



UNIVERSIDAD CATÓLICA ANDRÉS BELLO
ÁREA DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y DE GESTIÓN
PROGRAMA DE POSTGRADO EN GERENCIA DE RECURSOS HUMANOS Y
RELACIONES INDUSTRIALES

LOS FACTORES ORGANIZACIONALES GENERADORES DE ESTRÉS
LABORAL EN EL PERSONAL DOCENTE DE EDUCACIÓN PRIMARIA DE
LAS INSTITUCIONES PRIVADAS EN VENEZUELA

Proyecto de Trabajo Especial de Grado,
para optar al Grado de Especialista en
Gerencia de Recursos Humanos

Autor: Paulina Castillo
Asesor: Carlos Mazquiaran

Caracas, 17 de mayo del 2011.

Dedicatoria

Quiero dedicar este trabajo a la mujer más maravillosa que he conocido, mi mamá que con su ejemplo he aprendido que las cosas con esfuerzo se logran.

A mis hermanos, cuñado, cuñada y sobrinos, por estar ahí siempre a pesar de mi humor.

A mi familia entera por brindarme tan bellos momentos en familias y que son inolvidables

A mis amistades por acompañarme en todo y darme siempre lo mejor de ustedes sin esperar nada a cambio

Y quiero agradecer estas últimas líneas a una persona especial que hizo de este trabajo una realidad, dándome sus más sinceras recomendaciones para que saliera de la mejor manera.

Y a ti mi Dios, que definitivamente estuviste cerca de mí para alcanzar esta nueva meta y no me abandonaste ni un instante a pesar de sentir muchos tropiezos para lograrlo pero que hoy me doy cuenta que *“el tiempo de Dios es perfecto”*.

ÍNDICE GENERAL

Dedicatoria	
Índice General.....	iii
Resumen.....	v

INTRODUCCIÓN	1
---------------------	----------

Capítulo I. El Problema

A. Planteamiento del problema.....	4
B. Objetivos de la investigación.....	13
1. General.....	13
2. Específicos.....	13
C. Justificación e importancia.....	14

Capítulo II. Marco Teórico

A. Antecedentes del problema.....	20
B. Antecedentes de la investigación.....	23
C. Referencias teóricas.....	29
D. Fundamentos legales.....	48
E. Definición de términos básicos.....	57

Capítulo III. Metodología

A. Diseño.....	63
B. Preguntas de la investigación.....	65
C. Operacionalización de las preguntas.....	66
D. Procedimiento de Investigación.....	67

E. Factibilidad del proyecto.....	69
-----------------------------------	----

Capítulo IV Conclusiones y Recomendaciones

A. Conclusiones.....	71
----------------------	----

B. Recomendaciones.....	74
-------------------------	----

Referencias bibliográficas.....	77
--	-----------

Anexos.....	80
--------------------	-----------

UNIVERSIDAD CATÓLICA ANDRÉS BELLO
ÁREA DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y DE GESTIÓN
PROGRAMA DE POSTGRADO EN GERENCIA DE RECURSOS HUMANOS Y RELACIONES
INDUSTRIALES

LOS FACTORES ORGANIZACIONALES GENERADORES DE ESTRÉS
LABORAL EN EL PERSONAL DOCENTE DE EDUCACIÓN PRIMARIA DE
LAS INSTITUCIONES PRIVADAS EN VENEZUELA

Autor: Paulina Castillo

Asesor: Carlos Mazquiarán.

Fecha: 17-05-2011

RESUMEN

En la organización abundan los factores que pueden provocar estrés. Las presiones para evitar errores o completar actividades en un tiempo limitado, el exceso de trabajo, un directivo exigente o insensible y los compañeros de trabajo desagradables son sólo algunos ejemplos. En este sentido, la presente investigación cuyo diseño es el bibliográfico esta fundamentada en el análisis de los factores organizacionales generadores de estrés laboral en el personal docente de educación primaria de las instituciones privadas en Venezuela, que contribuyan a mejorar la calidad de vida laboral que condiciona el desempeño del docente y los logros en el desarrollo educativo del alumno. La existencia del estrés laboral, en sí misma, y por cuenta propia, no implica menor productividad, la evidencia señala que el estrés puede ser una influencia negativa o positiva para el cumplimiento de las metas del empleado. Por ello se hace necesario que el directivo de los centros escolares conozcan las causas y consecuencias que originan el estrés laboral para la consecución de las metas, permitiendo proveer un ambiente laboral adecuado que promueva la productividad, a fin, de que las instituciones educativas funcionen eficientemente, proporcionándole a los docentes un ambiente que motive al logro de los objetivos y metas del proceso de enseñanza; y en esta medida poder establecer los correctivos necesarios para mejorar o reforzar el mismo y así contribuir a la función legítima de la actividad profesional del docente. Se concluye: que el estrés docente es una excesiva activación física y psicológica relacionada con el esfuerzo para enfrentar las demandas de los centros educativos, y que cuando se cronifica perjudica seriamente la salud de los docentes. Se recomienda: emplear técnicas paliativas centradas en reducir la experiencia emocional del estrés causado por diversos factores, las más utilizadas en el ámbito educativo son las de corte cognitivo-conductual aunque también se encuentra centradas en el ejercicio físico.

Descriptores: Factores Organizacionales, Estrés Laboral, Docentes.

Descriptores: Ley orgánica de prevención, condiciones y medio ambiente de trabajo (LOPCYMAT), protección del trabajador, Empresas.

INTRODUCCIÓN

Las organizaciones educativas compuestas y movidas, por la energía de los docentes; constituye el lugar donde transcurre para estos la mayor parte del tiempo de la vida, y es en este donde entre otras cosas se logran satisfacer o no las necesidades materiales y espirituales del hombre.

Ahora bien, si es cierto que el trabajo con niños constituye fuente de gratificación, tampoco es menos cierto que en algunas ocasiones, forma también un lugar en el que pueden ocurrir eventos o situaciones que afectan la salud del docente, como es el caso de los accidentes, las enfermedades producidas por alteraciones circulatorias, del aparato fonológico y los trastornos de la salud mental, en especial la ansiedad y la depresión.

Es reconocido entre los docentes el carácter estresante de su profesión, creencia avalada científicamente por los especialistas en el tema de la salud del trabajador. En este contexto, no se puede obviar el estado que existe entre los profesionales de la enseñanza y buena parte de la sociedad, sobre lo difícil que es impartir clases a los niños, niñas y adolescentes de hoy. Este clima de insatisfacción, recoge consideraciones negativas respecto a la falta de disciplina en el alumnado, falta apoyo de padres y madres e incluso de la administración educativa, el importante número de retiro entre docentes por enfermedades mentales como la depresión, ansiedad, entre otros, y además de determinadas rutinas perniciosas que se establecen en los centros y

que no permiten el desarrollo óptimo de la actividad profesional, por otro lado la falta de apoyo entre docentes, la inadecuación de horarios todo esto y más, hacen que el desempeño de la profesión docente no se haga de manera satisfactoria, lo que les lleva a formar parte de aquellos profesionales que sufren el día a día de su trabajo, llegando poco a poco a mayores cotas insatisfacción y malestar docente.

En este sentido, es relevante mencionar que estas profesiones exigen entrega, ciertos niveles de idealismo, indudable servicio a los demás y si todo esto se asienta sobre una personalidad perfeccionista con un grado de autoexigencia y con una gran tendencia a implicarse en el trabajo, se puede finalmente obtener un desequilibrio entre las expectativas individuales del profesional y la realidad del trabajo diario causando de esta manera el stress laboral.

En este orden de ideas, tal situación ocasiona la disminución del rendimiento, lo que lleva intrínseco la disminución de la motivación por el trabajo, disminución de la atención, lo que provoca el aumento en el número de errores, ausentismo, decisiones deficientes, dificultades en las relaciones interpersonales, fatiga laboral, tensión excesiva, irritabilidad, en este contexto el estrés interviene en el rendimiento de la calidad educativa, por ello, es fundamental atenuar los efectos del estrés en el marco de la institución educativa, por tanto estas requieren proyectar, de forma muy coordinada, una serie de acciones para catalizar el estrés y a adoptar un de estilo de vida laboral más placentero.

Se puede decir con respecto a las fuentes potenciales de stress en las instituciones privadas del país que estas son: El entorno, la escuela y el individuo.

Así como la incertidumbre del entorno influye en el diseño de la estructura de una institución educativa, también influye en los grados de estrés de los docentes de esa institución.

Dentro de esta perspectiva, la presente investigación con carácter documental, se propuso analizar los factores organizacionales generadores de estrés laboral en el personal docente de educación primaria del sector privado en Venezuela. Este trabajo abierto a otras variables sociológicas, permitirá relacionar claramente la calidad educativa con el stress laboral, desde estas paginas, a continuación, aportando información tendiente a la resolución de un problema, que, en contra de la creencia de muchos, no solo es una realidad sino, además, apremiante, en los actuales momentos de crisis que atraviesan la educación venezolana.

El trabajo se estructura por capítulos, con una parte introductoria, en la cual se contempla el propósito de la investigación. El Capítulo I está referido al planteamiento del problema, su justificación, El Capítulo II está constituido por el marco teórico, en el cual se reseñan antecedentes, fundamentos teóricos de las variables en estudio y las bases teóricas. En el Capítulo III, se describe el Marco Metodológico, el mismo incluye el diseño de la investigación, procedimiento. El Capítulo IV, producto de la investigación efectuada se redacta las Conclusiones y Recomendaciones, por último la Bibliografía y Anexos.

CAPÍTULO I

EL PROBLEMA

A. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

Las organizaciones laborales están compuestas y movidas, por la energía de los recursos humanos; constituyendo el lugar donde transcurre para estos la mayor parte del tiempo; es donde, entre otras cosas, se busca satisfacer las necesidades materiales y espirituales del hombre. Es por eso, que el trabajo constituye fuente de gratificación, o en algunas ocasiones, constituyendo también un lugar en el que pueden ocurrir eventos o situaciones que pueden afectar la salud del trabajador, como es el caso de los accidentes, las enfermedades producidas por contactos químicos, entre otros. Pero los daños físicos no son los únicos que tienen probabilidades de ocurrir, existen también otros daños que pueden afectar psicológicamente al trabajador, como por ejemplo a causa del estrés.

El estrés laboral ha aumentado su incidencia en el ámbito del trabajo y es una importante causa de ausentismo, que influye en las decisiones incorrectas, juicios erróneos y en una baja moral del personal docente en el sistema educativo. Tal afirmación surge por el planteamiento expuesto por Ramírez (2008), en donde considera que:

Los bajos salarios, la inestabilidad laboral, las políticas gubernamentales para el sector educativo, el deterioro de las instalaciones escolares, la

inseguridad que rodea a las escuelas y las presiones de una polarización política que consume los diversos ámbitos de la vida nacional, son apenas unos de los muchos factores que agobian a los profesionales de la enseñanza. (p. 44)

En consecuencia, tal situación agrega el autor antes citado, ha ocasionado que en Venezuela en el presente se presencie un aumento notable del estrés laboral en el entorno educativo quienes más han sentido el deterioro creciente de un ejercicio profesional que en otros países es protegido y bien valorado por ser la educación de importancia estratégica para el desarrollo de las naciones.

Por otro lado el estrés laboral trae como consecuencia problemas a nivel físico que traen efectos negativos provocando trastornos o enfermedades que van desde irritabilidad, estados depresivos, ansiedad los cuales a su vez pueden ocasionar otras enfermedades como úlcera, asma, hipertensión y trastornos cardiovasculares. Sin embargo a pesar de todos estos efectos negativos que contiene el estrés aún no recibe la atención adecuada y las empresas e instituciones invierten recursos insuficientes para el desarrollo de programas que ayuden a prevenir y a enfrentar este tema.

En este orden de ideas, Cordeiro, Guillén y Gala (2004), expresan que:

En el ámbito de la enseñanza esta situación no es ajena a los episodios de estrés, ansiedad y depresión que caracterizan el mundo laboral producto de las deficientes condiciones físicas u organizativas las que desencadenan inexorablemente el estrés en los equipos educativos. La mayoría de los docentes de primaria sienten una creciente impotencia ante unos niños y adolescentes que se muestran cada vez más indiferentes, agresivos y violentos. (p. 219)

Por otro lado la dinámica social educativa, política y económica que en los actuales momentos vive el país, ha venido repercutiendo de manera negativa en el desempeño laboral del docente en virtud de que la situación de conflictos de los roles, la sobrecarga de trabajo, la falta de armonía, la presión en el trabajo, el bajo salario, las buenas o malas relaciones familiares, los hijos, el esposo (a), la casa son algunas causas importantes de estrés en el docente. Estas situaciones de crisis repercute en los diferentes ámbitos de la vida en lo personal, lo social, familiar y laboral.

Al respecto, Robbins (2001) destaca que:

Dos (2) condiciones son imprescindibles para que el estrés potencial se haga real. Tiene que haber incertidumbre ante el resultado y éste ha de ser importante. Cualesquiera que sean las condiciones, es sólo cuando hay duda o incertidumbre respecto a la conveniencia de aprender la oportunidad, eliminar la restricción o evitar la pérdida cuanto sobrevienen el estrés. (p. 390)

En otras palabras, el estrés se va intensificando poco a poco. Cada nuevo elemento persistente, eleva el nivel de estrés del sujeto. Un generador de estrés es relativamente importante por sí mismo, pero si es sumado a un alto nivel de estrés repercutirá en la salud del docente.

En el entorno laboral, el docente presenta según Boyer (2003), una carga de problemas que podrían afectar su vida como tal esto se puede percibir en:

Los bajos salarios percibidos por concepto de pago de su trabajo, más aún cuando no recibe el pago, o el pago bajo contrato por diferentes conceptos no es cancelado, también las condiciones de trabajo, por ejemplo trabajar en un sitio muy distante a su residencia en donde muchos docentes dejan

a sus familias para residenciarse de lunes a viernes en la zona de trabajo, y esperar el fin de semana para reunirse con los suyos, así mismo, está la deficiente infraestructura de las instituciones, carencia de recursos indispensable para trabajar, ambientes de aulas inadecuados, insatisfacciones y conflictos que no permiten el cumplimiento eficiente y eficaz de sus funciones y responsabilidades.

Por otro lado el docente que manifiesta estrés laboral es, frecuentemente, impredecible en su conducta y las contradicciones son casi siempre la norma de su actividad. En este sentido, a la vez que se siente la necesidad imperiosa de culpar alguien por lo que pasa, también precisa olvidar al máximo todo lo relacionado con su trabajo: la docencia.

En opinión de Buendía (2001), “entre los profesores que llegan a este estado, los conflictos entre la familia y la carrera, los dos (2) sistemas en los que interactúan, son especialmente constantes e intensos”. (p. 129) Está muy extendido el estado emocional caracterizado por el miedo, la hipervigilancia y la preocupación permanente. En muchos casos, los sentimientos descritos anteriormente, ansiedad y agotamiento, se confunden o se alternan, provocando a su vez, los citados problemas de relaciones interpersonales.

De acuerdo a lo mencionado anteriormente, Álvarez y Fernández (2005), destacan que el proceso laboral del docente tiene la misión de guía, orientador, facilitador y evaluador, por ello este proceso solo tendrá éxito si son satisfechas las necesidades y expectativas del docente en relación a los factores psicosociales y organizacionales, estas carencias han afectado la calidad de la educación, entendida como la manera de dar respuestas a las exigencias educativas bajo ciertos criterios de

eficiencia y eficacia. En efecto, la acción educativa es diferenciable por el comportamiento que caracteriza a cada profesional del campo, esto se entiende como auto-control personal, lo cual supone, la internalización de un conjunto de principios y estrategias para lograr la plena realización de las capacidades humanas, vinculada con una práctica donde el docente asume la responsabilidad de su propio desarrollo y el de su entorno.

En este contexto, Boyer (2003), señala que una docencia desempeñada bajo “un nivel mental saludable se logra cuando se equilibran dos (2) componentes: el trabajo y la vida familiar; esta situación genera seguridad en las actuaciones que apoyan la calidad del docente y permiten hacer realidad los objetivos de la educación”. (p. 79)

En los últimos años se ha incrementado el interés en estudiar las condiciones de trabajo de los educadores a la luz de los cambios económicos presentes en los países de América Latina y el Cono Sur. En Argentina, Brasil, Chile y Ecuador varios autores han evidenciado un deterioro de las condiciones de trabajo, precarización del empleo e incremento de las alteraciones de la salud en los docentes a nivel primaria. En relación con los problemas de salud, Esteve (2002), refiere que:

Durante el ejercicio de sus funciones los educadores están expuestos a múltiples problemas que van a afectar su salud. Entre ellos menciona los trastornos nerviosos como el estrés o burnout y la alta frecuencia de enfermedades del aparato fonador, probablemente debido al esfuerzo vocal, mala ventilación de los locales y a la contaminación ambiental. (p. 9)

Particularmente las alteraciones de la salud mental de los educadores han sido ampliamente estudiadas por diversos autores a nivel internacional. Travers y Cooper

(2002), realizaron un estudio transversal sobre la salud mental, satisfacción en el trabajo y el estrés en la ocupación de los docentes utilizando un cuestionario, al cual respondieron un mil setecientos noventa (1,790) profesores.

El estudio revela que el estrés en los docentes está relacionado con las características del ambiente de trabajo, la presión bajo la cual están sometidos, la influencia del estilo personal de comportamiento (personalidad) y los tipos de estrategias defensivas utilizadas. Otros estudios realizados por Ruddy Wiseman (citados por Arroba y James, 2001), señalan como fuente de “insatisfacción los bajos salarios, escasa comunicación entre los colegas, deficiente material de trabajo, la carga de trabajo, entrenamiento inadecuado, el gran número de alumnos por clase, bajo status social de la profesión y la falta de tiempo de preparación”. (p. 79)

En relación con el análisis del trabajo educativo a nivel primaria, Buendia (2001), plantea que “la complejidad de la tarea docente, la multiplicidad de 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”. (p. 56). Agrega el autor antes citado que se pone en evidencia el tiempo de trabajo extra no remunerado y cómo este tipo de trabajo invade la esfera doméstica e interfiere en la vida familiar de los educadores.

Por otra parte al ser un trabajo ubicado en el sector servicios está sometido a la evaluación y crítica de muchas personas (padres, empleadores, compañeros de trabajo, opinión pública en general).

Dentro de este contexto los educadores del sector privado en Venezuela, es decir aquellos que se desempeñan en las escuelas privadas presentan varios factores causantes del estrés laboral y los cuales han sido estudiados por psicólogos y sociólogos educacionales que afirman que pudieran estar en el origen de las frustraciones y desajustes en el estado de salud mental de los educadores, señalando el trabajo intelectual excesivo ya que el acto docente implica un triple esfuerzo mental: (a) necesidad de mantener las explicaciones a un nivel coherente y comprensible, (b) estimular el interés y atención de los alumnos y (c) mantener la disciplina, de manera que la enseñanza genera tensión psicológica.

En Venezuela al igual que en el resto de América Latina la tendencia de las políticas neoliberales en el sector educativo hasta el año 1998 era la privatización de los servicios y la reducción del gasto en educación. Luego con el nuevo proceso revolucionario que se ha iniciado desde 1999, la aprobación de la nueva Constitución establece la educación como derecho social. En este contexto, el Ministerio del Poder Popular para la Educación como organismo rector del sector educativo, y en razón de las competencias que le asignan la Constitución y sus Leyes.

En este sentido a nivel del sector educativo ha cobrado importancia prestar atención de manera especial a la salud de los educadores venezolanos y desarrollar investigaciones en este campo, cuyos resultados serán utilizados para intervenir directamente en los procesos peligrosos detectados que están en el origen de los problemas de salud-enfermedad de esta población trabajadora.

En Venezuela existen pocas investigaciones dirigidas al problema de la relación salud-trabajo-enfermedad en los docentes. La ley Orgánica de Educación y su Reglamento, aunque considera en su capítulo IV el término condiciones de trabajo, el contenido de este se dirige fundamentalmente a legislar solamente los cambios que pueda realizar el docente de acuerdo con sus necesidades o necesidades institucionales. No se pronuncia en función de las condiciones ambientales, organizacionales y de mobiliario requerido para el pleno desarrollo de la labor.

En este orden de ideas Ramírez (2008), señala que se valora la relación entre el estrés y la ambigüedad de roles describiendo como los principales factores generadores de estrés, “las condiciones económicas, recursos para el aprendizaje, actualización y profesionalización del docente, recomendando como una de las mejores estrategias para la disminución del estrés el abordaje terapéutico de estos problemas” (p. 91).

Por otro lado Andrade (citado por Ramírez, 2008), señala que los maestros del sector privado no gozan del beneficio del Instituto de Previsión y Asistencia Social del Ministerio de Educación (IPASME), en virtud, de que el mismo solo proporciona sus servicios a los profesores, maestros y personal administrativo del Ministerio del Poder Popular para la Educación y otros entes gubernamentales adscritos, por ello, para obtener conocimientos sobre registro de consulta realizadas por el docente del sector privado es necesario realizarlo a través del Instituto Venezolano de los Seguros Sociales, organismo encargado de garantizar el cumplimiento de los principios y normas de la Seguridad Social a todos los habitantes del país.

Según Almirral (2006), las principales causas de las consultas del personal docente en el Seguro Social están referidas a: trastornos psiquiátricos en la mayoría de los casos producidos por el estrés laboral y foniátricos, a continuación menciona los siguientes datos estadísticos:

Las psiquiátricas con cuarenta y uno (41%) por ciento; traumatológicas veintiséis (26%) por ciento; cardiovasculares veintiséis (26%) por ciento y otorrinolaringológicas diez (10%) por ciento, esto ocasionado por las condiciones de trabajo y su impacto en la salud del maestro, estos resultados arrojaron que hay significativas manifestaciones de fatiga en el personal docente, percibiendo su trabajo como tributario de exigencias físicas. Los antecedentes patológicos personales y los signos y síntomas más frecuentes se relacionan con el nivel de fatiga y estrés. (p. 75)

En concordancia con lo anteriormente expuesto, el sector educativo venezolano tiene un gran reto: elevar el nivel vida de los docentes, mejorar sus condiciones de trabajo, elevar el nivel de ingresos, desarrollar e implementar programas de promoción y prevención en materia de salud y seguridad laboral. Es necesario en opinión de Buendía (2001), desarrollar políticas de estado que

Apunten a valorar la profesión docente del nivel primaria, revisar las exigencias requeridas para los nuevos aspirantes que van a ingresar en los institutos de educación superior al campo de la docencia, e incluir un programa de formación para el trabajo que les permita valorar lo importante de esta carrera y el estar conscientes que son trabajadores y como tal están sometidos a procesos peligrosos producto de la actividad laboral que desempeñan. (p. 35)

Dentro de este contexto, surge la siguiente interrogante de la problemática antes descrita ¿cuáles son los factores organizacionales generadores de estrés laboral en el personal docente de educación primaria de las instituciones privadas en Venezuela?.

B. OBJETIVO DE LA INVESTIGACIÓN

1. Objetivo General

Analizar los factores organizacionales generadores de estrés laboral en el personal docente de educación primaria del sector privado en Venezuela.

2. Objetivos Específicos

- Determinar las dimensiones individuales causantes del estrés laboral en el personal docente de la educación primaria en las instituciones privadas.

- Identificar los factores generadores de estrés laboral que afectan de manera negativa el desempeño profesional del docente de educación primaria del sector privado en Venezuela venezolana.

- Señalar las consecuencias de las dimensiones individuales que afectan el estrés de los docentes del sector privado de educación primaria.

- Examinar el enfoque preventivo de estrés laboral para el bienestar físico, psíquico y social en el desempeño de la profesión docente de educación básica primaria en las instituciones privadas venezolanas.

C. JUSTIFICACIÓN E IMPORTANCIA

En los últimos años, el estrés laboral se ha convertido en un problema social y de salud pública. Cada día son más los profesionales que se ven forzados a implicarse en las preocupaciones y dificultades de las personas con las que realizan su actividad laboral. Este es el caso de los maestros y docentes en general, cuya relación profesional se centra en el niño o el adolescente y, concretamente, en sus necesidades e inquietudes. Inevitablemente esta interacción, pueden generar sentimientos ambiguos y respuestas contradictorias y frustrantes.

El constante ejercicio de la función docente acompañado de las condiciones antes mencionadas, creará una acumulación de sensaciones, así como el desgaste personal, cuyo desenlace conduce al estrés crónico y al cansancio emocional. El estrés laboral según Del Hoyo (2001), “se trata de un trastorno adaptativo asociado a un inadecuado afrontamiento de las demandas psicológicas del trabajo que daña la calidad de vida de la persona que lo padece, disminuye la respuesta personal y repercute negativamente en la calidad de la enseñanza”. (p. 199).

A pesar de que el ejercicio profesional de la educación, puede transformar en muy pocos años al principiante ilusionado en una persona frustrada y desconcertada respecto al papel que debe asumir, no se pretende centrar únicamente en una visión

problemática de la educación, sino en la percepción de los aspectos a superar, asumiendo que la mejor forma de ayudar a superarlos es conocerlos y afrontarlos con estrategias eficaces.

En este sentido la presente investigación se justifica, debido a que las organizaciones educativas deben funcionar eficientemente proporcionándole al personal docente un ambiente adecuado para el logro de los objetivos y metas, y en esta medida poder establecer los correctivos necesarios para mejorar o reforzar el mismo y así contribuir a la función legítima de la gerencia educativa, logrando la optimización de los aspectos individuales del docente de los centros escolares privados.

Las principales tendencias en cuando a higiene y seguridad en el trabajo no solamente están hablando de los riesgos físicos, químicos y biológicos de los ambientes laborales, sino que también están incluyendo los múltiples y diversos factores psicosociales inherentes a la organización y la manera como intervienen en el bienestar físico y mental del trabajador.

Estos factores consisten según Calvete (2004), en interacciones “entre el trabajo, su medio ambiente laboral, la satisfacción laboral y las condiciones de la organización por un lado y por otra parte las características personales del trabajador, sus necesidades, su cultura, sus experiencias y su percepción del mundo”. (p. 150) Los principales factores psicosociales generadores de estrés presentes en el medio ambiente de trabajo involucran aspectos de organización, administración y sistemas de trabajo y desde luego la calidad de las relaciones humanas.

En este sentido, la situación que confronta Venezuela se califica como una crisis coyuntural, sin embargo ha mostrado las características de un fenómeno estructural y dependiente de varios factores, lo cual ha degenerado desequilibrios que afectan a muchas instituciones educativas. De allí la importancia de analizar los factores organizacionales generadores de estrés laboral en el personal docente de educación primaria de las instituciones privadas en Venezuela, como un proceso dentro del dinamismo organizacional que lleva al logro exitoso de las metas organizacionales.

Almirall (2006), señala que la labor del docente es percibida por el educador especialmente el de aula como una labor generadora de desgaste físico y mental, afirma que en los docentes de aula está presente la idea que su labor es estresante y cuyo carácter y contenido es eminentemente mental, por lo que la carga laboral, es definida como la “percepción o imagen psíquica que tiene el trabajador de su labor, con frecuencia no es considerada como factor condicionante del estado de salud por él”. (p. 35).

Según el Seguro Social en el año 2006 (citado por Ramírez, 2008), el personal docente del sector privado presentaba producto de la situación laboral, la infraestructura escolar, los recursos docentes, las condiciones de vida y perfil salud-enfermedad, las siguientes enfermedades:

Estrés cincuenta y siete punto tres (57.3%) por ciento, ocasionado por el nerviosismo cuarenta y nueve punto seis (49.6%) por ciento, la angustia cuarenta y cinco punto nueve (45.9%) por ciento, Alteraciones psicosomáticas, como dolor de cabeza cincuenta y nueve punto seis

(59.6%) por ciento, Epigastralgia cuarenta y cuatro punto tres (44.3%) por ciento, aumento de peso treinta y cinco punto cinco (35.5%) por ciento y otras patologías específicas como Amigdalitis treinta y siete punto ocho (37.8%) por ciento, Resfrío común treinta y siete punto uno (37.1%) por ciento, Gastritis treinta y cinco punto nueve (35.9%) por ciento, Ronquera treinta y siete punto tres (37.3%) por ciento, Várices en miembros inferiores veintiséis punto ocho (26.8%) por ciento, Miopía y Astigmatismo veinte punto nueve (20.9%) por ciento, Neurosis y depresión veinte punto nueve (20.9%) por ciento, entre otras. (p. 58)

Es importante destacar que en la actualidad existen pocas investigaciones relacionadas con las variables objeto de estudio, es decir: salud, trabajo docente así como con lineamientos para el monitoreo del estrés laboral de los educadores del sector privado en Venezuela.

El constante aumento de la presión sobre la actividad docente, así como la necesidad de adaptarse a las características específicas de cada alumno, generan un impacto notorio sobre la salud del docente, llegando a provocar en muchos casos trastornos tanto físicos como psíquicos.

Uno de los factores concluyentes de esa presión, resulta ser el estrés, el cual indiscutiblemente afecta la salud y la calidad de vida del docente y de las organizaciones educativas en la que éstos se integran manifestándose en forma de ausentismo laboral, abandono de la profesión, bajo rendimiento en el desempeño y por ende pérdida de la calidad docente.

Es normal, que en toda actividad humana exista un cierto nivel de estrés, el cual viene asociado intrínsecamente al trabajo y a la vida. Sin embargo, en el momento en que se sobrepasa ese nivel y éste deviene intenso o prolongado, el cuerpo humano se agota y provoca como respuesta los síntomas del estrés, que pueden ser: la ansiedad,

la irritabilidad, la incapacidad para tomar decisiones, variaciones en el estado anímico, los trastornos del sueño entre otros; llevando en un extremo a la aparición de crisis depresivas conduciendo, incluso, a intentos de suicidio.

No obstante, bajos niveles de estrés en la actividad docente, ayudan a establecer condiciones favorables de rendimiento y de satisfacción personal, fundamentadas en el reto de crecer profesionalmente, ayudando a los docentes a mejorar sus perspectivas laborales así como mejorar su nivel de participación en el momento de adoptar decisiones satisfactorias.

La relevancia teórica de la investigación, consiste en que la misma servirá de herramienta en el autoconocimiento y las causas externas que dan origen al estrés laboral en el personal docente de las instituciones privadas venezolanas, en pro de lograr objetivos organizacionales con entusiasmo y motivación, asimismo, radica en la necesidad que tienen la educación venezolana, de contar con docentes comprometidos y acordes con la visión renovadora que poseen en la actualidad.

Por otro lado la relevancia metodológica consiste en que el presente trabajo de investigación, puede ser elemento de insumo en la planificación y toma de decisiones, en el mejoramiento de las condiciones ambientales en las cuales se desenvuelve el docente de educación primaria de las instituciones privadas venezolanas, al conocer las causas y consecuencias que originan el estrés laboral y que represente una alternativa sólida para la consecución de las metas y que permita proveer un ambiente laboral que promueva un proceso de enseñanza y aprendizaje de calidad.

La utilidad social del presente estudio, radica en que servirá de orientación y referencia para futuras investigaciones sobre el tema en estudio. Es importante porque permitirá a los estudiantes un conocimiento sobre los factores organizacionales generadores de estrés laboral en el personal docente de educación primaria de las instituciones privadas en Venezuela.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

A. ANTECEDENTES DEL PROBLEMA

A lo largo del tiempo, son muchas las investigaciones encaminadas a estudiar el fenómeno del estrés; desde los aportes de Hans Selye quien establece una serie de etapas para el síndrome del estrés, pasando por la alarma, , resistencia y agotamiento del cuerpo frente a las demandas situacionales de la vida; hasta las mas recientes investigaciones en el campo de la salud que buscan abordar el estrés en sus manifestaciones biológicas, psicológicas y sociales como entidades en permanente interacción.

Cada día que pasa, aumenta notablemente el interés por el estudio de los factores, presiones y demandas que generan estrés en el trabajo y afectan la salud. Levi (2005), reitera que “la relación entre condiciones de trabajo y salud es recíproca: las condiciones de trabajo afectan la salud y la salud afecta la productividad de las personas”. (p. 218)

Son tres las vertientes que integran la síntesis de los modelos explicativos del estrés en el trabajo y los riesgos psicosociales que el implica. El modelo de control-demanda, el cual explica la interacción entre las demandas físicas y psicológicas del trabajo y la capacidad personal de ejercer control sobre las decisiones para enfrentar tales demandas. El modelo de ajuste persona-entorno con dos componentes: el grado

en que las actitudes y capacidades de un trabajador satisfacen las demandas de la labor y el grado en que el ambiente laboral satisface las necesidades del trabajador, propiciando estrés el desajuste en uno o ambos factores. Por otra parte, los modelos transaccionales, que son aquellos donde el estrés es abordado como un estado psicológico negativo que involucra aspectos cognitivos y emocionales.

Según Lazarus (2005), los significados y los valores se hallan en el núcleo de la vida humana y representan la esencia del estrés, la emoción y la adaptación. Por tanto:

El estrés profesional es la percepción subjetiva que resulta de la transacción entre la persona y el ambiente de trabajo, en el que las exigencias de la actividad profesional pudieran ser excesivas con respecto a los recursos individuales. En otras palabras, se entiende por estrés el grado de desajuste que existe entre lo que se exige a una persona y la capacidad de ésta para cumplir con dichas exigencias. Algunas variantes de los modelos interactivos o transaccionales dan especial importancia a la percepción que tiene la persona de ese desajuste. (p. 63)

Una de las profesiones más estresantes es la docencia, así lo confirman los estudios reportados por Travers & Cooper (2002); Esteve (2002); Greenglass (2000); Cox & Heames (2000); Donders et al, (2003); Lambert & McCarthy (2006), entre varios autores que han indagado lo referente al estrés del profesorado, principalmente desde un enfoque relacionado con las implicaciones psicosociales.

Kyriacou (2003), afirma que “la docencia es un trabajo fascinante que permite ayudar a otros a aprender y desarrollarse, pero es también una labor exigente y todos los profesores acaban sufriendo estrés tarde o temprano”. (p.81) Para este autor, el

estrés del profesor puede ser definido como la experiencia de emociones negativas y desagradables, tales como enfado, frustración, ansiedad, depresión y nerviosismo, que resultan de algún aspecto del trabajo docente.

A partir de una revisión minuciosa de la literatura, Jarvis (2002), admite que se carece de un consenso en cuanto a la etiología y enfoques metodológicos para abordar lo relativo al estrés docente; no obstante, concluye que la cantidad de variables implicadas se pueden agrupar en tres áreas: los factores intrínsecos a la enseñanza, por ejemplo la sobrecarga de funciones y la disciplina de los estudiantes dentro del salón de clases; los factores cognoscitivos que afectan la vulnerabilidad individual de los profesores, entre los que destaca la eficiencia personal y las atribuciones relacionadas con el deber ser un buen profesor; y los factores sistémicos que operan en el nivel institucional y político, entre los que se ubicaría lo concerniente al clima organizacional y la ayuda social entre colegas.

En el contexto de América Latina, se localizaron pocos antecedentes alusivos al tema. Entre las publicaciones más recientes figuran las investigaciones de Oramas (2003), quien “reportó que el ochenta y siete (87%) por ciento de los maestros evaluados refieren estar expuestos a estresores laborales relativos a ciertas condiciones de trabajo que tienen relación principalmente con problemas organizacionales”. (p. 170)

Por otro lado, Buendía (2001), menciona que, la teoría psicodinámica del trabajo para hacer referencia al malestar docente instalado que se establece en relación con los otros, provoca la denominada normalidad sufriente y, de persistir las

condiciones de trabajo desfavorables se transforma en síndromes y cuadros clínicos definidos como enfermedades específicas o inespecíficas.

B. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN

La revisión bibliográfica realizada permitió localizar algunos trabajos relacionados con la presente investigación; seguidamente se exponen los principales aspectos de los mismos.

Sepúlveda (2008), en el trabajo de grado denominado “El análisis de las determinaciones del Estrés Laboral”, donde el objetivo general fue el de determinar las causas del estrés laboral en una institución de salud, el autor concluye diciendo que hay un momento en que los funcionarios toman conciencia de que los problemas con el trabajo no necesariamente se derivan de la naturaleza del trabajo en sí, sino que pasa por la manera en como la Institución norma la actividad laboral. Hay responsables que toman decisiones sobre cómo organizar y hacer las cosas a las que los funcionarios deben someterse.

El problema está, entonces, en la manera como se ejerce el Poder sobre el Trabajo. Allí, en toda su magnitud puede aparecer la violencia. El Estatuto Administrativo de la institución en estudio, legitima algo más que la necesidad de un ordenamiento y organización de la actividad laboral. Lo que se pone en entredicho si las causas detectadas tales como: manejo despótico del Poder, atropello de las necesidades de las personas, jerarquización arbitraria de las funciones, invalidación

de las iniciativas personales y grupales, control irracional del tiempo y del espacio, valorización de lo cuantitativo sobre lo cualitativo, es la mejor forma de hacerlas bien.

El autor de la tesis consultada manifiesta que existe una correlación entre El Estatuto Administrativo incide desfavorablemente en el trabajador, determinando altos niveles de ausentismo y baja satisfacción laboral, incide en el cumplimiento de las metas organizacionales. Por otro lado, en el ámbito laboral el impacto es tan importante que la Organización Mundial de la Salud en el año 2004 en Ginebra calificó al estrés laboral como epidemia mundial. Los factores intrínsecos al puesto como la carga, el ritmo, la autonomía, las características del rol conflictos, ambigüedad, nivel de responsabilidad, el desarrollo de carrera - promociones, seguridad, oportunidad, las relaciones interpersonales y la estructura y clima organizacional las pautas de comunicación, estilos gerenciales, son altos generadores de niveles de estrés en las personas involucradas.

Los colaboradores, al carecer de herramientas eficaces para el control de su estrés, continúan desempeñándose en las tareas a un alto costo emocional y físico, y, en muchos casos, con el deterioro de la productividad durante el desempeño laboral. ..

Los aportes de la investigación consultada es que permiten conocer en el campo del estrés la utilidad de las herramientas de prevención y el abordaje recomendado por las instituciones de vanguardia en la materia, se apoya en tres (3) aspectos fundamentales: educar, capacitar y accionar. Esto es, educar sobre la naturaleza, fuentes y consecuencias del estrés laboral y extra laboral, capacitar en técnicas de

control individual de la reacción de estrés, tanto a través de la modificación de respuestas cognitivas y emocionales, como por medio de respuestas físicas adecuadas y, por último, accionar sobre la fuente de estrés laboral actuando sobre la modificación de condiciones organizacionales, diseño de tareas o procedimientos, capacitando a niveles gerenciales y de supervisión en diversas técnicas de gestión, o formando agentes de apoyo social tema éste todavía desconocido en Venezuela.

Desde el punto de vista individual; obviamente la capacitación en el control de la reacción de estrés es fundamental, aunque también se la valora desde el punto de vista organizacional, ya que cuando es dada en forma grupal, ayuda a sacar a la empresa de la zona de riesgo de los errores de apreciación, la mala comunicación, la falta de precisión y el excesivo tiempo de reacción frente a situaciones problemáticas. Asimismo, permite obtener feedback sobre lo que los participantes evalúan como factores generadores de estrés laborales en la organización.

González (2009), en el trabajo de grado denominado “Factores Laborales que Inciden en el Estrés Laboral en las Empresas del Ramo Farmacéutico”, el propósito central fue el de describir los factores internos en la contribución del estrés laboral. El mencionado autor concluye que los niveles de corrupción, la falta de seguridad en los contratos de trabajo, las enfermedades y la desconfianza en sus representantes sindicales, configura una situación sin salida que genera una gran cantidad de angustia y de rabia que, al no poderse canalizar hacia afuera, termina apuntando a la propia personalidad en diversas manifestaciones de desvalorización y de auto agresión.

El análisis progresivo que los grupos de estudio hicieron de las diferentes situaciones mencionadas hizo que los conflictos sentidos como antagónicos fueran perdiendo fuerza. El grupo control, operó como continente de descargas emocionales y como un espacio de solidaridad donde el compromiso colectivo permite pequeñas modificaciones, muchas veces suficientes para disminuir el sufrimiento personal.

En el proceso de evaluación, los funcionarios reconocieron mejoría en las relaciones interpersonales y una mejor comunicación, comprensión y respeto entre ellos, lo que modificó los límites interpersonales en su convivencia diaria. El efecto catártico del taller significó una relajación en el clima laboral. Reconocieron, además, que el análisis pormenorizado de la situación laboral, les permitió discriminar entre aquellos problemas que pueden ser abordados de manera individual y grupalmente de otros, que al ser estructurales requieren de conocimientos institucionales mucho más amplios, lo que implica un reconocimiento tanto de las potencialidades como de las limitaciones personales, lo que se hizo con no poco dolor y sufrimiento.

Los aportes de la investigación es que permiten conocer los factores laborales que Inciden en el Estrés Laboral tales como: los niveles de corrupción, la falta de seguridad en los contratos de trabajo, las enfermedades y la desconfianza en los representantes sindicales.

Herrera (2008) en el trabajo de grado titulado “El Rol del Estrés Laboral en el Comportamiento Laboral del Sector Educativo Venezolano”, el propósito fue el de determinar que el estrés desempeña un rol muy importante en el comportamiento organizacional y desde luego en las personas, el autor concluye que las características

de los escenarios actuales, altamente competitivos, turbulentos, muchas veces amenazadores, otros con grandes oportunidades, con constantes cambios, no se podrían negar. Queda claro entonces que, el estrés más que una enfermedad, representa una respuesta física y mental a las adaptaciones y ajustes del ser humano frente a acontecimientos vitales. De tal manera que, cuando las demandas son excesivas, se agotan los recursos para afrontarlas.

La presente tesis de grado consultada aportó a la investigación información relevante referida a lo siguiente: Las causas del estrés son: el desempleo, trabajos precarios o mal remunerados; profesiones de riesgo; exceso de tareas, sea por tener poco tiempo o porque las mismas sobrepasan la capacidad física o mental del trabajador; falta de motivación para trabajar en una labor por debajo de la propia capacidad; tener un jefe muy dominante, mal organizador, injusto o incompetente; discusiones con compañeros; competencia brutal con firmas rivales; fricciones dentro de la misma empresa por el afán de subir puestos en el escalafón; hostigamiento moral por parte de miembros del sector educativo que toman la forma de clan; miedo a las sanciones o a la pérdida del empleo por no cumplir las expectativas de los superiores.

Las pautas preventivas: localizar el origen del estrés a fin de no quedarse pendiente de asuntos menores; modificar la alimentación y atemperar adicciones consensuales (tabaco, café, alcohol); practicar deportes; proponerse ser más extrovertido a fin de que la liberación de las emociones alivie la tensión; reírse y ser optimista; aprender a decir 'no' a las responsabilidades excesivas, diseñando un plan

de vida realista que incluya los imprevistos; relajarse y disfrutar de la familia, amistades y diversiones.

Los principales síntomas asociados al estrés suelen ser: sudoración, ansiedad, aumento del ritmo cardiaco, temblores musculares, ataques de pánico, mareos, migraña, dolor de espalda, fatiga, alteraciones del sueño, herpes, pérdida del cabello, problemas digestivos, úlcera, inapetencia sexual, asma, alergia, trastornos menstruales.

Un trato adecuado, una comunicación más asertiva entre los miembros de la empresa, favorecerá a que el personal desempeñe de la mejor manera la función para la que está preparado, evitando el reciclaje de personal de una manera brusca.

Marrero (2008), en el trabajo titulado “El estrés y su incidencia en la productividad de la Banca Comercial”. La conclusión fue: La implantación de nuevas tecnologías en la banca, especialmente a raíz de la introducción de la informática, ha producido una serie de cambios en los trabajos que tradicionalmente venia ejerciendo la banca, que se refieren a la automatización de aquellos trabajos rutinarios y mas bien mecánicos que el empleado de banca solía desempeñar con cierta habilidad y en ocasiones se constituía en un especialista. Ahora muchos de los departamentos bancarios han transformado su sistema de trabajo como consecuencia de la automatización y nuevos paquetes informáticos.

Los puestos de trabajo originados con la aparición de los nuevos productos informáticos son, sin duda, uno de los mayores cambios que introducen las nuevas tecnologías; apareciendo cambios notorios en el entorno socio laboral del trabajador.

Las pantallas de visualización, resultan una de las principales causas que inducen a una serie de trastornos en la salud de los operarios.

El aporte fundamental de la investigación, se encuentra enmarcado en conocer la forma de divulgación y sensibilización del estrés, en aquellas personas, en situaciones amenazantes de su salud ocupacional.

C. REFERENCIAS TEÓRICAS

1. Estrés

El estrés según Peiro (2003), es “una condición dinámica donde el individuo se enfrenta a una oportunidad, una limitación o una demanda relacionada con sus deseos y cuyo resultado percibe como algo incierto e importante a la vez”. (p. 87) La definición es compleja, por lo que se analizarán sus componentes con detenimiento.

El estrés, no representa un mal incurable por sí mismo; a pesar de que este se suele ubicar en un contexto negativo, también tiene un valor positivo, es decir, en algunos casos el estrés representa un pequeño paso para el alcance de grandes objetivos laborales. Sin embargo, es común que el estrés sea asociado con limitaciones y demandas. Las primeras obstaculizan que uno haga lo que quiere; las segundas se refieren a la pérdida de algo que se desea.

Para que el estrés potencial pase a ser estrés real, se requieren dos (2) condiciones señaladas por Martínez Selva (2004):

Debe existir incertidumbre en cuanto al resultado y éste debe ser importante. Sean cuales sean las condiciones, el estrés no se presenta sino cuando existe duda o incertidumbre en cuanto a la posibilidad de aprovechar la oportunidad, retirar la limitación o evitar la pérdida. Sin embargo, el grado de importancia también es crítico. Cuando no importa ganar o perder, no hay estrés. Cuando conservar un empleo o merecer un ascenso carece de importancia alguna, la persona no tiene motivo para sentirse estresada porque se tiene que someter a una evaluación del rendimiento. (p. 229)

Dentro de este contexto Peiro 2003, divide a las ocupaciones en cuatro (4) categorías:

- Los empleos activos ejercen mucha presión el rendimiento, pero dejan bastante margen para la solución de problemas. Los horarios suelen ser largos, pero en parte están a discreción del empleado.
- Los empleos de poca tensión no imponen grandes demandas a las personas y les conceden un espacio mayor para tomar decisiones. Los docentes, carpinteros, personas dedicadas a las reparaciones y artistas exitosos, entre otros, tienen empleos con poca tensión.
- Los empleos pasivos combinan pocas de habilidades y procesos mentales con muy poco margen para aprender o tomar decisiones. Estos empleos casi no tienen espacio para las innovaciones.
- Los empleos de gran tensión implica mucha presión para rendir y poco margen para la toma de decisiones. Estos empleos suelen tener horarios largos, requieren que se sigan procedimientos rígidos y no tienen mucho espacio para tomar descansos o tiempo libre para las necesidades personales.

Existe evidencia que indica que las personas en empleos con altos niveles de tensión registran los porcentajes más elevados en cantidad de enfermedades. De hecho, el riesgo de enfermedad para estas personas es entre el doble y el cuádruple que para otras, independientemente de todos los demás factores de riesgo.

2. Fuentes Potenciales de Estrés

Son tres (3) los factores identificados como las fuentes potenciales del estrés, siendo: el entorno, la organización y el individuo. Para que estos factores lleguen a convertir un síntoma en estrés real estará en juego las diferencias individuales como la experiencia laboral y la personalidad. Cuando una persona se siente estresada, sus síntomas se pueden manifestar de manera fisiológica, psicológica y conductual.

En cuanto al entorno Buendia (2001) expresa que “así como la incertidumbre influye en el diseño de la estructura de una organización, también influye en los grados de estrés de los empleados de esa organización”. (p. 173). Los cambios del ciclo de los negocios provocan incertidumbre económica. Cuando la economía se contrae, las personas se van angustiendo cada vez más por su seguridad. Las recesiones menores también aumentan los grados de estrés. Las crisis económicas con frecuencia van acompañadas de recortes permanentes de trabajadores, despidos temporales, recortes salariales, semanas laborales más cortas y demás.

Las innovaciones pueden hacer que las habilidades y la experiencia del empleado resulten obsoletas en muy poco tiempo. Por consiguiente, la incertidumbre

tecnológica es el tercer tipo de factor del entorno que puede producir estrés. Las computadoras, la robótica, la automatización y otras formas de innovación tecnológica representan una amenaza para muchas, personas que pueden provocarles estrés.

En relación a los factores organizacionales Ivancevich y Matteson (2002), señalan que:

En la organización abundan los factores que pueden provocar estrés. Las presiones para evitar errores o completar actividades en un tiempo limitado el exceso de trabajo, un jefe exigente o insensible y los compañeros de trabajo desagradables son sólo algunos ejemplos. Se ha clasificado estos factores con base en demandas de las actividades, los roles, las demandas interpersonales, la estructura organizacional, el liderazgo de la organización y la etapa de vida de la organización. (p. 191)

Desde este punto de vista, las demandas de las actividades son factores inherentes al trabajo de una persona; incluyendo el diseño del empleo del trabajador (autonomía, variedad de actividades, grado de automatización), las condiciones laborales y la distribución física del espacio. Cuanto la interdependencia entre las actividades de una persona y las actividades de otras es mayor, mayor será el estrés potencial.

Por otra parte, la autonomía tiende a reducir el estrés. La temperatura, el ruido u otras condiciones laborales, pueden representar un factor en el aumento de la ansiedad, uniéndose a esta visión los síntomas experimentados por las personas que

trabajan en espacios sobresaturados o en un lugar visible donde las interrupciones son constantes.

Por otra parte Chiavenato (2000), expresa que “las demandas de los roles son originadas por las presiones que sufre una persona en función del rol particular que desempeña en la organización”. (p. 431). Los conflictos de roles provocan expectativas difíciles de conciliar o satisfacer. El peso excesivo de los roles se deja sentir cuando se espera que el empleado realice más de lo que el tiempo permite.

La ambigüedad de los roles se presenta cuando las expectativas de los roles no se comprenden con claridad y el empleado no sabe bien qué debe hacer.

En el mismo orden, la ausencia de apoyo social de los compañeros y las malas relaciones interpersonales pueden causar indiscutiblemente estrés, sobre todo en el caso de empleados que tienen muchas necesidades sociales.

La estructura organizacional según la define Dolan (2005), es “el grado de diferenciación en la organización, la cantidad de reglas y reglamentos y el punto donde se toman las decisiones”. (p. 294). Añade el autor antes citado que el exceso de reglas y la falta de participación en decisiones que afectan al empleado son ejemplos de variables estructurales que podrían ser fuente de estrés.

En este orden de ideas el liderazgo de la organización representa el estilo administrativo de los directores ejecutivos de la organización. Algunos ejecutivos crean una cultura que se caracteriza por la tensión, el temor y la ansiedad.

Establecen presiones irreales para el rendimiento a corto plazo, imponen controles excesivamente estrechos y, de manera rutinaria, despiden a empleados que no cumplen con las expectativas laborales del cargo.

Martínez Selva (2004), expresa que las organizaciones pasan por un ciclo:

Se constituyen, crecen, maduran y, con el tiempo, declinan. La etapa de la vida de una organización le crea a los empleados diferentes problemas y presiones. Las etapas de constitución y declive son muy estresantes. La primera se caracteriza por su mucha emoción e incertidumbre, mientras que la segunda suele requerir recortes, despidos y toda una serie de incertidumbres. El estrés suele ser menos en la etapa de madurez, cuando la Incertidumbre es poca. (p. 146)

Por otra parte, en cuanto a los factores individuales, estos factores son, primordialmente, cuestiones familiares, problemas económicos personales y características inherentes a la personalidad.

Las personas conceden gran valor a la familia y a las relaciones personales, problemas conyugales, la ruptura de una relación y los problemas de disciplina con los hijos son ejemplos de problemas de relaciones que estresan a los empleados y que no olvidan al entrar a trabajar.

Las dificultades económicas que se crean las personas por gastar demasiado representa otra serie de problemas personales que estresan a los empleados y distraen su atención del trabajo.

En este orden de ideas la conclusión de que algunas personas podrían tener una tendencia inherente a acentuar los aspectos negativos del mundo en general. De ser cierto, entonces un factor individual importante que influye en el estrés sería la disposición básica de una persona. Es decir, los síntomas de estrés manifestados en el trabajo podrían tener su origen en la personalidad del individuo.

3. El Estrés y las Diferencias Individuales

Un hecho poco tomado en cuenta cuando se analizan los factores generadores de estrés en forma individual, es que el estrés es un fenómeno sumatorio, es decir, que cada nueva presión se suma al grado de estrés del individuo. Un factor generador de estrés puede parecer poco importante por sí solo, pero al ser asociado con otros elementos cuyos niveles sean superiores pueden generar notables consecuencias. Para evaluar el estrés total que sufre un individuo, se debe sumar su estrés por las oportunidades, su estrés por las limitaciones y su estrés por las demandas.

Entre las diferencias individuales más importantes menciona Peiro (2003), las siguientes:

- La percepción: La percepción modera la relación entre una situación de posible estrés y la reacción del empleado ante ella. Una persona puede tener miedo a quedarse sin trabajo porque su organización está despidiendo personal, mientras que otra puede considerar que se trata de una oportunidad para recibir una buena liquidación y así empezar un negocio propio. De igual manera, un empleado puede

considerar que el entorno laboral es eficiente y lleno de desafíos, mientras que otros lo pueden ver como algo que demanda y amenaza. Por tanto, el potencial de estrés de los factores del entorno, la organización y el individuo no reside en su condición objetiva, sino en la forma que el empleado interpreta esos factores.

- La experiencia laboral: Se dice que la experiencia es una gran maestra. También puede reducir mucho el estrés. La experiencia en el trabajo tiende a guardar una relación negativa con el estrés en el trabajo. Dolan (2005), menciona a continuación dos (2) explicaciones:

En primer término está el concepto del retiro selectivo. Es más probable que haya rotación voluntaria de personal tratándose de personas que sufren más estrés. Por tanto, las personas que permanecen más tiempo en la organización son las que tienen rasgos que resisten mejor el estrés, o que resisten mejor las características estresantes de su organización. En segundo, las personas, con el tiempo, desarrollan mecanismos para manejar el estrés. Como se requiere tiempo, es más probable que los miembros más antiguos de la organización sean los mejor adaptados y sufran menos estrés. (p. 321)

- El respaldo social: Cada vez hay más pruebas de que el respaldo social puede amortiguar el impacto del estrés. El fundamento lógico de esta variable moderadora es que el respaldo social sirve de paliativo que mitiga los efectos negativos de empleos que provocan mucho estrés.

Las personas que tienen compañeros de trabajo poco cooperativos, o incluso hostiles, podrían encontrar respaldo social fuera de su trabajo. La participación en actividades con la familia, los amigos y la comunidad puede proporcionar el respaldo

(sobre todo para quienes tienen muchas necesidades sociales) que no tienen en el trabajo, haciendo que aguanten mejor el estrés laboral.

- El creer en un punto de control: El punto de control es un atributo de la personalidad. Quienes tienen un punto interno de control piensan que pueden controlar su destino, piensan que su vida está controlada por fuerzas externas. La evidencia señala que las personas con el punto interior piensan que su empleo provoca menos estrés, a diferencia de los que tienen un punto externo.

Ante una situación de estrés, señala Arroba y James (2001), que “las personas con un punto interno seguramente pensarán que pueden tener un efecto importante en los resultados y actuarán para tener el control de los hechos”. (p. 189). Sin embargo, es probable que las personas con un punto externo de control sean pasivas y estén a la defensiva. En lugar de hacer algo para reducir el estrés, cederán, por lo cual es más probable que se sientan Indefensas en situaciones estresantes y también que padezcan estrés.

- La hostilidad Durante gran parte de los años setenta (70) y ochenta (80) se prestó mucha atención a lo que se conocía como conducta tipo A. De hecho, a lo largo de los años ochenta (80), ésta fue, sin duda, la variable moderadora más usada con relación al estrés. La conducta del tipo A se caracteriza por una sensación crónica de urgencia temporal y por un impulso competitivo excesivo. La persona del tipo A participa de manera agresiva en una lucha crónica e incesante por alcanzar más y más, en menos y menos tiempo, y de ser necesario, oponiéndose a las actividades de otras cosas o personas. Las personas tipo A en opinión de Travers y Cooper (2001):

1. Se están moviendo siempre, caminan y comen con rapidez;
2. Se sienten impacientes ante la velocidad con la que ocurren la mayor parte de las cosas;
3. Luchan por hacer o piensan en dos o más cosas al mismo tiempo;
4. No pueden manejar su tiempo libre, y
5. Están obsesionadas con los números y miden su éxito en términos de la cantidad de todo lo que adquieren.

El tipo contrario es la conducta de tipo B. Las personas del tipo B rara vez son impulsadas por su deseo de obtener una cantidad mucho mayor cantidad de cosas o de participar en una serie interminable de eventos, en una cantidad de tiempo cada vez menor. Las personas de tipo B, se caracterizan según Arias (2003), por:

1. Jamás padecen de la sensación de urgencia del tiempo, con la impaciencia que la acompaña;
2. Jamás sienten la necesidad de manifestar o discutir sus logros o realizaciones, a no ser que la situación lo exija;
3. Juegan para divertirse y relajarse y no por manifestar su superioridad al costo que fuere, y
4. Se pueden relajar sin sentir culpa.

En este contexto, se piensa que los tipos A tienen más riesgo de padecer males cardiovasculares. Por tanto, el que una persona sea adicta al trabajo, siempre tenga prisa y sea impaciente o competitiva no significa que tenga más probabilidad de padecer males cardíacos ni alguna consecuencia negativa del estrés. Por el contrario,

lo dañino es la respuesta iracunda, la mirada siempre hostil y el desconfiar cínicamente de los demás.

Por otro lado el estrés se manifiesta de diferentes maneras. Por ejemplo, una persona sujeta a mucho estrés puede tener la presión sanguínea alta y úlceras, ser irritable, tener problemas para tomar decisiones rutinarias, perder el apetito, tener tendencia a sufrir accidentes, entre otros. Todos estos síntomas se pueden catalogar dentro de tres (3) categorías generales mencionadas por Robbins (2001):

- Síntomas fisiológicos: Los primeros estudios sobre el estrés abordan los síntomas fisiológicos, en virtud, de que el estrés provoca cambios en el metabolismo, aumentar el ritmo cardíaco y respiratorio, elevar la presión sanguínea, producir jaquecas e infartos.

El vínculo entre el estrés y algunos síntomas fisiológicos concretos no está claro, aunque existen unas cuantas relaciones consistentes. Esto se ha atribuido a la complejidad de los síntomas y lo difícil que resulta medirlos de manera objetiva. Sin embargo, se puede recordar que los síntomas fisiológicos no tienen demasiada importancia directa para los estudiosos del comportamiento organizacional, cuyo interés se dirige a las conductas y las actitudes.

- Síntomas psicológicos: El estrés puede causar insatisfacción. El estrés en el trabajo puede producir insatisfacción laboral. De hecho, la insatisfacción laboral es el efecto psicológico más sencillo y evidente del estrés. No obstante, el estrés se manifiesta en otros estados psicológicos, por ejemplo, tensión, ansiedad, irritabilidad, aburrimiento y postergación.

Expresa Dolan (2005), que la evidencia indica que:

Cuando las personas están en empleos que les imponen muchas demandas conflictivas o en los que las obligaciones, la autoridad y las responsabilidades de sus ocupantes no son claras, aumenta el estrés y la insatisfacción. Por otra parte, cuanto menos controlan las personas el ritmo de su trabajo, tanto mayor el estrés y la insatisfacción. Aunque se requieren más investigaciones que expliquen la relación, la evidencia sugiere que los empleos que ofrecen poca variedad, significación, autonomía, retroalimentación e identidad a sus ocupantes crean estrés y reducen la satisfacción y la entrega al trabajo. (p. 317)

- Síntomas conductuales: Los síntomas que se relacionan con el estrés en lo conductual incluyen cambios de productividad, ausentismo y rotación laboral, así como cambios en los hábitos alimenticios, mayor consumo de tabaco o alcohol, aceleración del habla, divagaciones y problemas para dormir. Se han realizado muchas investigaciones para estudiar la relación entre el estrés y el rendimiento. En la literatura sobre la relación del estrés y el rendimiento, el patrón más documentado es la relación de la U invertida.

El fundamento de la U invertida según Robbins (2001):

Es que un grado bajo o moderado de estrés estimula el organismo y aumenta su capacidad de reacción. Con frecuencia, las personas en tal situación realizan mejor sus actividades, con mayor intensidad o rapidez. Sin embargo, el exceso de estrés impone a la persona demandas inalcanzables o limitaciones, dando por resultado menor rendimiento. (p. 651)

En este sentido el patrón de la U invertida también podría describir la reacción al estrés con el tiempo, así como los cambios de intensidad en el estrés. Es decir, a

largo plazo, incluso los grados moderados de estrés pueden ejercer una influencia negativa en el rendimiento, conforme la intensidad constante del estrés va agotando al individuo y minándole su energía. Por otro lado, los grados moderados de estrés, constantes durante periodos largos, pueden derivar en un rendimiento menor.

5. Estrategias para Manejar el Estrés

Desde el punto de vista de la organización, la administración no tiene por qué preocuparse cuando los empleados sufren grados de estrés entre bajos y moderados. Esto se debe a que tales grados de estrés pueden ser funcionales y conducir a los empleados a un mejor rendimiento. Sin embargo, los grados altos de estrés, o incluso los grados bajos pero constantes durante periodos largos, pueden producir una baja en el rendimiento de los empleados y, por tanto, precisan la intervención de la administración.

Aunque una cantidad limitada de estrés puede ser benéfica para el rendimiento del empleado, no debe esperar que los empleados no lo vean así. Es probable que el individuo, desde su punto de vista, considere que el estrés es indeseable, incluso en grados bajos. Por consiguiente, no es raro que los empleados y la administración tengan conceptos diferentes en cuanto al grado de estrés que resulta aceptable en el trabajo. Lo que la administración podría considerar un estímulo positivo que hace que la adrenalina circule, el empleado seguramente considerará un estrés excesivo. Tenga

esta diferencia presente durante la explicación de la posición del individuo o de la organización para manejar el estrés.

Una persona puede aceptar la responsabilidad personal para reducir su grado de estrés. En este orden de ideas Arias (2003), dice que algunas estrategias individuales que han resultado efectivas son:

1. Administración del tiempo: Muchas personas administran su tiempo mal. Lo que tienen que terminar en un día o semana cualquiera no siempre es imposible de terminar si administraran su tiempo debidamente. El empleado bien organizado, al igual que el estudiante organizado, con frecuencia puede lograr el doble que la persona poco organizada. Así que la comprensión y el uso de los principios básicos de la administración del tiempo pueden ayudar a las personas a enfrentar mejor las demandas de su trabajo.

Algunos de los principios más conocidos de la administración del tiempo son en opinión de Robbins (2002):

- Formular listas diarias de las actividades que se deben terminar,
- Priorizar las actividades por orden de importancia y urgencia,
- Programar las actividades de acuerdo con las prioridades establecidas y
- Conocer el ciclo personal diario y manejar las partes más demandantes del trabajo durante la parte buena del ciclo personal, cuando la persona está más alerta y es más productiva.

2. Ejercicio físico: El ejercicio físico no competitivo, como el aeróbico, la caminata, el trote, la natación y el ciclismo han sido recomendados por los médicos,

desde hace mucho, como una manera para manejar el grado excesivo de estrés. Estas formas de ejercicio aumentan la capacidad cardiaca, reducen el ritmo cardiaco en reposo, proporcionan una distracción mental de las presiones del trabajo y ofrece un medio excelente para drenar las emociones.

3. Ejercicios de relajación: Las personas pueden aprender a relajarse por medio de técnicas como la meditación, la hipnosis y la biorretroalimentación. El objetivo es llegar a un estado de relajación profunda, donde uno se siente relajado físicamente, un tanto despegado del entorno inmediato y persona se desprende bastante desprendido de las sensaciones corporales. Es importante señalar que, cuando se llega a la condición de relajación profunda, se operan cambios importantes en el ritmo cardiaco, la presión sanguínea y otros factores fisiológicos.

4. Apoyo social: Cuando los grados de estrés son excesivos, una salida puede ser tener amigos, familia o compañeros de trabajo con quienes se pueda hablar. Por consiguiente, un medio para reducir la tensión puede ser ampliar la red de apoyo social, la cual ofrece a una persona que está dispuesta a escuchar los problemas y a dar una perspectiva más objetiva de la situación. Las investigaciones también demuestran que el apoyo social modera la relación entre el estrés y el agotamiento. Es decir, un gran apoyo reduce la probabilidad de que el estrés laboral derive en agotamiento en el trabajo.

Por otra parte los administradores controlan varios factores que producen estrés. En consecuencia, es posible modificarlos o cambiarlos. Las estrategias que podrían emplear los administradores incluyen según Dolan (2005):

1. Selección y colocación: Aunque algunos empleos provocan más estrés que otros, las personas no responden igual ante situaciones estresantes. Por ejemplo, se sabe que las personas con poca experiencia o un punto de control externo tienden más a sufrir estrés. Las decisiones en cuanto a la selección y colocación deben tomar en cuenta lo anterior. Es evidente que los administradores no deben contratar nada más a individuos con experiencia y un punto de control interno, ya que también estas personas se adaptarán mejor a empleos muy estresantes y realizarán ese trabajo con más eficacia.

2. Establecimiento de metas: Señala Chiavenato (2000), que “las personas rinden más cuando tienen metas concretas y desafiantes y además reciben retroalimentación sobre su avance para alcanzarlas”. (p. 438) El empleo de metas puede disminuir el estrés y ser fuente de motivación. Las metas específicas, percibidas como algo alcanzable, aclaran las expectativas del rendimiento. Además, cuando se ofrece retroalimentación sobre las metas, se reduce la incertidumbre sobre el rendimiento laboral real. El resultado es que los empleados sienten menos frustración, menos ambigüedad de roles y menos estrés.

3. Rediseño del puesto: Rediseñar los puestos para dar a los empleados más responsabilidad, trabajo con más sentido, más autonomía y mayor retroalimentación puede disminuir el estrés, porque estos factores provocan en el empleado mayor control de las actividades laborales y reducen su dependencia de otras. No todos los empleados quieren trabajos enriquecedores. Así pues, el rediseño adecuado de los puestos, tratándose de empleados que tienen poca necesidad de crecer, podría

significar menos responsabilidad y más división del trabajo. Si las personas prefieren algo estructurado y rutinario, al disminuir la variedad de habilidades se reducirá la incertidumbre y el grado de estrés.

4. Toma participativa de decisiones: El estrés de los roles es perjudicial en gran parte porque los empleados se sienten incertidumbre en cuanto a las metas, las expectativas, cómo serán evaluados, y demás. Al dar a estos empleados voz directa en las decisiones que afectan su rendimiento laboral, los administradores pueden aumentar el control correspondiente a los empleados y reducir el estrés de los roles. Por tanto, los administradores deben considerar la posibilidad de aumentar la participación de los empleados en la toma de decisiones.

5. Comunicación Organizacional: Cuando se aumenta la comunicación formal con los empleados se reduce la incertidumbre porque se reduce la ambigüedad de los roles y sus conflictos. Al respecto Robbins (2001), expresa que dada “la importancia que las percepciones tienen para moderar la relación entre el estrés y la respuesta, la administración también puede emplear la comunicación efectiva como medio para dar forma a las percepciones de los empleados”. (p. 664) Es importante destacar que lo que los empleados consideran demandas, amenazas u oportunidades no son sino una interpretación y que dicha interpretación se puede ver afectada por los símbolos y los actos que comunique la administración.

6. Programas de bienestar: La última sugerencia sería ofrecer programas de bienestar apoyados por la organización. Estos programas se organizan que se centran en la condición mental y física total del empleado. Por ejemplo, suelen

ofrecer talleres para ayudar a la gente a dejar de fumar, controlar la ingestión de bebidas alcohólicas, bajar de peso, alimentarse mejor y desarrollar un programa regular de ejercicio. El fundamento de la mayor parte de los programas de bienestar es que los empleados tienen que aceptar la responsabilidad personal de su salud física y mental. La organización no es sino un vehículo para facilitar este fin.

Desde esta perspectiva, las organizaciones, esperan obtener un rendimiento sobre su inversión en programas de bienestar. Además, la mayor parte de las empresas que han introducido programas de bienestar han encontrado que los beneficios son muy superiores a los costos.

6. Implicaciones del Estrés para el Rendimiento y la Satisfacción del Docente

Una serie de factores como el entorno, la organización y el individuo moderados por las diferencias individuales hacen que los empleados se sientan estresados. Cuanto más se presenten estos factores y cuanto más estresantes para el empleado, tanto mayor será el estrés que éste experimentará. El grado de estrés que la situación laboral represente para un empleado específico dependerá, en parte, de sus percepciones, experiencia laboral, apoyo social posición del punto de control y la medida en que manifieste hostilidad.

La existencia del estrés laboral, en sí misma, y por cuenta propia, ni implica menor rendimiento. La evidencia señala Dolan (2005), que el estrés puede “ser una influencia negativa o positiva para el rendimiento del empleado, los grado bajos a

moderados de estrés permiten que muchas personas realicen mejor su trabajo, al incrementar su Intensidad laboral, su conciencia y si capacidad para reaccionar”. (p. 295). Sin embargo, un alto grado de estrés, o incluso un grado moderado sostenido durante un periodo largo, cobra su cuota con el tiempo y disminuye el rendimiento.

Conforme aumenta el estrés también suele aumentar el ausentismo. Por ejemplo, el consumo excesivo de bebidas alcohólicas y drogas le cuesta los patrones miles de millones al año por tiempo de trabajo perdido. Un parte importante de esta pérdida es, sin duda, una reacción ante el estrés personal relacionado con el trabajo. Se puede señalar que los estudios demuestran que las mujeres padecen más estrés que los hombres y que registran porcentajes más altos de ausentismo.

Las repercusiones del estrés en palabras de Robbins (2001), en la satisfacción son muy claras, “la tensión relacionada con el trabajo suele disminuir la satisfacción laboral general, incluso aunque los grados entre bajos y moderados de estrés pueden mejorar el rendimiento laboral, los empleados consideran que estrés es insatisfactorio”. (p. 670)

Por último, está la realidad de que muchas fuentes de estrés de los empleados no pueden ser controladas por los administradores. Los administradores no pueden controlar los factores del entorno. Cuando el estrés se debe a una característica inherente a la personalidad, la fuente también queda fuera del control de los administradores. La mayor parte de los demás factores individuales también quedan fuera de la influencia de la administración. Incluso aunque los actos administrativos pudieran influir en las presiones creadas por factores individuales, como los

problemas familiares y económicos. Sin duda, la administración no puede controlar ciertos factores que producen una parte importante del grado de estrés de un empleado (problemas conyugales, divorcios, hijos problemáticos, mala administración económica personal, incertidumbre en cuanto a la economía en general, normas sociales para alcanzar el éxito y para adquirir sus símbolos materiales, presiones por vivir en un mundo urbano acelerado y muchos más.

Los actos de la administración no crearon estos factores generadores de estrés; la mayoría sólo es parte de la vida moderna. Es más, los patrones no pueden hacer mucho para reducir estas presiones sin extender su influencia más allá de la organización, metiéndose en la vida personal del empleado.

D. FUNDAMENTOS LEGALES

La sustentación legal relacionada con la salud del docente tiene sus fundamentos desde el derecho constitucional a la salud y el trabajo, la legislación que rige el sistema educativo venezolano, así como todas las normativas o reglamentos que contribuyan al análisis del proceso salud-enfermedad de los docentes dentro de un marco legal.

La Constitución Bolivariana de Venezuela, señala en el artículo 3 que el Estado tiene como fines esenciales la defensa y desarrollo de la persona y el respeto a la dignidad, además de la promoción del bienestar del pueblo y garantizar el cumplimiento de los principios, derechos y deberes consagrados en esta Constitución,

resaltando que la educación y el trabajo son los procesos fundamentales para alcanzar dichos fines.

Por otra parte, en relación a los derechos sociales, en el artículo 83, expresa que: La salud es un derecho social fundamental, obligación del Estado, que la garantizará como parte del derecho a la vida. El Estado promoverá y desarrollará políticas orientadas a elevar la calidad de vida, el bienestar colectivo y el acceso a los servicios. Todas las personas tienen derecho a la protección a la salud, así como el deber de participar activamente en su promoción y defensa, y el de cumplir con las medidas sanitarias y de saneamiento que establezca la Ley, de conformidad con los tratados y convenios internacionales suscritos y ratificados por la República.

Así mismo, en el artículo 84 se afirma que para garantizar el derecho a la salud, el Estado creará, ejercerá la rectoría y gestionará un sistema público nacional en salud de carácter intersectorial, descentralizado y participativo, integrado al sistema de seguridad social, regido por los principios de gratuidad, universalidad, integralidad, equidad, integración social y solidaridad.

En Venezuela los entes públicos de la salud, están otorgando la debida importancia a la prevención de enfermedades de índole laboral, promocionando la implementación oportuna de tratamientos y de rehabilitación de calidad. Los bienes y servicios públicos de salud son propiedad del Estado y no podrán ser privatizados. La comunidad organizada posee el derecho y el deber de participar en la toma de decisiones sobre la planificación ejecución y control de la política específica en las instituciones públicas de salud.

En este mismo sentido, en el artículo 86 se establece que todas las personas tienen derecho a que el Estado garantice la salud y asegure protección en contingencias de maternidad, necesidades especiales, riesgos laborales, pérdida de empleo, desempleo, vejez, viudez, orfandad, vivienda, cargas derivadas de la vida familiar y cualquier otra circunstancia de previsión social a través del derecho a la seguridad social como servicio público de carácter no lucrativo, por lo tanto el Estado tiene la obligación de asegurar la efectividad de este derecho, creando un sistema de seguridad social universal, integral, de financiamiento solidario, unitario, eficiente y participativo, de contribuciones directas e indirectas.

Artículo 87. Toda persona tiene derecho al trabajo y el deber de trabajar. El Estado garantizará la adopción de las medidas necesarias a los fines de que toda persona pueda obtener ocupación productiva, que le proporcione una existencia digna y decorosa y le garantice el pleno ejercicio de este derecho. Es fin del Estado fomentar el empleo. La Ley adoptará medidas tendientes a garantizar el ejercicio de los derechos laborales de los trabajadores y trabajadoras no dependientes. La libertad de trabajo no será sometida a otras restricciones que las que la ley establezca.

Todo patrono o patrona garantizará a sus trabajadores y trabajadoras, condiciones de seguridad, higiene y ambiente de trabajo adecuados. El Estado adoptará medidas y creará instituciones que permitan el control y promoción de estas condiciones.

De igual forma, en el artículo 89 se afirma que el trabajo es un hecho social y gozará de la protección del Estado. La Ley dispondrá lo necesario para mejorar las condiciones materiales, morales e intelectuales de los trabajadores y trabajadoras.

Otro aspecto que reseña la Constitución Nacional, es lo relacionado con la educación como derecho y deber. Además de las características ético-morales de los educadores en sus artículos 102 y 104:

Artículo 102: 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. La educación es un servicio público y está fundamentada en el respeto a todas las corrientes de pensamiento con la finalidad de desarrollar el potencial creativo de cada ser humano y el pleno ejercicio de su personalidad en una sociedad.

Artículo 104. La educación estará a cargo de personas de reconocida moralidad y de comprobada idoneidad académica. El Estado estimulará su actualización permanente y les garantizará la estabilidad en el ejercicio de la carrera docente, bien sea pública o privada, atendiendo a esta Constitución y a la Ley, en su régimen de trabajo y nivel de vida acorde con su elevada misión. El ingreso, promoción y permanencia en el sistema educativo, serán establecidos por la ley y responderá a criterios de evaluación de méritos, sin injerencia partidista o de otra naturaleza no académica.

Ley Orgánica del Sistema de Seguridad Social

Título III, Capítulo V, Régimen Prestacional de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Artículo 91. Se crea el Régimen Prestacional de Seguridad y Salud en el trabajo responsable, en concordancia con los principios del sistema público nacional de salud, de la promoción del trabajo seguro y saludable; del control de las condiciones y medio ambiente de trabajo, de la prevención de accidentes de trabajo y enfermedades ocupacionales, de la promoción e incentivo del desarrollo de programas de recreación, utilización del tiempo libre, descanso y turismo.

Artículo 95. El Régimen Prestacional de Seguridad y Salud en el Trabajo garantiza a los trabajadores dependientes afiliados al sistema de seguridad social, las prestaciones contempladas en este régimen. A los efectos de la promoción de la salud y la seguridad en el trabajo, la prevención de las enfermedades y accidentes ocupacionales y otros relacionados con la recreación.

En la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (LOPCYMAT), en los artículos:

Art. 1. El objeto de la presente Ley es garantizar a los trabajadores, permanente y ocasionales, condiciones de seguridad, salud y bienestar, en un medio ambiente de trabajo adecuado y propicio para el ejercicio de sus facultades físicas y mentales.

Art. 2. El cumplimiento de los objetivos señalados en el artículo 1, será responsabilidad de los empleadores, contratistas, subsidiarios o agentes.

Art. 3. El Estado garantizará la prevención de los riesgos mediante la vigilancia del medio ambiente en los centros de trabajo y las condiciones relacionadas con el mismo.

Artículo 4. Define condiciones de trabajo como las condiciones generales y especiales bajo las cuales se realiza una tarea así como los aspectos organizativos funcionales de las empresas y empleadores en general, los métodos, sistemas o procedimientos empleados en la ejecución de tareas, los servicios sociales y los factores que tengan influencia sobre él.

Artículo 5. Define medio ambiente de trabajo como lugares, locales o sitios cerrados o al aire libre, donde personas vinculada por una relación de trabajo. Así como las circunstancias de orden sociocultural y de infraestructura física que de forma inmediata rodean la relación hombre-trabajo, condicionando la calidad de vida de los trabajadores y su familia. En este mismo sentido se considera dentro de esta definición los terrenos situados alrededor del sitio de trabajo.

Artículo 6 establece los aspectos relacionados con la protección de los trabajadores, como son: saneamiento básico, protección y seguridad a la salud y la vida de los trabajadores, contra todos los riesgos del trabajo, asegurarle a los trabajadores el disfrute de un estado de salud físico y mental adecuado, la garantía del auxilio inmediato al trabajador lesionado o enfermo y la disponibilidad de tiempo libre y comodidades necesarias para satisfacer las necesidades básicas, así como la capacitación técnica y profesional.

Artículo 19. Numero 1. (Garantiza a los trabajadores condiciones de prevención, salud, seguridad y bienestar en el trabajo.

Artículo 21. El proyecto, construcción, mantenimiento y reparación de los medios, procedimientos y puestos de trabajo deben ser concebidos, diseñados y ejecutados con estricta sujeción a las normas de higiene y seguridad laborales.

Artículo 30. Cuando se practicasen exámenes de despistaje diagnóstico precoces a las enfermedades profesionales y se concluyese que se han manifestado las primeras fases del proceso patológico, se practicará una exhaustiva investigación de las condiciones ambientales y se tomarán las medidas pertinentes de corrección del medio y las acciones necesarias para la recuperación de trabajador.

En la Ley Orgánica del Trabajo, se expresan artículos relacionados con las aptitudes para el desempeño laboral:

Artículo 23. Toda persona apta tiene el deber de trabajar, dentro de su capacidad y posibilidades, para asegurar su subsistencia y en beneficio de la comunidad.

Artículo 24: Toda persona tiene derecho al trabajo. El Estado procurará toda persona apta pueda encontrar colocación que le proporcione una subsistencia digna y decorosa.

En este mismo texto legal se citan artículos relacionados con las condiciones de higiene y seguridad en el trabajo, así como la conceptualización de enfermedad profesional.

Artículo 186. El trabajo deberá prestarse en condiciones que: permita a los trabajadores su desarrollo físicos y psíquico normal, le deje tiempo libre suficiente para el descanso y cultivo intelectual y para la recreación, expansión lícita; presten suficiente protección a la salud y a la vida contra las enfermedades y accidentes y; mantengan el ambiente en condiciones satisfactorias.

Artículo 236. El patrono deberá tomar las medidas que fueren necesarias para que el servicio se preste en condiciones de higiene y seguridad que respondan a los requerimientos de la salud del trabajador en un medio ambiente de trabajo adecuado y propicio para el ejercicio de sus facultades físicas y mentales.

Artículo 257. Ningún trabajador podrá ser expuesto a la acción de agentes físicos, condiciones ergonómicas, riesgos psicosociales, agentes químicos, biológicos o de cualquiera otra índole sin ser advertidos acerca de la naturaleza de los mismos, de los daños que pudieran causar a la salud y aleccionados a los principios de su protección.

Artículo 562. Se entiende por enfermedad profesional un estado patológico contraído con ocasión de trabajo o por exposición al ambiente en que el trabajador se encuentre obligado a trabajar, y el que pueda ser originado por la acción de agentes físicos, químicos o biológicos, condiciones ergonómicas o meteorológicas, factores psicológicos o emocionales, que se manifiesten por una lesión orgánica, trastornos enzimáticos o bioquímicos, temporal o permanente.

Ley Orgánica de Educación

Artículo 5. El Estado docente es la expresión rectora del Estado en Educación, en cumplimiento de su función indeclinable y de máximo interés como derecho humano universal y deber social fundamental, inalienable, irrenunciable y como servicio público que se materializa en las políticas educativas. El Estado docente se rige por los principios de integralidad, cooperación, solidaridad, concurrencia y corresponsabilidad. En las instituciones educativas oficiales el Estado garantiza la idoneidad de los trabajadores y las trabajadoras de la educación, la infraestructura, la dotación y equipamiento, los planes, programas, proyectos, actividades y los servicios que aseguren a todos y todas igualdad de condiciones y oportunidades, y la promoción de la participación protagónica y corresponsable de las familias, la comunidad educativa y las organizaciones comunitarias, de acuerdo con los principios que rigen la presente Ley. El Estado asegura el cumplimiento de estas condiciones en las instituciones educativas privadas autorizadas.

Estabilidad en el ejercicio de la carrera docente

Artículo 41. Se garantiza a los y las profesionales de la docencia, la estabilidad en el ejercicio de sus funciones profesionales, tanto en el sector oficial como privado; gozarán del derecho a la permanencia en los cargos que desempeñan con la jerarquía, categoría, remuneración y beneficios socioeconómicos en correspondencia con los principios establecidos en la Constitución de la República, en esta Ley y en la ley especial.

E. DEFINICIÓN DE TÉRMINOS BÁSICOS

- **Ansiedad.** Desequilibrio entre deseos, aspiraciones, expectativas o necesidades y logros.

- **Ambiente de Trabajo Educativo:** Conformado por todos los espacios físicos cerrados o al aire libre, como lo son: infraestructura de la institución educativa, número de aulas, ubicación de la institución, vialidad, transporte.

- **Aptitud.** Capacidad del trabajador para desarrollar el trabajo correspondiente a su puesto.

- **Armonizar.** Poner en armonía, hacer que no haya desacuerdo entre dos normas.

- **Autocuidado:** Conjunto de medidas que toman las personas para mejorar su propia salud y bienestar en sus actividades cotidianas, no es exclusivo de lo individual; por lo contrario, es más un fenómeno social.

- **Carga Trabajo.** Conjunto de requerimientos físicos y mentales a los que se ve sometido el/la trabajador/a durante la jornada laboral.

- **Centro de Trabajo Educativo:** Establecimientos educacionales o las unidades administrativas donde prestan sus servicios los trabajadores de la educación.

- **Condiciones De Trabajo.** Se entiende como condición de trabajo cualquier característica del mismo que pueda tener una influencia significativa en la generación de riesgos para la seguridad y la salud del trabajador. Quedan específicamente incluidas en esta definición:

- **Confort Térmico.** Se dice que existe una situación laboral de confort térmico, cuando los individuos del puesto de trabajo en cuestión, manifiestan una situación neutra respecto al ambiente térmico.

- **Docente de Aula:** Es la persona que imparte conocimientos teóricos-prácticos, planificando, ejecutando y evaluando el proceso de enseñanza-aprendizaje en el alumno, tomando en consideración el diseño curricular nacional y las necesidades e intereses de los alumnos, a fin de lograr el desarrollo de sus conocimientos y destrezas.

- **La Educación Primaria:** (también conocida como educación básica, enseñanza básica, enseñanza elemental, estudios básicos o estudios primarios) es la que asegura la correcta alfabetización, es decir, que enseña a leer, escribir, cálculo básico y algunos de los conceptos culturales considerados imprescindibles. Su finalidad es proporcionar a todos los alumnos una formación común que haga posible el desarrollo de las capacidades individuales motrices, de equilibrio personal; de relación y de actuación social con la adquisición de los elementos básicos culturales; los aprendizajes relativos mencionados anteriormente.

La educación primaria, también conocida como la educación básica, es la primera de seis (6) años establecidos y estructurados de la educación que se produce a partir de la edad de cinco (5) o seis (6) años a aproximadamente doce (12) años de edad. La mayoría de los países exigen que los niños reciban educación primaria y en muchos, es aceptable para los padres disponer de la base del plan de estudios aprobado.

- **Educación Privada:** Es una forma de impartir educación el cual es ofrecido por los particulares aportando su capital para el desarrollo de la misma. Los particulares podrán impartir educación en todos sus tipos y modalidades. En los términos que establezca la ley, el estado otorgará y retirará el reconocimiento de validez oficial a los estudios que se realicen en planteles particulares o privados.

- **Enfermedad Común:** Estado patológico clínicamente comprobado que se puede manifestar por alteraciones orgánicas, fisiológicas, bioquímicas, funcionales o psicológicas que no han sido contraídas en ocasión al trabajo o por alguna exposición al medio en que el trabajador (a) se encuentra obligado (a) a trabajar.

- **Enfermedad Profesional:** Estados patológicos contraídos con ocasión al trabajo o exposición al medio en que el trabajador (a) se encuentra obligado (a) a trabajar, y aquellos estados patológicos imputables a la acción de agentes físicos, condiciones ergonómicas, meteorológicas, químicos, biológicos, agentes psicológicos y emocionales que se pueden manifestar por alteraciones orgánicas, fisiológicas, bioquímicas, psicológicas, en forma temporal o permanente.

- **Estrés Laboral.** Desequilibrio importante entre demanda y capacidad de respuesta del individuo bajo condiciones en las que el fracaso ante esta demanda posee importantes consecuencias. Según esta definición, se puede producir estrés cuando el individuo percibe que las demandas del entorno superan a sus capacidades para afrontarlas, valorando esta situación como amenazante para su estabilidad.

- **Factores Organizacionales:** los factores organizacionales son los que tienen que ver con la cantidad de trabajo, ritmo, complejidad que exige la tarea, definición

de competencias, las posibilidades de promoción, estructura jerárquica, el salario, el tipo de actividad de la empresa.

1. Las características generales de los locales, instalaciones, equipos, productos y demás útiles existentes en el centro.

2. La naturaleza de los agentes físicos, químicos y biológicos presentes en el ambiente de trabajo y sus correspondientes intensidades, concentraciones o niveles de presencia.

3. Los procedimientos para la utilización de los agentes citados anteriormente que influyan en la generación de los riesgos mencionados.

4. Todas aquellas otras características del trabajo, incluidas las relativas a su organización y ordenación, que influyan en la magnitud de los riesgos a los que esté expuesto el trabajador.

- **Factores Psicosociales.** Factores presentes en una situación de trabajo que pueden afectar más específicamente a la salud psicológica o mental del trabajador, repercutiendo en su rendimiento laboral, así como en la satisfacción en el trabajo.

- **Fatiga.** Reducción de la actividad física y mental como consecuencia de una carga de trabajo excesiva o de una ausencia del descanso diario.

- **Higiene:** La higiene se define como la "parte de la medicina que tiene por objeto la conservación de la salud y los medios de precaver las enfermedades"

- **Higiene Industrial:** Es la ciencia y el arte dedicados al reconocimiento, evaluación y control de aquellos factores de riesgos ambientales o tensiones provocadas por o con motivo del trabajo y que pueden ocasionar enfermedades,

afectar la salud y el bienestar, o crear algún malestar significativo entre los trabajadores o los ciudadanos de la comunidad.

- **Lineamientos en Salud del Trabajador Docente.** Establecimiento de directrices para la promoción de salud y realización de evaluación médica en el personal docente.

- **Monitoreo de Salud.** Proceso a través del cual se evalúa el estado de salud psicofísica, ambiente y condiciones de trabajo del trabajador docente.

- **Patrono:** El término se refiere al Ministerio de Educación, Cultura y Deportes, de acuerdo a lo establecido en la Normativa Legal del Trabajo vigente.

- **Proceso Multidimensional:** Estado de salud que considera las dimensiones que conforman al hombre: física, psíquica, bioquímica, fisiológica, ética, moral y espiritual.

- **Procesos Peligrosos:** Categoría de análisis del trabajo, dinámica que depende de las características de los elementos del proceso de trabajo y cambian de acuerdo a las particularidades del mismo. Estos atentan contra la salud y el bienestar de los trabajadores.

- **Profesión Docente:** El personal docente está integrado por quienes ejerzan funciones de enseñanza, orientación, investigación, evaluación, dirección, supervisión y administración del campo educativo.

- **Programa de higiene y seguridad industrial:** Es el conjunto de objetivos, acciones y metodologías establecidas para prevenir y controlar los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.

- **Salud.** Completo estado de bienestar físico, mental y social, y no meramente la ausencia de enfermedad (OMS, 1948).

- **Seguridad Industrial:** Disciplina que se ocupa de la prevención de accidentes. Tiene una metodología. Es una disciplina de investigación para la acción. El objeto es el accidente del trabajo. Éste es un hecho no buscado ni controlado que resulta en lesión. Si no hay lesión no existe accidente de trabajo según la ley.

- **Seguridad Laboral:** Es un sector de la seguridad y la salud pública que se ocupa de proteger la salud de los trabajadores, controlando el entorno del trabajo para reducir o eliminar riesgos

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA

A. DISEÑO

Luego que un investigador, esclarece un tema a estudiar y establece cuales serán las etapas que habrá de realizar posteriormente, se efectúa un procedimiento denominado el diseño metodológico, el cual responde a una estrategia general de trabajo. Al hablar de diseño en una investigación, se quiere decir, que serán llevados a la práctica los postulados generales del método científico, formulando una serie de actividades sucesivas y organizadas donde se encuentran las pruebas que se han de efectuar y las técnicas que se van a utilizar para recolectar y analizar los datos.

El diseño establecido para esta investigación es de tipo bibliográfico, donde Sabino (2003), señala que: la investigación bibliográfica es aquella donde los datos ya han sido recolectados por otros autores y se han dado a conocer mediante los informes correspondientes, o los datos secundarios, porque han sido obtenidos por otros y llegan elaborados y procesados de acuerdo con los fines de quienes desde un principio los obtuvieron y manipularon. Como estas informaciones proceden siempre de documentos escritos, se da estos diseños el nombre de bibliográficos.

Por lo general, los materiales bibliográficos tienden tanto a la experiencia empírica como a los diseños de campo, debido a que los datos que se toman como secundarios han sido datos primarios para el investigador inicial, por más que lleguen

como experiencias ya analizadas y sintetizadas. De modo que el contacto con los hechos subsiste, aunque se trate de un contacto indirecto.

El principal beneficio que el investigador obtiene mediante una investigación bibliográfica es según Tamayo y Tamayo (2001), que puede cubrir una amplia gama de fenómenos, ya que no sólo tiene que basarse en los cuales él mismo tiene acceso, sino que puede extenderse para abarcar una experiencia mayor. Esta ventaja se hace particularmente valiosa cuando el problema requiere de datos dispersos en el espacio, que sería imposible obtener de otra manera: un investigador no puede ir recorriendo el planeta en busca de datos de producción o población para luego hacer análisis comparativos; pero si tiene al alcance una bibliografía adecuada no tendrá obstáculos para contar con toda la información necesaria.

El diseño bibliográfico expresa Blanchet (2002), tiene una dificultad que puede llegar a ser muy significativa: si las fuentes han recogido o procesado defectuosamente su material primario, ya sea por error, subjetivismo o intencionalmente.

Por lo general, siempre se han mantenido dudas sobre los materiales secundarios; para reducir este margen de incertidumbre, es importante asegurarse de las condiciones concretas en que han sido obtenidos los datos, estudiar en profundidad cada información para descubrir incoherencias y contradicciones, utilizar a la vez varias fuentes distintas, cotejándolas cuidadosamente y, en general, regirse por una sana dosis de escepticismo. Todos estos recursos, si se aplican

sistemáticamente y con rigor, permiten incrementar el margen de confianza hasta niveles razonables.

Según Morles (2003) un diseño bibliográfico “es cuando se utilizan datos secundarios, que son los obtenidos por otros y se presentan procesados de acuerdo con los fines de quienes inicialmente lo elaboran y lo manejan”. (p.22). Para el estudio a realizar, se aplicará un diseño bibliográfico.

Otro aspecto a tomar en cuenta durante la investigación, es que sus autores son quienes definen y seleccionan los datos que va a utilizar, y posiblemente tomen en cuenta sólo aquellos que concuerdan con sus hipótesis iniciales. Debido a ello, es recomendable, que cualquier búsqueda de datos secundarios se haga con sistematicidad y orden, fijando categorías claras para las fuentes de datos y utilizando todas las informaciones disponibles.

En la investigación planteada, en la consecución de una visión conceptual de los elementos que intervienen en ellas, el diseño que se aplicará será el bibliográfico.

B. PREGUNTAS DE LA INVESTIGACIÓN

- ¿Cuáles son las dimensiones individuales causantes del estrés laboral en el personal docente de la educación primaria en las instituciones privadas en Venezuela?
- ¿Cuáles son los factores generadores de estrés laborales que afectan de manera negativa el desempeño profesional del docente de educación primaria venezolana?

- ¿Cuáles son las consecuencias de las dimensiones individuales que afectan el estrés de los docentes del sector privado?

- ¿Cómo es el enfoque preventivo de estrés laboral para el bienestar físico, psíquico y social en el desempeño de la profesión docente de educación primaria en las instituciones privadas venezolanas?

C. OPERACIONALIZACIÓN DE LAS PREGUNTAS

UNIVERSO	UNIDADES DE ANALISIS	CATEGORIAS DE ANÁLISIS
¿Cuáles son los factores organizacionales generadores de estrés laboral en el personal docente de educación primaria en el sector privado Venezolano?	¿Cuáles son las dimensiones individuales causantes del estrés laboral en el personal docente de la educación primaria en las instituciones privadas en Venezuela?	- ¿Cuáles son los aspectos de la personalidad? - ¿Cuáles son las expectativas personales? - ¿Cuáles es la vivencia del estrés? - ¿Cómo es la problemática del rol? - ¿Cómo afecta la edad y sexo?
	¿Cuáles son los factores generadores de estrés laborales que afectan de manera negativa el desempeño profesional del docente de educación primaria venezolana?	- ¿Cómo es la baja implicación del modelo organizacional? - ¿Cómo es la Sobrecarga laboral? - ¿Cómo es la Burocratización? - ¿Cómo es el Ambiente laboral? - ¿Cómo es el discomfort físico?
	¿Cuáles son las consecuencias de las dimensiones individuales que afectan el estrés de los docentes del sector privado?	- ¿Cuáles son las Consecuencias sobre la Organización? - ¿Cuáles son las Consecuencia sobre el Individuo?

UNIVERSO	UNIDADES DE ANALISIS	CATEGORIAS DE ANÁLISIS
¿Cuáles son los factores organizacionales generadores de estrés laboral en el personal docente de educación primaria de las instituciones privadas en Venezuela?	¿Cómo es el enfoque preventivo de estrés laboral para el bienestar físico, psíquico y social en el desempeño de la profesión docente de educación primaria en las instituciones privadas venezolanas?	- ¿Cómo es la Intervención centrada en el individuo? - ¿Cómo es la Intervención centrada en los aspectos relacionales? - ¿Cómo es la Intervención centrada en la organización?

F. PROCEDIMIENTO DE LA INVESTIGACIÓN

Durante el procedimiento, son expuestos detalladamente los métodos y técnicas empleadas para la obtención de la información. Dando cumplimiento a los objetivos planteados en la presente investigación, y para ello se hizo necesario utilizar las siguientes técnicas de recolección de datos:

-Revisión Bibliográfica y Documental: Se ha realizado una revisión de las fuentes bibliográficas y documentales referidas a textos sobre el estrés laboral.

A continuación se describen las fases señaladas por Morles (2003):

- Fase I: La Planificación en esta fase se llevará a cabo por medio del acopio de información bibliográfica que está relacionada con el trabajo planteado en los objetivos específicos, se realizará una lectura selectiva del material bibliográfico donde se clasificará los contenidos teóricos de mayor relevancia para el estudio, se

aplicará las técnicas de análisis documental para extraer los postulados teóricos de mayor importancia contenidos en el material bibliográfico.

Para Ramírez (2002), las técnicas de análisis documental consisten en la selección y recopilación de la información por medio de la lectura y crítica de documentos bibliográficos, de biblioteca, de hemeroteca, centros de documentación o fuentes, pueden ser libros, revistas, folletos, enciclopedias, directorios, actas, informes, entre otros.

- Fase II. Se Aplicará el método deductivo para plantear el problema y organizar el marco teórico de la investigación, partiendo de aspectos generales para abordar los de carácter específico posteriormente. Para Morles (2003), la deducción corresponde al razonamiento que va de lo general a lo particular o específico. Se realizó la recolección de datos con base al sistema de variables.

- Fase III. En esta fase se ejecutará las acciones investigativas correspondientes al trabajo documental: Elaboración de conclusiones y recomendaciones acerca de la posible relación entre las variables estudiadas. Los instrumentos permiten obtener y recabar información acerca de las variables en estudio, las escalas de opinión y de actitudes, listas de cotejo, entre otros; son algunos de los instrumentos de los cuales puede valerse el investigador.

Para Castro (2001), las técnicas de recolección de información “son las distintas formas o maneras de obtener la información” (p.55).

Otros instrumentos de recolección de datos fueron todo el conjunto de fuentes útiles como libros, artículos científicos, revistas, publicaciones y boletines diversos,

ubicadas en bibliotecas, utilizando los ficheros. Consulta de la literatura: selección y extracción o recopilación de la información a través de las técnicas apropiadas, luego se proceso la información a través del método deductivo. Consulta a expertos y especialistas en el tema. Revisión de trabajos monográficos y trabajos de grado relacionados con la investigación propuesta.

Para el ordenamiento del material recabado para luego irse incorporando todo aquel que se consideró importante, lo cual se realizó a través de las técnicas de estudio las cuales se refieren a los medios que hacen manejables a los métodos de pensamiento. Al ubicar y seleccionar el material se inicio el proceso de registro de información esta se logro, a través de la técnica del fichaje, la cual permitió recabar toda la información proveniente de las fuentes documentales y bibliográficas, que sustentan el trabajo de investigación planteado.

- IV fase: Se elaborarán las conclusiones y recomendaciones necesarias, de acuerdo a los resultados de la investigación.

G. FACTIBILIDAD DEL PROYECTO

Se considera un proyecto factible, aquel donde la propuesta de los objetivos resulta viable, atendiendo necesidades específicas a partir de un diagnóstico. El Manual de Tesis de Grado la Universidad Pedagógica Libertador, (2003), plantea: “Consiste en la investigación, elaboración y desarrollo de un modelo operativo viable para solucionar problemas, requerimientos necesidades de organizaciones o grupos

sociales que pueden referirse a la formulación de políticas, programas, tecnologías, métodos, o procesos. El proyecto debe tener el apoyo de una investigación de tipo documental, y de campo, o un diseño que incluya ambas modalidades “(p. 16).

Luego del diagnostico, son planteados los fundamentos y basamentos teóricos de la propuesta a elaborar, estableciendo todos los procedimientos metodológicos así como las actividades y los recursos necesarios, para llegar a la ejecución.

La factibilidad, en una investigación, permite determinar la posibilidad de desarrollar un proyecto, tomando en consideración la necesidad detectada, beneficios, recursos humanos, técnicos, financieros, estudio de mercado, y beneficiarios. (Gómez, 2000, p. 24). Por ello, una vez finalizado el diagnóstico y la factibilidad, se procede a la elaboración de la propuesta, lo que conlleva a la ejecución de una tercera fase del proyecto.

Finalmente, entre los elementos mas importantes de la propuesta se pueden señalar: identificación, titulo, descripción, objetivos, justificación, factibilidad, estudio del mercado, técnico, financiero, metodología, modelo, plan de actividades, y evaluación.

CAPÍTULO IV

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

A. Conclusiones

Las conclusiones del estudio realizado se dirigen a responder las preguntas de la investigación:

De acuerdo a lo examinado durante el presente trabajo de investigación se puede decir, que el estrés es, en la actualidad, uno de los problemas a los que se está prestando una atención creciente. Esto es ocasionado fundamentalmente al conocimiento de la magnitud e importancia de sus consecuencias, aunque es función también del progresivo conocimiento de este problema, de cómo evaluarlo, gestionarlo y prevenirlo.

Por otra parte, es interesante mencionar que otro aspecto que ha permitido a despertar este interés es la comprobación de que en el trabajo de algunos colectivos es el principal problema que muestran los trabajadores es el estrés, siendo el problema que más atenta contra su salud, frente a otros factores de riesgo de origen material o ambiental. Uno de los primeros pasos para afrontar este tipo de problemas desde una organización de trabajo lo constituye la identificación y evaluación de los factores que permitan hacer un diagnóstico de la situación, así como de las alteraciones y disfunciones que se producen tanto sobre los trabajadores como sobre el funcionamiento de la organización.

En este orden de ideas, el estrés puede darse en cualquier ámbito laboral y que los estresores pueden ser de distinta naturaleza y tener unas particularidades distintas según el colectivo de trabajadores, el tipo de tarea y el entorno en que concurran, se considera que para su evaluación es más indicado la utilización de instrumentos específicos.

En concordancia con lo anteriormente expuesto, los orígenes del estrés y sus efectos sobre la salud física y psicológica, en la actividad laboral docente ha creado bastante expectativa, en virtud, de que se pregunta que hace que se hagan a los profesores más vulnerables a este trastorno. De este modo, se ha de prestar especial atención a los efectos del estrés en este colectivo profesional, a fin de diseñar de intervenciones preventivas.

Este tipo de estrés se ve como una relación particular entre el propio individuo y su entorno, que es evaluado por este, como desbordante de sus recursos y que pone en peligro su bienestar. Se introduce, de esta forma, la importancia de la evaluación que hace el sujeto de la situación y del enfoque que le da, de forma que la evaluación será lo que determine las respuestas de estrés y no tanto la situación en sí.

En este escenario, el papel de las fuentes de presión y las respuestas de tensión en el fenómeno del estrés se define por que las primeras provocan a las segundas, si bien es cierto, que algunas pueden funcionar como desencadenantes de nuevas respuestas. Es lo que viene a denominarse círculo vicioso.

De acuerdo a lo planteado, el estrés, en estas circunstancias, está muy relacionado con aspectos como la forma de afrontar las situaciones laborales que se

presentan, las creencias que mantiene acerca de cómo debe ser la enseñanza, o la propia motivación para el trabajo que ha de desempeñar como docente. En tal sentido, los desencadenantes específicos del estrés laboral están ligados al desempeño de una profesión, muchos docentes realizan su labor con fatiga, cansancio, irritación o depresión. Se muestran incapaces de hacer frente a la diversidad de tareas y de necesidades educativas.

El estado de salud, tomado globalmente, no es peor en los docentes que en otras profesiones con alto grado de estrés laboral. La característica alarmante y propia de los docentes es que, dentro de las causas de baja, aparece un porcentaje de depresión claramente mayor que en otros segmentos de la población. Pero si es cierto que los docentes presentan mayor riesgo de dolencias de tipo psicosocial, como la ansiedad o el estrés.

Por otro lado, en la cotidianeidad, el docente se ve obligado a mantener la atención del alumno; ha de responder inmediatamente a preguntas, a veces impertinentes, o actitudes agresivas de alumnos; ha de estar alerta y manifestar actitudes dialogantes ante situaciones de conflicto con los padres u otros compañeros, y mantener un nivel adecuado de eficacia docente.

Finalmente el estrés docente es una excesiva activación física y psicológica relacionada con el esfuerzo para enfrentar las demandas de los centros educativos, y que cuando se cronifica perjudica seriamente la salud de los docentes. En este sentido, los retos docentes de hoy en día se encuentran centrados en dar una respuesta

adecuada a la diversidad, conseguir una educación centrada en el alumno y sus necesidades sociales, intentando mantener una buena eficacia docente.

4.2 Recomendaciones

Las recomendaciones del estudio se dirigen a:

- Se recomienda emplear técnicas paliativas centradas en reducir la experiencia emocional del estrés causado por diversos factores, las más utilizadas en el ámbito educativo son las de corte cognitivo-conductual aunque también se encuentra centradas en el ejercicio físico.

- Se sugiere que el docente aprenda a desconectarse del trabajo y separar la vida personal y familiar de la laboral, utilizando técnicas para mejorar la ejecución del trabajo intentando llegar a la mayor efectividad en el mínimo tiempo posible.

- Se recomienda realizar talleres para la atención, programas de refuerzos, time out, control de contingencias, autoreforzamiento y evitación o la utilización de contingencias adecuadas, análisis de tareas, reforzamientos progresivos y control de problemas en clase.

- Se sugiere buscar emplear técnicas psicológicas de orientación cognitivo-conductual, la desensibilización sistemática, ha sido una de las técnicas más utilizadas junto al counseling y el asesoramiento técnico, el entrenamiento en asertividad, la relajación, práctica de simulación con técnicas de aprendizaje de destrezas sociales para la formación de profesores de secundaria, habilidades relacionales y

comunicacionales, habilidades de coping, asertividad, trabajo en equipo y reconstrucción de pensamiento e ideas sobre la enseñanza y los programas de evitación y afrontamiento ante la depresión.

-Utilizar de terapia cognitivo-conductual la musicoterapia la cual arroja mejores resultados frente al stress que la terapia cognitivo-conductual sola.

-Se sugiere una orientación psicodinámica como por ejemplo ejercicio físico, yoga, relajación y viajes la psicodinámica actúan sobre los efectos fisiológicos del estrés insomnio, taquicardia, inquietud psicomotora y otras respuestas psicosomáticas propias de la ansiedad.

Uno de los aspectos más relevantes de las técnicas señaladas anteriormente es que la gran mayoría de ellas no se han utilizado de forma sistemática ni científica con colectivos de profesores, es más, algunas técnicas psicológicas que se presentan aparecen en la literatura como potenciales reductoras de estrés y ansiedad acogándose a los resultados obtenidos con poblaciones clínicas; sin embargo, no se han realizado estudios serios en los que se apliquen de forma individual o grupal en el ámbito docente, quizás por las dificultades metodológicas que implica su realización.

- Se sugiere realizar estrategias de intervención grupal centradas principalmente en la búsqueda de apoyo social, ya sea a nivel familiar, amigos o compañeros, los grupos de apoyo, la escucha, el apoyo técnico y emocional influyen en gran medida, en la prevención y tratamiento del stress.

-Se recomienda que la administración educativa se pueda desarrollar para paliar algunas de las fuentes de estrés. Son medidas generales cuya implantación

minimizaría los efectos del stress y actuaría como prevención del mismo. Una de ellas es aumentar la formación de los profesionales. Es evidente que si un profesor antes de incorporarse a su función docente tuviera una formación adecuada sobre estrategias y comportamientos que le puedan ayudar a enfrentarse con la multitud de problemáticas que pueden sobrevenir en un día normal de trabajo, su respuesta ante situaciones problemáticas o generadoras de estrés aumentaría.

- Se recomienda aplicar métodos de selección han sido otras de las propuestas a realizar por la administración; de esta forma se propone introducir profundos cambios en la selección y formación del profesorado. Si la selección se hace con una estrategia multidimensional mejorará, esto es, aplicando no solo criterios centrados en los conocimientos sino también en otros aspectos como la personalidad. Un tipo de actuaciones propuestas son los programas de asistencia al empleado, en donde un equipo de profesionales asesora y atiende de forma personalizada todos los problemas del trabajador.

- Se sugiere reducir la carga de trabajo en general, de la carga lectiva y jornada laboral, aumentar la participación de los docentes en la toma de decisiones, fomentar redes de apoyo entre los compañeros, ocio, desarrollo personal y profesional y aumentar las recompensas y reconocimientos al profesor, así como su salario.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Almirral, M (2006) **Estress appraisal and coping**. Edit. Springer.
- Álvarez, L y Fernández, T (2005) **El estrés. Nuevas técnicas para su control**. México: Edit. Grupo Correo de Comunicación.
- Arias., M (2003) **Administración de Recursos Humanos**. (Tomo 11,1V). México. Editorial Limusa S.A.
- Arroba, T. y James, K. (2001). **Cómo manejar la presión en el trabajo: Guía para la supervivencia**. México: McGraw Hill.
- Blanchet, A. (2002) **Técnicas de Investigación en Ciencias Sociales**. Madrid: Editorial Morata.
- Boyer, C (2003) **Perspectivas teóricas y modelos interpretativos para el estudio del Síndrome de quemarse por el trabajo**. Madrid: Pirámide
- Buendía, J (2001). **Empleo, estrés y salud**. Madrid: Pirámide
- Buendia, J. (2001) **Estrés laboral y salud**. México: Editorial: Biblioteca Nueva.
- Calvete, J (2004) **Seis programas para provenir y controlar el estrés**. Madrid: Editorial Deusto.
- Castro., F (2001) **El Proyecto de investigación**. Caracas: Editorial Colson
- Chiavenato, I. (2000). **Introducción a la Teoría General de la Administración**. Colombia: Editorial Mc Graw Hill.
- Cordeiro, Guillén y Gala (2004) **Salud y trabajo docente. Tramas del Malestar en la Escuela** Buenos Aires: Kapelusz.

Del Hoyo, M (2001) **Estrés laboral** Madrid: Editorial INSHT.

Dolan, S (2005) **Autoestima, estres y trabajo**. México: Mc Graw Hill.

Esteve, J. (2002). **El Malestar Docente**. Barcelona: Editorial: Paidós.

Gómez, C., (2000). **Proyectos Factibles**. Editorial Predios. Valencia.

González., M (2008) **Factores Laborales que Inciden en el Estrés Laboral en las Empresas del Ramo Farmacéutico**. Trabajo de grado no publicado. Caracas: Universidad Metropolitana.

Herrera., C (2009) **El Rol del Estrés Laboral en el Comportamiento Laboral**. Trabajo de grado no publicado. Universidad Metropolitana. Caracas

Ivancevich, J. y Matteson, M. (2002). **Estrés y trabajo: una perspectiva gerencial**. México: Editorial: Trillas.

Jarvis, M. (2002) **La evaluación del estrés y el Burnout del profesorado: el CBP-R**. Revista de Psicología del Trabajo y las Organizaciones.

Kyriacou, L (2003) **El profesor acosado: del agobio al estrés**. Buenos Aires: Editorial Humanitas.

Lazarus, F (2005) **Estrés y procesos cognitivos**. Barcelona: Editorial Martínez Roca.

Levi, O (2005) **Administración de Personal**. México: Editorial Trillas.

Morles., V (2003) **Manual del Taller de Tutorías de Investigación**. Universidad Nacional Experimental Simón Rodríguez, Caracas.

- Oramas, A. (2004). **Factores estresantes en el ambiente psicosocial laboral del maestro venezolano**. Caracas: Editorial Panapo.
- Peiro, J. (2003) **Desencadenantes del estrés laboral**. México: Editorial: Pirámide, S.a.
- Ramírez., J (2002). **Investigación**. Caracas: UNA
- Ramírez., N. (2008).**Administración de Personal**. Madrid: Ibérico Europea de Ediciones, S A.
- Robbins., S. (2001). **La administración de Hoy**. México: Editorial Mc Graw Hill
- Sabino., C. (2003). **El Proceso de Investigación**. (Segunda Edición) Caracas: Editorial Panapo
- Sepúlveda., K (2008) **El análisis de las Determinaciones del Estrés Laboral**. Trabajo de grado no publicado. Universidad Metropolitana. Caracas
- Travers y Cooper (2002) **El estrés de los profesores. La presión en la actividad docente**. Barcelona: Paidós.

ANEXOS

Anexo A

UNIVERSO	UNIDADES DE ANÁLISIS	CATEGORÍAS DE ANÁLISIS
¿Cuáles son los factores organizacionales generadores de estrés laboral en el personal docente de educación primaria de las instituciones privadas en Venezuela?	¿Cuáles son las dimensiones individuales causantes del estrés laboral en el personal docente de la educación primaria en las instituciones privadas en Venezuela?	¿Cuáles son los aspectos de la personalidad? ¿Cuáles son las expectativas personales? ¿Cuáles es la vivencia del estrés? ¿Cómo es la problemática del rol? ¿Cómo afecta la edad y sexo?
	-¿Cuáles son los factores generadores de estrés laborales que afectan de manera negativa el desempeño profesional del docente de educación primaria venezolana?	-¿Cómo es la baja implicación del modelo organizacional? -¿Cómo es la Sobrecarga laboral? -¿Cómo es la Burocratización? -¿Cómo es el Ambiente laboral? -¿Cómo es el discomfort físico?
	-¿Cuáles son las Señalar las consecuencias de las dimensiones individuales que afectan el estrés de los docentes del sector privado venezolano?	-¿Cuáles son las Consecuencias sobre la Organización? -¿Cuáles son las Consecuencia sobre el Individuo?
	-¿Cómo es el enfoque preventivo de estrés laboral para el bienestar físico, psíquico y social en el desempeño de la profesión docente de educación primaria en las instituciones privadas venezolanas?	-¿Cómo es la Intervención centrada en el individuo? -¿Cómo es la Intervención centrada en los aspectos relacionales? -¿Cómo es la Intervención centrada en la organización?