>. Apatía . Malestar . Vergüenza . Inseguridad . Nerviosismo . Irritabilidad o agresividad . Miedo de enfermar o síndrome de sobreexcitación . Disminución de la libido . Perturbación en la memoria, atención y concentración</p>	<p>-Exposición acerca de las manifestaciones clínicas del estrés.</p> <p>-Dividir a los participantes en grupos de trabajo (máximo 6 personas por grupo). Cada grupo deberá elaborar una mapa mental donde pueda expresar de forma clara y didáctica lo aprendido acerca de las manifestaciones clínicas del estrés.</p> <p>-Exposición de los mapas mentales elaborados por los grupos de trabajo, cada grupo deberá seleccionar un expositor</p> <p>-Sesión de preguntas y respuestas para aclarar las dudas de los participantes</p> <p>-Realizar el cierre de la actividad</p>		
---	---	--	--	--

Modulo V Hastío Psíquico				Duración: 4 horas
Objetivo Terminal: Al concluir el presente modulo los docentes se encontraran en capacidad de definir el termino hastío psíquico, características esenciales, etapas y cuales son sus manifestaciones clínicas.				
Objetivo Especifico	Contenido	Estrategias Metodológicas	Recursos	Tiempo
-A partir de de una exposición didáctica los docentes estarán en capacidad de conocer la definición de hastío psíquico y términos sinónimos	-Definición de hastío psíquico -Términos sinónimos: <ul style="list-style-type: none"> . Burnout . Síndrome de desgaste profesional . Síndrome del quemado 	-Exponer a los participantes los objetivos y contenidos del modulo. Entrega de material impreso a los participantes -Exposición de definiciones del hastío psíquico y términos sinónimos -Sesión de preguntas y respuestas para aclarar las dudas de los participantes	Humanos: <ul style="list-style-type: none"> -Facilitador -Docentes participantes Materiales: <ul style="list-style-type: none"> -Transparencias -Retroproyector -Material impreso -Pizarra acrílica -Marcadores para pizarra acrílica -Película -Televisor -DVD -Hojas para anotaciones -Lápices de grafito 	1 hora
- Dada diversas situaciones de aprendizaje, los docentes estarán en capacidad de conocer las características esenciales y etapas del hastío psíquico	-Características esenciales del hastío psíquico 1. Agotamiento Emocional 2. Despersonalización 3. Sentimiento de Inadecuación Profesional	-Proyección de película donde se presenta caso de hastío psíquico -De manera individual cada docente describirá con sus propias palabras las características observadas en el personaje de la película y su relación con el hastío psíquico.		1 hora

<p>-A partir de de una exposición didáctica y proyección de la película los docentes estarán en capacidad de conocer las manifestaciones clínicas que se presentan en el hastío psíquico</p>	<p>-Etapas del hastío psíquico</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. El entusiasmo idealista 2. El estancamiento 3. La frustración 4. La apatía <p>- Manifestaciones Clínicas</p> <p>1. Síntomas Físicos</p> <ul style="list-style-type: none"> .Alteraciones cardiovasculares . Fatiga crónica . Cefalea o migraña .Alteraciones gastrointestinales . Mialgias . Alteraciones respiratorias . Alteraciones del sueño . Alteraciones dermatológicas .Alteraciones menstruales y 	<p>-Exposición de las características esenciales y etapas del hastío psíquico.</p> <p>-Exposición de las manifestaciones clínicas de hastío psíquico.</p> <p>-Organizar a los participantes de forma individual, para realizar actividad evaluativa: .Que manifestaciones clínicas relacionados con el hastío psíquico identificó en la proyección de la película y durante la exposición, justifique su respuesta.</p> <p>-Realizar el cierre de la actividad</p>		<p>2 horas</p>
--	---	---	--	----------------

	<p>disfunción sexual entre otros.</p> <p>2.Alteraciones Conductuales</p> <ul style="list-style-type: none"> . Alteraciones de la conducta Alimentaría . Abuso de drogas, fármacos y alcohol . Ausentismo laboral . Conductas de elevado riesgo . Hipertrofias de hobbies . Dedicación creciente al estudio . Desarrollo de actividades extra laborales. <p>3. Alteraciones Emocionales</p> <ul style="list-style-type: none"> . Ansiedad 			
--	--	--	--	--

	<ul style="list-style-type: none">. Depresión. Irritabilidad. Baja autoestima. Falta de motivación. Dificultad de concentración. Distanciamiento emocional. Sentimiento de frustración profesional. Deseo de abandonar el trabajo.			
--	---	--	--	--

Modulo VI Medidas de Prevención y Control para los Efectos Negativos del Trabajo				Duración: 7 horas
Objetivo Terminal: Al finalizar el presente modulo los docentes se encontraran en capacidad de aplicar las técnicas y estrategias necesarias para la prevención de los efectos negativos del trabajo.				
Objetivo Especifico	Contenido	Estrategias Metodológicas	Recursos	Tiempo
-Dada una situación de aprendizaje los docentes se encontraran en capacidad de definir la autoestima y otros términos relacionados, conocer estrategias para reforzar la autoestima.	<p>-Definiciones:</p> <ul style="list-style-type: none"> .Autoestima .Motivación al logro .Crecimiento personal .Relaciones interpersonales .Relaciones grupales <p>-Estrategias para reforzar la autoestima.</p>	<p>-Presentación del invitado (Psicólogo) ante el grupo de participantes</p> <p>-Exponer a los participantes los objetivos y contenidos del modulo. Entrega de material impreso a los participantes</p> <p>-Dirigir una dinámica grupal rompe hielo, para favorecer la participación de los docentes. . Cada participante representará el piso de un edificio, en cada piso existen diversas manifestaciones de los efectos negativos del trabajo y como estos y como estos interfieren en el ámbito laboral. Cada participante debe buscar una alternativa para tratar de solventar su situación y la de sus compañeros.</p>	<p>Humanos:</p> <ul style="list-style-type: none"> -Facilitador -Docentes participantes -Invitado: Psicólogo <p>Materiales:</p> <ul style="list-style-type: none"> -Transparencias -Retroproyector -Material impreso -Lecturas -Pizarra acrílica -Marcadores para pizarra acrílica -Papel bond -Marcadores -Película -Televisor -DVD -Hojas para anotaciones 	1 hora

<p>-Dada diversas situaciones de aprendizaje, los docentes estarán en capacidad de conocer las técnicas y estrategias grupales e individuales existentes para afrontar y prevenir la fatiga.</p>	<p>Técnicas Preventivas de la Fatiga</p> <p>* Estrategias grupales para afrontar y prevenir la fatiga</p> <p>-Ergonomía: Técnica de prevención de la fatiga que actúa mediante la adaptación del ambiente al hombre (diseño del ambiente, técnicas de concepción, equipamiento del puesto de trabajo, organización del trabajo, proyecto de instalaciones, etc.).</p> <p>-Psicología: Técnica de prevención de los problemas psicosociales (insatisfacción, agotamiento psíquico, etc.)</p>	<p>-Exposición de definiciones y técnicas para reforzar la autoestima con la participación activa de los docentes</p> <p>-Exposición de técnicas y estrategias grupales e individuales existentes para prevenir la fatiga, se pondrán en práctica algunas de ellas con los participantes.</p> <p>-Organizar a los participantes en grupos de trabajo, para realizar actividad evaluativa:</p> <ul style="list-style-type: none"> . Elaborar mapas conceptuales con la información obtenida. . Cada grupo elegirá un relator para exponer los aspectos revisados. <p>-Organizar a los participantes de manera individual para realizar evaluación escrita:</p> <ul style="list-style-type: none"> . En base a su experiencia laboral y los conocimientos adquiridos con la exposición y la elaboración del mapa conceptual, cual (es) 	<p>-Lápices de grafito</p>	<p>1,5 horas</p>
--	---	---	----------------------------	------------------

	<p>* Estrategias individuales para afrontar y prevenir la fatiga</p> <ul style="list-style-type: none"> -Hacer más lento el ritmo de trabajo en la medida de lo posible -Realizar rectificación del trabajo con mayor detalle de lo normal -Utiliza mayor número de recordatorios externos para ayudar a la memoria (aligerando su carga) - Evitar las tareas más críticas (si pueden posponerse). -Fortalecimiento de la propia capacidad de resistencia. -Conocer la capacidad de resistencia a la fatiga que posee cada persona a través de: 	<p>estrategias aplicaría usted para prevenir la fatiga, justifique su respuesta.</p>		
--	--	--	--	--

<p>-A partir de diversas situaciones de aprendizaje, los docentes estarán en capacidad de conocer las técnicas de la organización del trabajo y técnicas individuales existentes para la prevención del estrés.</p>	<p>.Características personales (por ejemplo, la edad) y por otros factores como:</p> <p>.Los hábitos de alimentación, de descanso y de ejercicio.</p> <p>Técnicas de la organización del trabajo para prevenir el estrés</p> <p>-Volumen de trabajo acorde con las habilidades y los recursos de los trabajadores.</p> <p>-Oportunidad para que los trabajadores utilicen sus habilidades.</p> <p>-Definición de responsabilidades de cada persona.</p> <p>-Oportunidad de participación, toma de decisiones y acción.</p>	<p>-Organizar a los participantes en grupos de trabajo, para realizar lecturas acerca del tema.</p> <p>.Cada grupo seleccionará un relator que realizará un resumen de la lectura realizada.</p> <p>-Exposición de técnicas de la organización del trabajo y técnicas individuales existentes para la prevención del estrés.</p> <p>-Organizar a los participantes en grupos de trabajo, cada grupo realizará una dramatización acerca de una técnica utilizada en la prevención del estrés.</p>		<p>1,5 horas</p>
---	---	--	--	------------------

	<p>-Establecimiento de posibilidades de trabajo en el futuro.</p> <p>-Oportunidades para la interacción social entre los trabajadores.</p> <p>-Discusiones de grupo con los empleados, en temas que involucren al colectivo.</p> <p>-Conocer las percepciones del empleado sobre las condiciones de trabajo, el estrés, la salud, y la satisfacción.</p> <p>Técnicas individuales de prevención y autocontrol del estrés:</p> <p>-Técnicas de respiración.</p> <p>-Técnicas de relajación progresiva</p>			
--	---	--	--	--

<p>-Dada diversas situaciones de aprendizaje, los docentes estarán en capacidad de conocer</p>	<ul style="list-style-type: none"> -Técnicas de autohipnosis. -Técnicas de entrenamiento autógena -Técnicas de detención del pensamiento. -Técnicas de afrontamiento de problemas -Influencia de la nutrición y el ejercicio físico. -Administración del tiempo -Técnicas de autoconfianza y afrontamiento del estrés. <p>Técnicas prácticas de prevención y control del hastío psíquico (Burnout):</p>	<p>-Los participantes realizarán una lluvia de ideas acerca de las estrategias que pueden aplicarse para prevenir el hastío psíquico (Burnout)</p>		<p>3 horas</p>
--	---	--	--	----------------

<p>las técnicas de prevención y control del hastío psíquico (Burnout) a nivel organizativo, interpersonal e individual.</p>	<p>* A nivel organizativo</p> <ul style="list-style-type: none"> • Establecer programas de acogida que integren un trabajo de ajuste entre los objetivos de la organización y los percibidos por el individuo. • Establecer mecanismos de feedback o retroinformación del resultado del trabajo. • Promover el trabajo en equipo. • Disponer de oportunidad para la formación continua y desarrollo del trabajo. • Aumentar el grado de autonomía y control del trabajo, descentralizando la toma de decisiones. 	<p>-Exposición de técnicas prácticas utilizadas para la prevención y control del hastío psíquico (Burnout) a nivel organizativo, interpersonal e individual, se pondrán en práctica algunas de ellas con los participantes.</p> <p>-Proyección de película en la que se colocan en práctica algunas de las técnicas ya explicadas.</p> <p>-Organizar a los participantes de manera individual para realizar evaluación escrita:</p> <ul style="list-style-type: none"> . En base a la proyección de la película y los conocimientos adquiridos con la exposición, responder: <ul style="list-style-type: none"> . Cuales fueron las técnicas que se emplearon para prevenir el burnout. . Considera que podrían aplicarse otras técnicas, justifique su respuesta. <p>-Evaluación final a los docentes, para lo cual se aplicará nuevamente</p>		
---	--	---	--	--

	<ul style="list-style-type: none"> • Disponer del análisis y la definición de los puestos de trabajo, evitando ambigüedades y conflictos de roles. • Establecer líneas claras de autoridad y responsabilidad. • Regular las demandas en lo referente a la carga de trabajo, adecuarla. • Mejorar las redes de comunicación y promover la participación en la organización. • Fomentar la colaboración y no la competitividad en la organización. • Fomentar la flexibilidad horaria. 	<p>el cuestionario del nivel de conocimiento, de esta manera se verificará que los docentes se encuentran capacitados para la prevención de los efectos negativos del trabajo. Seguidamente los docentes evaluarán el programa de capacitación y los aspectos que consideran deben incluirse o ser mejorados.</p> <p>-Realizar el cierre de la actividad con un compartir.</p>		
--	--	--	--	--

	<ul style="list-style-type: none"> • Favorecer y establecer planes de promoción transparentes e informar de los mismos. • Promover la seguridad y estabilidad en el empleo, se puede establecer asistencia, por parte de personal especializado. • Facilitar a los trabajadores de los recursos adecuados para conseguir los objetivos de trabajo <p>* A nivel interpersonal</p> <ul style="list-style-type: none"> • Fortalecer los vínculos sociales entre los trabajadores, favorecer el trabajo en grupo y evitar el aislamiento. • Formarles en estrategias de colaboración y cooperación grupal. 			
--	--	--	--	--

	<ul style="list-style-type: none"> • Promover y planificar el apoyo social en el trabajo • Se recomienda realizar grupos de apoyo para discutir la relación con el trabajo por parte de los profesionales. • Entrenamiento en habilidades sociales • Es preciso establecer sistemas democráticos y participativos en el trabajo. • Consolidar la dinámica grupal para aumentar el control del trabajador sobre las demandas psicológicas del trabajo. • Establecer trabajos de supervisión profesional (en grupo) a los trabajadores 			
--	--	--	--	--

	<p>* A nivel individual</p> <ul style="list-style-type: none"> • Realizar una orientación profesional al inicio del trabajo • Es importante tener en cuenta la diversificación de las tareas y la rotación en las mismas. • Poner en práctica programas de formación continua. • Mejorar los recursos de resistencia y proteger a la persona para afrontar las situaciones estresantes. • Formar en la identificación, discriminación y resolución de problemas. • Implementar cambios de ambiente de trabajo, rotaciones. 			
--	---	--	--	--

	<ul style="list-style-type: none">• Establecer programas de supervisión profesional individual.• Aumentar los recursos o habilidades comunicativas y de negociación.• Trabajar el feedback, reconociendo adecuadamente las actividades finalizadas.• Entrenamiento a fin de conseguir un ajuste individuo-puesto de trabajo			
--	--	--	--	--

CAPITULO V

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Conclusiones

1. En el diagnóstico acerca del nivel de conocimiento de los docentes de la II etapa de las Escuelas Saludables del Municipio Iribarren, se detectó un nivel de conocimiento entre regular y deficiente en diversos aspectos evaluados: aspectos generales de la salud ocupacional, manifestaciones clínicas de los efectos negativos del trabajo, estrategias de prevención de los efectos negativos del trabajo, aspectos relacionados con la fatiga y el hastío psíquico.

2. En el desarrollo de la investigación se determinó la factibilidad institucional, técnica, económica, política, social y legal que determinaron la posibilidad de diseñar el Programa de Capacitación para la Prevención de los Efectos Negativos del Trabajo, dirigidos a los docentes, concluyéndose que existe la voluntad de los directivos de las instituciones donde laboran los docentes y del Decanato de Ciencias de la Salud de la Universidad Centroccidental “Lisandro Alvarado” que permiten la educación y formación en salud ocupacional. Existen los espacios físicos que pueden utilizarse para impartir los talleres comprendidos en el programa, y la voluntad de colaboración de los directivos en relación a equipos, materiales y útiles de trabajo existentes en la institución. Desde el punto de vista social los docentes requieren capacitarse en la prevención de los efectos negativos del trabajo por ser las principales patologías que afectan a este grupo de trabajadores. Por último el sustento legal se encuentra establecido en nuestra legislación vigente, en la cual se promueven la capacitación y educación en esta área.

3. Se presenta el diseño del Programa de Capacitación para la Prevención de los Efectos Negativos del Trabajo dirigido a los docentes de la II etapa de educación básica de las escuelas saludables, con su contenido en lo que se refiere al objetivo general y objetivos específicos, fundamentación y descripción de los módulos. El Programa tiene como propósito brindar un instrumento que permita mejorar el nivel de conocimientos sobre aspectos generales de la salud ocupacional, generalidades de los Efectos Negativos del Trabajo, aspectos relacionados con la fatiga, estrés y hastío psíquico y por último las medidas de prevención y control para cada uno de los Efectos Negativos del Trabajo estudiados.

Recomendaciones

Al Ministerio del Poder Popular para la Educación, a la Dirección Regional de Educación y a las Instituciones Educativas adscritas a este Ministerio:

- Desarrollar políticas de capacitación dirigido a los trabajadores de la educación.
- Implementar programas educativos dirigidos a sus docentes, en especial a los Delegados y Delegadas de Prevención con la incorporación del Programa de Capacitación para la Prevención de los Efectos Negativos del Trabajo.
 - Estimular la participación de los docentes en las actividades de capacitación.
 - Apoyar a los docentes en las actividades de capacitación en esta área en cuanto a recursos humanos, físicos y financieros, en especial a los interesados en difundir los conocimientos en materia de salud ocupacional y efectos negativos del trabajo.
- Reproducir y difundir el Programa de Capacitación para la Prevención de los Efectos Negativos del Trabajo en los docentes de otras instituciones con características similares.

Al Instituto Nacional Prevención Salud y Seguridad Laborales:

- Promover la conformación de los Comité de Seguridad y Salud Laboral, quienes tendrían dentro de sus funciones la capacitación de los docentes de cada institución.

- Apoyar a las instituciones de educación básica en la formación de los docentes, con el apoyo del Programa de Capacitación.

A la Universidad Centroccidental “Lisandro Alvarado”:

- Asesorar a las instituciones educativas en la organización y ejecución de los Talleres de Capacitación utilizando el Programa de Capacitación para la Prevención de los Efectos Negativos del Trabajo, de igual manera podrá realizarse en otros aspectos relacionados con la salud ocupacional.

- Promover la publicación en el ámbito nacional e internacional de este tipo de investigaciones.

A los Trabajadores del Sector Educación:

- Participar activamente en actividades de capacitación para la prevención de los Efectos Negativos del Trabajo, así como de otros aspectos relacionados con la salud ocupacional.

- Incorporar la utilización del Programa de Capacitación para la Prevención de los Efectos Negativos del Trabajo, así como de otros programas en el área, desarrollados por el Comité de Seguridad y Salud Laboral.

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

Almirall, P. 1993. Efectos negativos de las cargas de trabajo. Instituto de Medicina del Trabajo. Cuba. pp. 2-27.

Almirall, P; Mayor, J; Santana, S. 2004. Especialistas estudian impacto de condiciones de trabajo en la salud de los docentes. URL: <http://www.minci.gov/noticiasnacionales/1/2132/especialistas> (Consulta: Agosto 02, 2006)

Álvarez, T; D' Aubeterre, M; Álvarez, J. 2007. Docentes sienten estrés por currículo. URL: <http://www.agenciapana.org.ve>. (Consulta: Marzo 09, 2008)

Aranda, C; Pando, M; Pérez, M. 2006. Uno de cada cinco educadores padece el síndrome del profesor quemado. URL: <http://www.noticiasjóvenes.com> (Consulta: Mayo 03, 2007)

Bermejo, T. 2007. Variables cognitivas mediadoras en el malestar docente. Editorial MAPFRE MEDICINA. Vol. 18 No. 1. Enero/Marzo 2007. pp. 4-17.

Bermúdez, E. 2005. Riesgos Psicosociales del Docente: violencia en las aulas y las nuevas tecnologías. URL: <http://www.ugr.es/~servimeco/revista.etican.et/numero4>. (Consulta: Septiembre 7, 2006)

Bermúdez, F. 2005. Síntomas del burnout URL: <http://wikipedia.org/wiki/Burn-out>. (Consulta: Junio 20, 2006)

Betancourt, J. 2003. Lineamientos para el monitoreo del estado de salud de los trabajadores de la docencia de la I y II etapa de educación básica en las instituciones seleccionadas para el proyecto “Escuelas Saludables”. Universidad Centroccidental “Lisandro Alvarado” Barquisimeto.

Betancourt, O. 1999. Para la enseñanza e investigación de la salud y seguridad en el trabajo. 1º Edición. Editorial OPS/OMS-FUNSA. Ecuador. pp. 299-328.

Betancourt, O y Palacios, M. 1999. Trabajo y Salud en el Magisterio del Ecuador. Salud de los Trabajadores. Vol. 7 No. 2. Julio. pp. 101-121.

Caballero, E. 2004. Discapacidad laboral por trastornos mentales en trabajadores docentes. Rev. Cubana Salud y Trabajo. Vol. 5, nº 2. URL: <http://cielo.sld.cu/cielo>. (Consulta: Agosto 20, 2006)

Constitución de la República Bolivariana de Venezuela. 1999. Gaceta Oficial No 36830. 30 de Diciembre. Venezuela.

Contratación Colectiva de los docentes. 2004. Venezuela.

Desoille, H. 1986. Estrés Ocupacional. In: R. Whiting (ed). Medicina del trabajo. Ministerio de Cultura. Editorial Científico Técnica. La Habana. pp. 779-794.

Escalona, E. 2005. El estrés y el cansancio constituyen los componentes principales de las emociones. URL: <http://cielo.sld.cu/cielo>. (Consulta: Mayo 03, 2007)

Escalona, E; Sánchez, L; González, M. Estrategias participativas en la identificación de la carga de trabajo y problemas de salud en docentes de escuelas primarias. Salud de los Trabajadores. Vol. 15 No 1 Junio. pp. 17-35.

Esteve, J. 1992. El malestar docente. 3º Edición. Editorial Laia. Barcelona. pp. 19-85.

Fernández, P. 2006. Sectores de la actividad económica en Venezuela. URL: <http://www.terra.es/personal12/pfigares/econ.htm>. (Consulta: Julio 16, 2007)

Franco, A. 2006. Desgaste profesional. Cambios en el trabajo medico actual. Nuevas Patologías. URL: <http://www.estrucplan.com.ar>. (Consulta: Julio 17, 2006)

Godoy, M. 1996. Factores de Riesgo Psicosociales. Documento Técnico. Empresa Colombiana de Salud, Ambiente y Desarrollo-ECOSAD. Editorial Seguro Social. Colombia. pp. 70-103.

Justo, J. 1996. Organización Panamericana de la Salud. Promoción de la Salud en el Ámbito Escolar: Análisis Descriptivo de la Situación Actual en varios países de la Región. OPS/OMS. Washington, D.C.

Kohen, J. 1999. Salud y trabajo docente, elementos teórico-metodológicos de la investigación al monitoreo epidemiológico. Salud de los trabajadores Vol. 7 No. 2. Julio. pp. 51-67.

LaDou, J. 1999. Estrés Laboral. In: R. Whiting (ed). Diagnostico y Tratamiento en Medicina Laboral y Ambiental. 2º Edición. Editorial El Manual Moderno. México. pp. 623-640.

Ley Orgánica de Educación y su Reglamento. 2003. Gaceta Oficial No 5662. 24 de Septiembre. Venezuela.

Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo. 2005. Gaceta Oficial No 38236. 26 de Julio. Venezuela.

Ley Orgánica del Sistema de Seguridad Social. 2002. Venezuela.

Ley Orgánica del Trabajo. 1997. Gaceta Oficial No 5152. 19 de Junio. Venezuela.

Martínez, D; Valles, I; Kohen, J. 1997. S/f. Salud y Trabajo Docente. Tramas del malestar en la escuela. Editorial Kapelusz. Argentina. pp. 15-23, 67-85.

Messing, K; Seifert, A; Escalona, E. 1999. El minuto de 120 segundos: analizar la actividad de trabajo para prevenir problemas de salud mental en educadoras de escuelas primarias. Salud de los Trabajadores. Vol. 7 No. 2. Julio. pp. 69-88.

Moreno, I. 2003. Organización del trabajo docente y estabilidad laboral. URL: <http://www.ceno.onam.mx/ponsumloc/ponencias/1277html>. (Consulta: Septiembre 20, 2006)

Moriana, J. 2005. Burnout y cuidado de la salud en voluntarios. URL: <http://www.psicopol.unsl.edu.ar>. (Consulta: Septiembre 28, 2006)

Nutbeam, D. 2003. Organización Panamericana de la Salud. Promoción de la salud: una antología. Publicación Científica N° 557. OPS/OMS. Washington DC. pp. 383-403.

Palacio, M. 2002. Lecciones Aprendidas en el Proceso de Implementación de la Estrategia de Escuelas Saludables. URL: <http://www.saludlaboral.mendoza.edu.artabaco.htm>. (Consulta: Septiembre 22, 2006)

Palacio, M. 2006. Escuela Saludable: una estrategia para la construcción cultural de la paz. URL: <http://encolombia.com/medicina/pediatrica/pedi>. (Consulta: Agosto 12, 2006)

Pérez, M. 1997. Factores Psicosociales y estrés en docentes con disfonías. Universidad Centroccidental "Lisandro Alvarado". Barquisimeto.

Pineda, E. 1994. Metodología de la Investigación. Manual para el desarrollo de personal de salud. Organización Panamericana de la Salud. Washington DC. pp. 108-120.

Reglamento de la LOPCYMAT. 2007. Gaceta Oficial No 38596. 03 de Enero de 2007. Venezuela.

Reid, S; Chalder, T; Cleare, A. 2000. Criterios diagnóstico para el síndrome de fatiga crónica. URL: <http://www.intermedicina.com/books.htm>. (Consulta: Agosto 12, 2006)

Rodríguez, L; Oramas, A; Rodríguez, E. 2007. Estrés en docentes de educación básica: estudio de caso en Guanajuato, México. Salud de los Trabajadores. Vol. 15 No 1 Junio. pp. 5-16.

Sánchez, A. 2006. Actividades del sector terciario en Venezuela. Servicios Venezolanos. URL: http://rincondelvago.com/trabajo_global/geografia. (Consulta: Agosto 10, 2006)

Sauter, S; Murphy, L; Nurrell, J; Levi, L. 2001. Organización Internacional de los Trabajadores. Ministerio del Trabajo y Asuntos Sociales. Factores Psicosociales y de organización. In. R. Whiting (ed) Enciclopedia de Salud y Seguridad en el Trabajo. 3ra Edición. Tomo 2. España. pp. 34.3-35.2.

ANEXOS

ANEXO A

RESUMEN CURRICULAR DE LA AUTORA

DATOS ACADÉMICOS:

Nombre: Mary Lisbeth Pérez Barradas **Cédula de Identidad:** 11.650.316.

Nacionalidad: Venezolana. **Estado Civil:** Casada.

Teléfono: 0251 - 6115881 Habitación 0416 – 2592338 Celular.

ESTUDIOS REALIZADOS:

Pregrado: Universidad Centroccidental “Lisandro Alvarado”

Título: Médico Cirujano.

Fecha de graduación: 02 de Noviembre de 2001

Otros Estudios:

- Programador Analista en Computación. I.L.C.A. 1992.
- V Controversias “Dr. J.E. Moros Guedez”. Sociedad Venezolana Medicina. Interna 1998.
- Medicina Transfusional. Banco de Sangre H.C.U.A.M.P. 1999.
- Dermatología Itinerante. Soc. Venezolana de Dermatología 1999.
- IV Congreso Pediátrico. Hospital Pediátrico Andrés Riera Zubillaga. 1999.
- Curso Introductorio en Salud Ocupacional. Universidad de Carabobo. 2005.
- I Jornada Nacional “Dolor Lumbar y Trabajo”. UCLA. 2.005.
- Curso Introductorio del Postgrado de Salud e Higiene Ocupacional. UCLA. 2005
- Curso de Inglés Instrumental en Ciencias de la Salud UCLA 2006.
- Curso de Semiología Lumbar. CEAN MEDICAL C.A. Noviembre 2007.

EXPERIENCIA LABORAL:

-Hospital Central Universitario “Antonio María Pineda”. Barquisimeto. Estado Lara. Marzo 2002 - Febrero 2004: Médico Interno.

-Hospital Universitario “Dr. Luís Gómez López”. Barquisimeto. Estado Lara. Abril - Diciembre 2004: Medico Residente de Neumonología

-Fundación Centro Médico Preventivo Empresarial (MEDICAPMIL). Zona Industrial 2. Barquisimeto. Estado Lara. Julio 2004 - Marzo 2006: Medico Residente

-Unidad Clínica Laboral. Servicio Médico Empresa Kraft Foods Venezuela. Zona Industrial 2. Barquisimeto. Estado Lara. Marzo - Noviembre 2005: Medico de Planta.

-Unidad Clínica Laboral. Servicio Médico Empresa Brahma. Zona Industrial 2. Barquisimeto. Estado Lara. Diciembre 2005 - Enero 2008: Medico Coordinador del Servicio Medico

ANEXO B

Universidad Centroccidental “Lisandro Alvarado”

Postgrado de Salud e Higiene Ocupacional

El siguiente cuestionario tiene como finalidad determinar el nivel de conocimiento acerca de los efectos negativos del trabajo (fatiga, stress y hastío psíquico), que posee el personal docente de la II etapa de educación básica de las instituciones educativas adscritas al Proyecto Escuelas Saludables.

Instrucciones: Lea detenidamente cada una de las preguntas y seleccione la opción que considere correcta. Todas las preguntas son de selección única. El desarrollo del cuestionario es individual y de forma anónima, por lo que se agradece su colaboración y sinceridad al responder.

I PARTE: Datos de Identificación:

Institución en que labora: _____

Grado que imparte: _____

II PARTE: Nivel de conocimiento acerca de los aspectos generales de la salud ocupacional.

1) La Salud Ocupacional es:

- a) El área que se ocupa de la salud de la población en general, incluyendo los trabajadores.
- b) Una ciencia que se encarga de que no existan enfermos, en las áreas de trabajo.
- c) Un área multidisciplinaria dedicada al estudio integral de la salud de los trabajadores
- d) Una ciencia que tiene como objetivo impedir que los trabajadores se accidenten.
- e) Una rama de la medicina que se encarga de estudiar las enfermedades que sufren los trabajadores.

2) Los actores ó protagonistas de la salud ocupacional son:

- a) Los trabajadores y directores.
- b) Los docentes y directores.
- c) Los trabajadores, docentes y el estado.
- d) Los trabajadores, empleadores y el estado.
- e) Los trabajadores y empleadores.

3) Un factor de riesgo en el trabajo es:

- a) Una condición normal del trabajo, que puede ser la causa de alguna enfermedad.
- b) Una característica del trabajo que es inofensiva para la salud de la población trabajadora.
- c) Una característica de la condición de trabajo que puede producir daños específicos a la salud de los trabajadores.
- d) Una característica de la condición de trabajo que puede producir daños a la salud de toda la población.
- e) Una particularidad que se encuentra en los trabajos de los docentes y que puede causar un accidente.

4) La presencia de un factor de riesgo en su trabajo puede causarle:

- a) Un accidente de trabajo y/o una enfermedad ocupacional.
- b) Una enfermedad ocupacional.
- c) Comodidad al realizar el trabajo.
- d) Un accidente laboral o una enfermedad común.
- e) Cambios en su estado de ánimo.

5) Un aspecto psicosocial que influye en el trabajo es:

- a) Los alumnos que el docente tiene a su cargo.
- b) La distancia que recorre de la casa a la escuela.
- c) La escasa comunicación con los compañeros de trabajo.
- d) La edad de los compañeros de trabajo.
- e) El déficit de iluminación en el salón de clase.

6) Los efectos negativos del trabajo son:

- a) Situaciones que ocurren ocasionalmente en el trabajo y que pueden influir en el aspecto mental.
- b) Efectos que hacen al trabajo menos positivo y que pueden repercutir en la vida del trabajador.
- c) Las manifestaciones negativas del trabajador, después de estar sometido a condiciones presentes en su trabajo.
- d) La expresión de la parte negativa del trabajo que influye en el estilo de vida del trabajador.
- e) Situaciones que ocurren en el trabajo y que influyen de forma negativa sobre los aspectos psicológicos del trabajador.

7) Señale cual de los siguientes términos corresponde a un efecto negativo del trabajo:

- a) Dolor de cabeza.
- b) Insomnio.
- c) Hastío Psíquico.
- d) Irritabilidad.
- e) Cansancio.

8) Los efectos negativos del trabajo están relacionados de forma directa con:

- a) Las enfermedades que padece el docente.
- b) Las condiciones de trabajo inadecuadas.
- c) El equipo de protección personal que se utiliza.
- d) El numero de veces que sale del salón de clase.
- e) El estado civil del docente.

III PARTE: Nivel de conocimiento acerca de los factores personales, laborales y manifestaciones clínicas de los efectos negativos del trabajo (fatiga, stress y hastío psíquico).

A. Factores Personales.

9) Se define como factores personales de los efectos negativos del trabajo a:

- a) Factores relacionados con las características físicas del trabajador.
- b) Aspectos que tienen relación con las condiciones de vida del trabajador.
- c) Características psicosociales que presenta el trabajador.
- d) Condiciones laborales que están presentes en el entorno del trabajador.
- e) Enfermedades adquiridas por algún familiar.

10) Entre los factores personales que desencadenan la aparición de fatiga mental por causa laboral en los docentes se encuentra:

- a) Divorcio reciente.
- b) Labilidad emocional.
- c) Baja autoestima del docente.
- d) Elevada carga de trabajo domestico.
- e) Exceso de trabajo.

11) Entre los factores personales del docente que tienen relación con la aparición del estrés laboral se encuentra:

- a) Sedentarismo.
- b) Inseguridad.
- c) Persona ansiosa e irritable.
- d) De estado civil casado.
- e) Desinterés.

12) Uno de los factores personales que desencadena la aparición de hastío psíquico por el trabajo del docente es:

- a) Pesimismo.
- b) Inestabilidad emocional.
- c) Cambios en el estado civil.
- d) No culminación de los estudios universitarios.
- e) Desmotivación.

B. Factores Laborales.

13) Se define como factores laborales de los efectos negativos del trabajo a:

- a) La condición presente en el hogar, que puede ser capaz de modificar su estado de ánimo.
- b) Las características y/o situaciones presentes en el entorno laboral que pueden influir de forma negativa en el trabajo.
- c) Los diferentes tipos de clima en donde el docente realiza su trabajo y que pueden ser causantes de enfermedades.
- d) Las creencias religiosas existentes en el área geográfica de la institución educativa.
- e) Los factores que desencadenan en el docente la aparición de enfermedades mentales.

14) Cual de las siguientes opciones corresponde a un factor laboral que condiciona la aparición de los efectos negativos del trabajo.

- a) Trabajar menos de 6 horas al día.
- b) Disfrute de vacaciones anuales.
- c) Presencia de transporte hacia la institución.
- d) Inestabilidad en el cargo que desempeña.
- e) Mantenimiento del salón de clases.

15) Entre los factores laborales que desencadenan la aparición de fatiga física en los docentes se encuentra:

- a) Salón de clases con paredes y techo en mal estado.
- b) Déficit en el servicio de agua potable en la escuela.
- c) Inseguridad en las cercanías de la institución.
- d) Matricula escolar excesiva.
- e) Retraso frecuente en el pago del salario.

C. Manifestaciones Clínicas de Los Efectos Negativos del Trabajo (fatiga, stress y hastío psíquico).

16) Que significa para usted el término en general de fatiga laboral.

- a) Es la presencia de alteraciones músculo esqueléticas a causa de posturas forzadas.
- b) Representa un conjunto de síntomas donde el principal es la contracción muscular.
- c) Agotamiento corporal o mental que se produce como consecuencia de un trabajo.
- d) Fatiga significa cansancio mental y dificultad para concentrarse.
- e) Conjunto de síntomas que se presentan posterior a realizar esfuerzo físico.

17) Cual de los siguientes enunciados corresponde a una manifestación clínica de la fatiga laboral:

- a) Cefalea (dolor de cabeza) frecuente.
- b) Cólicos menstruales.
- c) Desgarros musculares frecuentes.
- d) Pesadez en las masas musculares.
- e) Disminución de la agudeza visual.

18) Que significa para usted el término estrés laboral.

- a) Conjunto de síntomas donde el principal es el dolor de cabeza.
- b) Es el cansancio que se presenta a diario, al final de la jornada de trabajo.
- c) Estado de ansiedad que se presenta por el exceso ó falta de trabajo.
- d) Cansancio mental presentado los días viernes de cada semana.
- e) Un estado que se caracteriza por bajos niveles de ansiedad y de angustia.

19) Cual de las siguientes opciones corresponde a una manifestación clínica del estrés laboral:

- a) Irritabilidad o agresividad.
- b) Calambres en las piernas.
- c) Disminución de la agudeza visual.
- d) Estornudos.
- e) Somnolencia.

20) Cual de las siguientes opciones representa una manifestación clínica del hastío psíquico laboral.

- a) Sentimiento de frustración profesional.
- b) Incapacidad para realizar el trabajo.
- c) Satisfacción, euforia.
- d) Sentimiento de alegría.
- e) Gastritis crónica.

IV PARTE: Nivel de conocimiento acerca de las Medidas Preventivas de los Efectos Negativos del Trabajo (fatiga, stress y hastío psíquico).

21) Señale cual de las siguientes opciones corresponde a una alternativa para manejar los efectos negativos del trabajo.

- a) Incrementar las actividades de trabajo.
- b) Ejercicios de relajación o meditación.
- c) Salir de reposo médico.
- d) Solicitar permiso de forma frecuente.
- e) Disminuir la comunicación con los colegas.

22) Cual de las siguientes recomendaciones para contrarrestar los efectos negativos del trabajo corresponde a la organización del trabajo.

- a) Cambiar el mobiliario del salón de clases.
- b) Incorporar sesiones de bailoterapia en las jornadas de trabajo.
- c) Proporcionar 1 día libre a la semana
- d) Posibilidad de mejorar la comunicación en el trabajo.
- e) Acudir a consulta con el psicólogo 1 vez el mes.

23) Cuales de las siguientes esferas deben tomarse en cuenta a la hora de prevenir los efectos negativos del trabajo.

- a) Personal, laboral, cultural y social.
- b) Laboral, social y cultural.
- c) Personal, intelectual y social.
- d) Social, cultural, clínica y familiar.
- e) Personal, laboral, familiar y social.

24) Una medida a utilizar para prevenir la fatiga laboral es:

- a) Evitar en lo posible realizar los oficios del hogar.
- b) Laborar 2 horas menos en la jornada de trabajo.
- c) Solicitar el apoyo de otro docente.
- d) Evitar laborar horas extra y respetar las horas de sueño.
- e) Solicitar permisos laborales de forma frecuente.

25) Entre las medidas que se pueden adoptar para prevenir la aparición del estrés laboral se encuentran:

- a) Solicitar aumento de la matrícula escolar.
- b) Participar en las actividades de los consejos comunales.
- c) Mudarse a otra ciudad.
- d) Establecer objetivos y prioridades en el trabajo.
- e) Cambiar frecuentemente de lugar de trabajo.

26) Una medida utilizada para prevenir en el trabajo el hastío psíquico es:

- a) Ignorar todas las condiciones que le causan hastío psíquico.
- b) Realizar alguna actividad deportiva: gimnasio, montar bicicleta, etc.
- c) Contratar una persona para que realice las labores del hogar.
- d) Incremento de la comunicación efectiva con los compañeros de trabajo.
- e) Mudarse a otra ciudad o solicitar cambio a otra institución de la ciudad.

Gracias por su valiosa colaboración.

ANEXO C

Universidad Centroccidental “Lisandro Alvarado”

Postgrado de Salud e Higiene Ocupacional

La siguiente encuesta esta dirigida a los directores y representantes de los docentes de las escuelas saludables seleccionadas y tiene como finalidad determinar la factibilidad institucional, técnica, económica, política y social de la institución para llevar a cabo el programa de capacitación dirigido a la prevención de los efectos negativos del trabajo, en los docentes de la II etapa de educación básica de estas instituciones.

Instrucciones: Lea detenidamente cada una de las preguntas y seleccione la opción que considere factible. Todas las preguntas son de selección única. Se le agradece su colaboración y sinceridad al responder.

1) ¿Estaría Usted dispuesto como autoridad de la institución, en permitir la aplicación de un programa de capacitación para la prevención de los efectos negativos del trabajo a los docentes de la II etapa de educación básica?

SI_____ **NO**_____

2) ¿Considera que las condiciones de trabajo presentes en la institución que usted dirige permiten la implementación del programa de capacitación?

SI_____ **NO**_____

3) ¿Dentro de la institución se cuenta con áreas de trabajo acondicionadas para la presentación y aplicación del programa?

SI_____ **NO**_____

4) ¿Existe la posibilidad de facilitar los recursos materiales para la aplicación del programa de capacitación a los docentes (medios audiovisuales, fotocopias, etc.)?

SI_____ **NO**_____

5) ¿Tiene la posibilidad de incorporar el programa de capacitación para la prevención de los efectos negativos del trabajo a las políticas de capacitación y mejoramiento del personal docente de su institución?

SI_____ **NO**_____

6) ¿Considera Usted que la implementación de un programa de capacitación para la prevención de los efectos negativos del trabajo traerá beneficios a los docentes?

SI_____ **NO**_____

7) ¿Está Usted dispuesto a prepararse como facilitador para dar continuidad al programa en la institución donde labora?

SI_____ **NO**_____

Gracias por su valiosa colaboración.