



**UNIVERSIDAD DE ORIENTE
NÚCLEO DE SUCRE
ESCUELA DE CIENCIAS SOCIALES
DEPARTAMENTO DE TRABAJO SOCIAL**

**Estilo de vida de cuatro Docentes y su Incidencia en el
Entorno Profesional: Caso Escuela Técnica Robinsoniana
“Emilio Tébar Carrasco”, Cumaná. 2010-2011**

Tutor: Lcda. Martha Ramírez

**Autoras:
Rivas, Railexis
C.I: 18904734
Villarroel, Adriana
C.I: 17957974**

**Trabajo de Grado, Modalidad tesis, presentado como requisito
parcial para optar al Título de Licenciadas en Trabajo Social.**

CUMANÁ, MARZO DE 2012

HOJA APROBATORIA

UNIVERSIDAD DE ORIENTE

NÚCLEO DE SUCRE

ESCUELA DE CIENCIAS SOCIALES

DEPARTAMENTO DE TRABAJO SOCIAL

ACTA DE DISCUSIÓN DE TESIS

Fecha: 29-03-2012

Tesistas:

Br. Rivas Railexis

C.I: 18904734

Br. Villarroel Adriana

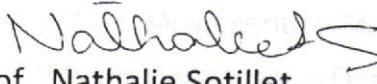
C.I: 17957974

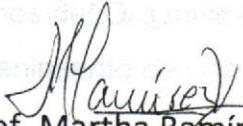
Título: Estilo de Vida de Cuatro Docentes y su Incidencia en el Entorno Profesional. Caso: Escuela Técnica Robinsoniana "Emiljo Tébar Carrasco". Cumaná, 2010-2011.

Lugar: Tecnología Educativa. Edificio de Humanidades y Educación.

Hora: 3.00 pm.

JURADO


Prof. Nathalie Sotillet
8.442.398


Prof. Martha Ramirez
8636298
Tutora


Prof. Maria Gonzalez
11.832.206

Veredicto: APROBADO

INDICE

<u>DEDICATORIA.....</u>	<u>5</u>
<u>DEDICATORIA.....</u>	<u>6</u>
<u>AGRADECIMIENTOS.....</u>	<u>7</u>
<u>AGRADECIMIENTOS.....</u>	<u>8</u>
<u>RESUMEN.....</u>	<u>9</u>
<u>INTRODUCCIÓN.....</u>	<u>10</u>
<u>CAPÍTULO I.....</u>	<u>11</u>
<u>EL PROBLEMA.....</u>	<u>11</u>
<u>1.1 Planteamiento del Problema.....</u>	<u>11</u>
<u>1.2 Objetivos.....</u>	<u>15</u>
<u>1.2.1 Objetivo General:.....</u>	<u>15</u>
<u>1.2.2 Objetivos Específicos.....</u>	<u>15</u>
<u>1.3 Justificación.....</u>	<u>15</u>
<u>CAPITULO II.....</u>	<u>17</u>
<u>MARCO TEÒRICO.....</u>	<u>17</u>
<u>2.1. Antecedentes de la Investigación.....</u>	<u>17</u>
<u>2.1 1 Antecedentes Internacionales.....</u>	<u>17</u>
<u>2.1.2 Antecedentes Nacionales.....</u>	<u>17</u>
<u>2.1.3 Antecedentes Locales.....</u>	<u>18</u>
<u>2.2 Bases Teóricas.....</u>	<u>18</u>
<u>2.2.1 Estilo De Vida.....</u>	<u>18</u>
<u>2.2.2 La Profesión Docente.....</u>	<u>27</u>
<u>2.2.3 Competencia del Docente.....</u>	<u>29</u>
<u>2.2.4 La Identidad Profesional.....</u>	<u>30</u>
<u>2.2.5 Ciclo de Vida del Docente.....</u>	<u>31</u>
<u>2.2.6 Influencia del Estilo de vida del Docente en la Formación del Estudiante.....</u>	<u>31</u>
<u>2.2.7 Factores psicosociales que afectan el desempeño laboral del</u>	

docente y su vida personal.....	33
2.2.8 Los Factores Psicosociales y su Relación con la Presencia de Fatiga y Estrés Laboral de los Docentes.....	38
2.2.9 Perfil del docente que trabaja en las Escuelas Técnicas Industrial Robinsoniana.....	40
2.3. Bases Legales.....	43
CAPITULO III.....	45
MARCO METODOLÓGICO.....	45
3.2 Diseño de la Investigación.....	45
3.3 Delimitación.....	45
3.4 Unidades de Análisis.....	46
3.5 Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	46
3.5.1 Técnica para la recolección de datos.....	46
3.5. 2 Instrumentos para la recolección de datos.....	47
3. 6 Técnicas de Procedimientos y Análisis de los Datos.....	48
CAPITULO IV.....	49
ESTILO DE VIDA DE CUATRODOCENTES Y SU INCIDENCIA EN EL ENTORNO PROFESIONAL. CASO: ESCUELA TÉCNICA ROBINSONIANA “EMILIO TÉBAR CARRASCO” DE CUMANÁ, DURANTE EL AÑO ESCOLAR 2010-2011.....	49
CONSIDERACIONES FINALES.....	87
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	89
ANEXOS.....	96
HOJA DE METADATOS.....	121

DEDICATORIA

“Tarde o temprano un sueño se cumple” y hoy cuando se cumple uno de mis más anhelados sueños, quiero dedicárselos muy especialmente: A Dios y a la Virgen del Valle primeramente, por ser esa fuerza suprema que me impulsa a luchar y perseverar, permitiendo en mi corazón humildad y paciencia. Gracias por crear el tiempo perfecto.

A ti Daniela Salazar “Mami”, porque en vida fuiste mi fuente de inspiración y lucha. Y ahora que no estás te has convertido en mi protectora, mi guía... mi ángel de la guarda. Segura estoy que estarás sentada de primera como me lo prometiste, con esa sonrisa que te caracterizaba. Te amo “Mami”, nunca te olvidaré mi confidente y aliada.

A mi madre Raiza Salazar la mejor madre, una mujer luchadora, emprendedora, que con esfuerzos y trabajo hizo de mí una profesional. Gracias por tus consejos y valores inculcados. ¡Te adoro mi loca!

A mi papi Alexis Rivas, por ser como eres... único en tus pocas pero significativas palabras, gracias por hacer de mí la persona que soy. Valoro tu esfuerzo y sé que desde siempre he sido tu orgullo. ¡Te adoro papi!

A mis hermanos Juan Carlos, Alexis y Rainiel, por ustedes luché por este sueño para ser su ejemplo a seguir. Gracias por siempre estar presentes en mi vida. Los quiero!. A mis sobrinos, Carelvis, Alexis y Baumary, con sólo ver sus rostros me impulsaba a no desmayar y seguir adelante. ¡Los adoro!

A Eduardo Romero, mil gracias por apoyarme en los momentos buenos y no tan buenos. Gracias por esas palabras de aliento que me impulsaban a seguir adelante. A mis tías queridas Yanetcy Rivas y Milena Chacón, por su apoyo en los momentos que más las necesite.

RAILEXIS RIVAS

DEDICATORIA

A nuestro Padre Celestial, a Santa Bárbara Bendita por estar siempre protegiendo mi camino.

A mis padres y familiares este sueño no lo hubiese podido lograr sin su apoyo.

A nuestra asesora Martha Ramírez por creer en nosotras y respaldarnos en este sueño gracias.

ADRIANA VILLARROEL

AGRADECIMIENTOS

Quiero expresar gratitud:

A mis padres por ser los mejores padres y darme la mejor educación, gracias a Dios por ser su hija.

A mi tía Yanetcy Rivas y Aurelio Mujica, gracias por estar conmigo en todo el trayecto de esta tesis, por aconsejarme y brindarme esa mano amiga y calor de hogar cuando más lo necesité.

A la profesora Martha Ramírez, asesora académica, quien sin objeción alguna mostró toda la disposición, prestando sus conocimientos y esfuerzos para que esta tesis de grado culminara con éxito.

A la señora Mileniz De La Rosa, quien brindó su ayuda facilitando material para el desarrollo de esta tesis al igual que su asesoría.

A los docentes de la Escuela Técnica Robinsoniana Emilio Tébar Carrasco, y al personal directivo y obrero, por haberme recibido amablemente en la institución y fuera de ella, prestando toda su colaboración para la realización de las entrevistas.

A mis compañeras de residencia, Dayana, Ana Marina, Nelsy y Yona, por siempre estar pendiente y apoyarme en todo momento. Y a mi amiga de infancia NuzbellysMaita, por siempre estar cuando más la necesitaba.

A Luis E Franco, Oscar D' Lacoste, y Dinora por apoyarme incondicionalmente. A Grey gracias por ayudarme en todo lo que necesitaba y cuando más la necesité. A mi compañera de tesis Adriana Villarroel, por ser excelente amiga y compañera en este sueño que también es suyo. Finalmente a todas aquellas personas que de una u otra manera, fueron participes en el desarrollo de esta investigación, agradecida eternamente.

RAILEXIS RIVAS

AGRADECIMIENTOS

A Dios todopoderoso por no desampararme en los momentos difíciles, y por bendecirme con la maravillosa familia que escogió para mí.

A mi madre Celina Quijada, por ser mi ejemplo de lucha y de amor, por amarme sin límites a pesar de mis errores, este logro es para ti mami te amo.

A mi padre Frank Villarroel por todo su apoyo y amor incondicional

A mi abuela Marina por ser mi inspiración y tener presente en tus oraciones mi querida vieja.

A “May” por confiar en mí cuando pocos lo hacían, por estar ahí cuando más te necesite eres mi madre te amo. A mi tía Mariela por todo tu cariño y apoyo te quiero.

A mis hermanos Mariana Carolina y Frank Enrique los amo son los mejores compañeros de vida que he podido tener. A mis sobrinos Ángel Rafael, Mariangel Anilec, Milangela Anairam son lo más lindo que me ha podido pasar los amo con locura.

A mis tíos José, Carlos Emilio, Teresa, Pedro, César, Tibisay.

A mis primos por todo su apoyo. A mi cuñado Miguelangel Cabeza.

A las hermanas que Dios me dio la dicha de conocer en este largo camino. Yona, Dayana, Nelsy, Ray, por estar en las buenas y en las malas juntas las quiero gordas, adrian segura por ser mi hermano mayor y mi compañero excepcional.

A mi Krystel Gabriela por tener siempre esta palabra de apoyo y de confianza que me incentivaba a seguir adelante te quiero amigochis.

A los que ya no están físicamente pero que tengo la certeza que donde se encuentren están celebrando este triunfo a mi querido abuelo Rafael, mi inolvidable y amado tío Rafaelito, y a mi insustituible y entrañable amigo Jorge “Mercialito”).

A la señora Mileniz por su tiempo y colaboración en este trabajo.

Gracias a todas las personas que me apoyaron en este sueño.

ADRIANA VILLARROEL



**UNIVERSIDAD DE ORIENTE
NÚCLEO DE SUCRE
ESCUELA DE CIENCIAS SOCIALES.
DEPARTAMENTO DE TRABAJO SOCIAL**

Estilo de vida de cuatro Docentes y su Incidencia en el Entorno Profesional: Caso Escuela Técnica Robinsoniana “Emilio Tébar Carrasco”, Cumaná. 2010-2011

Tutor: Lcda. Martha Ramírez

Autoras:

Br. Rivas, Railexis

Br. Villarroel,

Adriana

RESUMEN

La presente investigación está referida al análisis del Estilo de Vida de cuatro docentes y su incidencia en el entorno profesional. Caso: Escuela Técnica Robinsoniana “Emilio Tébar Carrasco” de Cumaná, año Escolar 2010-2011. Metodológicamente la investigación es de tipo cualitativa, enmarcada en el método hermenéutico, y apoyada en un nivel de carácter Descriptivo- Analítico, con el objeto de darle significado a cada una de las palabras, gestos, movimientos corporales, expresiones faciales, de acuerdo a esto, se utilizó el Diseño de Campo, las técnicas e instrumentos para la recolección de datos fue la observación directa y la entrevista focalizada, acompañada de la grabación en audio y un cuaderno de notas, lo cual se le aplicó a la unidad de análisis, atendiendo los siguientes criterios de selección: voluntarios, edad entre 30 y 55 años, carga horaria completa (36 a 40 horas), años de servicios entre 12 y 25 años, dos mujeres y dos hombres. Dentro de los resultados más resaltantes que se obtuvo en esta investigación, están: El influjo del trabajo prolongado en los docentes, más el trabajo doméstico, trae consigo una serie de patologías como la fatiga, el estrés, el mal humor y otras sintomatologías. Las condiciones ergonómicas, como el exceso de ruido, el calor, y estar mucho tiempo de pie, afecta la salud física de los docentes ocasionando enfermedades como laringitis, disfonía, dolor de espalda y cervicales, entre otras, que hace que estos pierdan el interés por la función que desempeña dentro de las aulas, situación que afecta también sus relaciones sociales.

Palabras Claves: Docente, estilo de vida, personal, condiciones ergonómicas.

INTRODUCCIÓN

En la actualidad, tal como plantea Guerrero (2010) se han incrementado los estudios acerca de la influencia sistemática de la sociedad tanto en el individuo y en su propia responsabilidad psicosocial, como en los entornos en los que se desenvuelve el mismo. El ser humano, tiene la capacidad de tomar sus propias elecciones en todas las esferas de la vida, por lo tanto, decide que profesión y ocupación realizar, así como también, cómo la va a llevar a cabo en el contexto socio-cultural, que determinen el momento histórico en el que le corresponde desenvolverse.

La docencia es una profesión ejercida por un número muy significativo de personas, que si bien poseen un núcleo básico común de competencias, también desarrollan una especialización creciente, no sólo desde el punto de vista cognitivo sino afectivo y práctico. Por lo tanto, el trabajo del docente tiene características muy especiales, se trata de una relación sujeto –sujeto. Constituye, un proceso complejo de constante interacción entre los alumnos y el docente.

De los anteriores planteamientos se deduce, que el docente del siglo XXI ya no es un mero transmisor de conocimientos, sino que también tiene que establecer una comunicación asertiva y afectiva con sus alumnos. Asimismo, el comportamiento de estos docentes va a depender de los hábitos y costumbres que ellos decidan adoptar durante su proceso de socialización

Por consiguiente, la relación del estilo de vida, y educación es un tema de mucha relevancia, pues en algunos estudios se presta mucha atención, a la posibilidad de alterar los sistemas sociales en los que las personas participan y también educarles para desenvolverse en su realidad sociocultural.

En estos últimos años, la educación ha estado muy cuestionada porque uno de sus actores más importantes dentro del proceso enseñanza-

aprendizaje, como lo son los docentes, están enfrentando una serie de problemas en su vida personal, que están repercutiendo en su profesión y por ende en la calidad del servicio que prestan. Los estudios realizados por la Organización de las Naciones Unidas para la Educación y la Cultura (UNESCO, 2005), y otras investigaciones, así lo demuestran.

En este orden de ideas, el “Estudio Exploratorio sobre Condiciones de Trabajo y Salud Docente”, realizados por la Organización de las Naciones Unidas para la Educación y la Cultura y la Oficina Regional de Educación para América Latina y el Caribe (UNESCO- OREALC, 2005), demuestra, por una parte, la influencia de las condiciones de trabajo y la salud en el rendimiento laboral y, por otra, la existencia de procesos saludables o peligrosos en el trabajo que pueden beneficiar o afectar a los trabajadores de la enseñanza.

Dichos hallazgos, abrieron camino para la realización de estudios a profundidad, que permitieron explorar estos factores. En los cuales, lo académico no ha sido la única variable tomada en cuenta para mejorar la calidad educativa, sino, también es fundamental generar más conocimientos sobre las condiciones físicas, pedagógicas y sociales en las cuales viven y trabajan cotidianamente los docentes; indagar con mayor detalle la relación de los mismos con su vida personal y la influencia que tiene en su desenvolvimiento en la escuela y, específicamente, en el aula de clases.

Por todo lo expuesto anteriormente, surgió la iniciativa de estudiar esta situación desde un enfoque cualitativo al analizar el estilo de vida de cuatro (04) docentes de la Escuela Técnica Robinsoniana “Emilio Tébar Carrasco” de Cumaná, y su incidencia en el entorno profesional durante el año Escolar 2010- 2011.

Esta investigación se estructuró en cuatro capítulos:

El capítulo I: Se denomina el problema, el cual está conformado por el planteamiento del problema, objetivos y justificación de la investigación.

El capítulo II: Corresponde al Marco Teórico, en donde se presentan los antecedentes, se analizan las bases teóricas y las bases legales.

El capítulo III: Describe el Marco Metodológico, donde se nombran los siguientes aspectos: tipo y diseño de la investigación, técnica e instrumento de recolección de datos, técnicas de procedimientos y análisis de los datos.

El capítulo IV: Corresponde a la presentación y análisis de los resultados. Por último, se presentan las consideraciones finales, las referencias bibliográficas y algunos anexos.

CAPÍTULO I

EL PROBLEMA

1.1 Planteamiento del Problema.

La formación docente es un tema que ocupa a diversos expertos en educación y en áreas afines en la investigación y desarrollo de políticas, modelos y tendencias orientadas a mejorar la profesionalización de la docencia, con el interés esencial de estimular la excelencia del proceso pedagógico. En esta época de cambios culturales, históricos y sociales, “todos demandamos y reconocemos la necesidad de la formación, sobre todo en un mundo en que la información nos llega con más facilidad, y por lo tanto, nos hace ver cuánto desconocemos y deberíamos o nos gustaría saber” (Marcelo, 1999, p. 13).

Según lo citado anteriormente, el rol del docente ha venido evolucionando de manera significativa. Hoy en día, este es considerado un agente transformador de cambio, pues de él depende en gran parte el proceso enseñanza aprendizaje del estudiantado, implementando estrategias, métodos, herramientas e instrumentos de trabajo que garanticen su eficiencia en la labor docente. Esta labor implica multiplicidad de tareas, dirigidas a enseñar y educar a sus alumnos, para lo cual debe participar en actividades complementarias y extraescolares, relacionándose con padres, madres y representantes, al igual que con otros miembros de la comunidad educativa y local.

Al respecto Guerrero (2010), apunta lo siguiente “es válido afirmar que actualmente la educación, la escuela, el educador y el educando, están obligados a asumir un nuevo rol como actores sociales comprometidos en mejorar la calidad de los procesos educativos”. (pág. 4).

Dentro este orden de ideas, señala Márquez (2009), las competencias que deben conformar el perfil profesional de los docentes, en

la sociedad actual y de las próximas décadas, pueden sintetizarse en:

Un docente con actitud democrática, convicción de libertad, responsabilidad y respeto por todas las personas y grupos humanos, con principios éticos sólidos expresados en una auténtica vivencia de valores y con consistente formación pedagógica y académica, autonomía personal y profesional. Además, debe poseer amplia formación cultural, con una real comprensión de su tiempo y de su medio, que le permita enfrentar con acierto y seguridad los diversos desafíos culturales con innovación y creatividad. (p.44)

Lo citado, destaca el perfil del docente, el cual se caracteriza en ser racional, crítico y creativo para enfrentar objetiva y científicamente, su propio crecimiento y el del país, resolviendo situaciones que se puedan presentar en el quehacer educativo. Además, debe ser una persona responsable, con valores consustanciados con la realidad, con una vasta preparación profesional y cultural, que contribuya a orientar el proceso enseñanza-aprendizaje, hacia la construcción del ciudadano y ciudadana que se aspire formar.

En los últimos años, se observa una crisis de identidad y malestar profesional, ante la frustración que sienten algunos docentes al no poder responder situaciones conflictivas de la enseñanza. Tal como, lo señala la Organización de las Naciones Unidas para la Educación y la Cultura.

(UNESCO 2005):

Para nadie es un secreto que la Educación se encuentra en momentos de crisis, y al respecto se han realizado un sin número de estudios y propuestas, sin que llegue a un análisis profundo de la problemática, pues todo induce a repensar que el problema radica en que el desempeño del docente, es uno de los factores que está incidiendo, y cada día la crisis se agudiza, con los resultados ya evidentes: baja calidad educativa. (p.23)

Lo expresado, confirma que la crisis en que se encuentra la calidad de

educación, está directamente relacionada con el desempeño laboral del docente, lo cual da lugar a inferir que la praxis educativa que éste ejecuta, no es la idónea, a criterio de Esteves (2007), la presión a la cual se ve sometido el docente, a causa de muchos factores sociales, económicos, psicosociales, físicos-ambientales, conlleva a que muchos de estos profesionales presenten afecciones en la salud mental, expresada en: estrés, depresión, neurosis y una variedad de enfermedades psicosomáticas diagnosticadas y percibidas (gastritis, úlceras, colon irritable, encefaleas, disfonías, pérdida del cabello, dispersión en la atención, entre otros).

La situación antes descrita es motivo de preocupación, ya que los estudios realizados por el Programa Internacional para la Evaluación de Estudiantes, (PISA 2007), en 44 países, de ellos 4 latinoamericanos, muestran la emergencia de variables como el clima en el aula, la autoestima de los profesores, las expectativas que éstos tienen respecto de sus estudiantes, entre otras, como factores que influyen en el desempeño de los docentes y en el rendimiento escolar.

Al respecto, la Organización Internacional del Trabajo (OIT 2008), en la Quinta Reunión sobre “Las Condiciones Laborales del Docente”, determinó:

Llama la atención sobre la drástica erosión de las condiciones laborales de los docentes en todo el mundo, y el éxodo masivo de docentes calificados y con experiencias. No existe a la fecha indicio de que la situación haya mejorado, más bien, la evidencia indica que las tendencias negativas se están acentuando... (p.3)

Este llamado, pone de manifiesto una realidad existente y que, progresivamente, puede ir configurando el perfil profesional del docente con una imagen distorsionada y contraria al “debe ser” que reclama la verdadera naturaleza de su propio estatus.

En efecto, tal como lo señala Del Pozo (2006) “esta falta de claridad en lo que compete a la función docente, es en la actualidad, núcleo de consternación y contradicción. No existe una delimitación del papel que se está desempeñando,”. Por otro lado, afirma Esteves (2007), “se le exige al docente ser un modelo social a seguir para sus discípulos, por otro, ser compañero, asesor, colaborador, orientador y consejero de éstos, al mismo tiempo, ha de ser su evaluador”. (p.91). Es decir, se ha de armonizar contemporánea y paradójicamente, la función de apoyo y acompañamiento con el papel de juez y examinador. Todas estas responsabilidades, producen en el docente un clima de excesiva tensión por las numerosas presiones, de diversas índoles, que actúan como factores del malestar laboral, y con ello, todas las consecuencias que origina.

De hecho, esta situación del desempeño profesional del docente, está relacionada con su vida privada, tal como lo destaca Del Pozo, (2006), al señalar: el docente afectado por los problemas laborales, afectará su vida personal y social, porque es difícil que éstos puedan separar una de la otra, ambas forman parte de sus vida” (p.98), representando un riesgo para el proceso de enseñanza-aprendizaje, a manera general, y en particular un grave problema de salud para él mismo.

A la luz de lo expuesto, en Venezuela, la situación que viven los docentes no está alejada de esta realidad, y cada día cobra más vigencia. Los estudios comparativos realizados por Escalona (2007) confirman: “el ejercicio de la profesión docente en los últimos cinco años se ha transformado en fuente de tensión, cuya presencia es prácticamente permanente. Las investigaciones destacan un incremento progresivo de docentes con capacidad laboral reducida (Cláusula 95) por diversas especialidades médicas” (p.8). Esta situación genera el traslado del personal

docente a las áreas administrativas de los planteles y obliga a la contratación de personal suplente.

El Centro Gumilla(2005), Fundación Jesuita dedicada al estudio de los problemas sociales venezolanos, señala, que la imagen del docente se ha ido deteriorando por las precarias condiciones laborales, las cuales están influyendo en su vida personal, situación que rebota en la efectividad y productividad de su trabajo.

Lo planteado por esta organización de renombre en el país, destaca la realidad que día tras día está afectando la vida personal del docente, que se traduce en muchos problemas de tipo emocional, laboral e institucional, incidiendo notablemente en su desempeño profesional y por ende en la calidad de la educación impartida.

El complejo panorama que se presenta en este contexto, en el que se ven involucrados una muestra representativa de los profesores, está provocando profundas transformaciones en su vida personal, que afectan su profesión, la forma de desempeñarla, y la imagen social que proyectan mediante la misma.

En este sentido, algunos de los condicionantes psicosociales que se le presentan a los docentes son: desgaste emocional, cansancio físico, condiciones laborales desagradables, violencia estudiantil, entre otros; los cuales conducen a que se desvalore la función del educador, y en ocasiones, se desprestigie socialmente. Desde esta perspectiva, la situación que vive, hoy por hoy, la mayoría de los docentes de aulas, (primaria y secundaria), según Escalona (2007), se caracteriza por manifestar desencanto, desaliento, y una fuerte desmotivación ante la tarea de educar. Esta realidad descrita, es contradictoria con el perfil que exige el Currículo del Sistema

Educativo Bolivariano (2007), la cual hace hincapié que el docente del siglo XXI, se debe caracterizar por ser: innovador, motivador, promotor social, capacitado físico y mental, entre otros.

La situación planteada, debería guiar al personal docente, a adaptarse a sus responsabilidades laborales, con inteligencia, paciencia y cordura. .Y esto es quizás, el mayor reto que se ha planteado a los docentes en el momento actual: asumir las nuevas funciones que exige de ellos el contexto social, lo que supone el dominio de una amplia serie de habilidades personales que no pueden sólo reducirse al ámbito de la acumulación de conocimiento. Por lo tanto, es necesario que los docentes puedan contar con una serie de recursos, estrategias y habilidades que permita abordar de manera eficiente y eficaz la situación antes descrita. Al respecto Del Pozo, (2006), señala:

Es evidente que la incidencia directa o indirecta del desaliento, desmotivación, y desencanto que sienten los docentes, va a afectar de manera considerable el desarrollo de la tarea educativa. La inhibición en el desempeño de su labor como tal, y el ausentismo laboral, aparecen como reacciones más frecuentes a la acción de éstos factores. Además, se frena la implicación personal y, en consecuencia, se despersionaliza la enseñanza y la relación con los alumnos (p. 8)

De lo estimado por esta autora, se deduce claramente que el desaliento, la desmotivación y el desencanto que siente el docente son unos de los factores que están incidiendo en su vida profesional, situación que a su vez está afectando su estado emocional, en donde el estrés, el agotamiento, la angustia y otros malestares, traen como consecuencia trastornos en el estado de ánimo, deterioro de las relaciones interpersonales con los estudiantes, colegas y familiares, ausentismo, y posteriormente, abandono de la profesión.

La mayoría de las veces el ausentismo surge como una válvula de

escape que permite huir de las tensiones acumuladas en el trabajo. De hecho, las peticiones de traslado, o de renuncia, permiso médico por psiquiatría, foniatría, y fisiatría, están relacionadas con los ciclos de estrés durante el año escolar. Toda esta problemática que afecta al docente, repercute en su salud física y mental, y por ende su vida laboral la cual se transforma en un constante agotamiento y desmotivación.

En este orden de ideas, Esteves (2007) expresa:

El agotamiento del docente repercute en la salud del docente, y se inicia con la aparición de sentimientos de desconcierto e insatisfacción, que surgen por la influencia directa e indirecta con los factores relacionados con el entorno laboral. Estos sentimientos generan desarrollo de esquema de inhibición en la actuación con los alumnos y, en general, con toda la actividad educativa. (p.23)

Todo este panorama de enfermedades psicosomáticas laborales del docente tales como: gastritis, úlceras, colon irritable, entre otras, refleja un perfil muy peculiar, caracterizado por padecimientos de trastornos del estado del ánimo de cualquier tipo, el cual altera su vida personal, profesional y social. En consecuencia, estas enfermedades afectan en forma directa, y en ocasiones con un poderoso efecto multiplicador, en todo lo relativo al ámbito laboral siendo los primeros afectados, sin duda, los propios alumnos.

Ante esta situación, la investigación realizada por González (2008), con treinta docentes de dos institutos de Maracaibo, detectó que:

Un 70% de la población encuestada, presenta un estrés excesivo, lo cual interfiere en su desempeño, por el hecho de que cada uno de ellos laboran con más de cuarenta alumnos, de allí que un profesor en estas condiciones puede perder la capacidad de manejar situaciones, tomar decisiones y exhibir conductas erráticas. (p.22)

Como se aprecia, un número considerable de docentes presentaron

problemas de estrés, como consecuencia del excesivo número de estudiantes por aula, aspecto que puede conllevar a factores de riesgos, desencadenantes de problemas de salud. Esta situación, llamó la atención del Estado, cuya respuesta fue la reducción de la matrícula por aula. A raíz de esto, se esperaba un desempeño efectivo del docente, y por ende en la calidad de la educación, por lo complicado de manejar y controlar caracteres y conductas diferentes, y algunas veces violentas, que hacen que en ocasiones los docentes pierdan su ecuanimidad.

En consonancia con lo expuesto, el Ministerio del Poder Popular para la Educación, firmó la VI Contratación Colectiva del Magisterio el 10 Mayo de 2011, donde se acordó entre otros aspectos, la carga máxima de horas que se le puede asignar a un docente de educación inicial hasta secundaria, es de 36 horas semanales, lo que da lugar a repensar que el Estado Venezolano, es conocedor de la situación que se viene planteando, tomando esta medida, como una manera de aliviar la problemática descrita.

En el Estado Sucre, es preocupante el creciente número de docentes afectados. Las consultas foniatricas están incluidas entre las cinco principales causas de consultas y de discapacidad laboral en el magisterio. Se desconoce con exactitud la prevalencia de estos trastornos en este Estado, ya que la información epidemiológica disponible en el IPASME (2010), reporta solamente el nombre de la especialidad médica donde consultan los docentes y no precisa el diagnóstico médico.

Asimismo, se detectó, según información obtenida en los registros del IPASME Sucre, específicamente a través de la consulta de foniatría desde 1983 al año 2010, fueron atendidos 42662 pacientes, generando 14973 reposos, que suman 283.782 días perdidos, es decir, 77.748 años de licencia médica.

Aunado a esto, para el año 2009, se atendieron 25.245 docentes, discriminados en las siguientes especialidades: 33% por lesiones del aparato fonador, 12% atendida en psiquiatría; 16% en fisiatría, por problemas de tensión muscular en las cervicales; 15% por problemas cardiovasculares; 6% por problemas gástricos; 12% por traumatología; y 6% por medicina interna. Esta situación repercute en la calidad educativa, en los costos de salud, incrementa el gasto público y deteriora la salud y calidad de vida de los docentes.

En sí, son muchos los factores que están afectando la vida personal y profesional del docente. Esta patología manifestada en el docente se le conoce como “Síndrome de Burnout” o síndrome del desgaste profesional. La cual es definida por (Buendía & Ramos, 2001; Hombrados; 1997). Como una respuesta al estrés crónico en [el trabajo](#) (a largo plazo y acumulativo), con consecuencias negativas a nivel individual y organizacional, que ha despertado mucha atención en las últimas dos décadas en el ámbito de la [Psicología](#).

No obstante, se aplica el síndrome de Burnout a diversos [grupos](#) de profesionales que incluye desde directivos hasta amas de casa, y se explica que éste es el resultado de un proceso continuo en donde el sujeto se ve expuesto a una situación de estrés crónico laboral y las estrategias de afrontamiento que utiliza no son eficaces. (Pérez Jáuregui, 2001; Ramos, 2001).

De acuerdo a lo anteriormente planteado se puede inferir, que los sujetos en su afán por adaptarse y responder eficazmente a las demandas y presiones laborales, se esfuerzan en exceso y de manera prolongada en el

tiempo. Añadiendo a esto, la sobreexigencia, la tensión y la frustración por resultados no esperados, originando riesgos de enfermedades físicas (alteraciones psicosomáticas) y/o mental (estados ansiosos, depresivos, entre otros.)

Por lo tanto, para nadie es un secreto que esta problemática afecta considerablemente a un alto porcentaje de docentes de aula, quien sometidos a una situación laboral, están manifestando el siguiente esquema de comportamiento, que a juicios de Del Pozo (2006), Esteves (2007) y Soler, (2008), coinciden en identificarlos como:

- Petición de traslado para huir de situaciones conflictivas.
- Deseo manifiesto de abandonar la docencia.
- Ausentismo laboral como mecanismo para acortar la tensión acumulada.
- Agotamiento. Cansancio físico permanente.
- Ansiedad, depresión, entre otros.

Todos estos indicadores que afectan la vida personal y laboral del docente, pueden determinar su estilo de vida, lo cual trae como consecuencia, problemas, que ponen en riesgo la salud del educador y el hecho educativo.

En este orden de ideas, se puede citar a la Organización Mundial de la Salud (OMS, 1986). "el estilo de vida son patrones de conducta que han sido elegidos de las alternativas disponibles para la gente, de acuerdo a su capacidad para elegir y a sus circunstancias socioeconómicas"

Es importante citar a Robertson y Simons (1998) cuando afirman que: "el estilo de vida, es el colofón de las decisiones conscientes de los individuos que desean transformarse a sí mismos y a la sociedad, en la dirección considerada por ellos como deseable, producto de la creación humana"

El estilo de vida es una decisión de cada ser humano, dependiendo de las circunstancias sociales, económicas, por lo tanto, cada docente se

construye el suyo, ya sea de un modo adecuado o inadecuado, según ellos mismos lo perciban o lo perciban los otros.

Por todo lo antes expuesto, se origina esta investigación, circunscrita a analizar el estilo de vida de cuatro docentes y su incidencia en el entorno profesional: caso Escuela Técnica Robinsoniana “Emilio Tébar Carrasco” de Cumaná, durante el año escolar 2010- 2011, la cual es necesario para darle solución a la problemática existencial descrita que redunde en beneficio de la salud del docente y en la calidad de la educación que allí se imparte.

A partir de estas consideraciones, surgen las siguientes interrogantes:

¿Cuáles son las características socio demográficas de cuatro (4) docentes que labora en la institución y su relación con el estilo de vida?

¿Cuáles son los factores psicosociales que afectan a los cuatro (4) docentes en su desempeño laboral y en su vida personal?

¿Qué enfermedades y síntomas psicósomáticos han padecido los cuatro (4) docentes, relacionados con las condiciones laborales?

¿Cómo han sido las vivencias personales y laborales de los cuatro (4) docentes y su relación en la conformación su estilo de vida?

1.2 Objetivos

1.2.1 Objetivo General:

Analizar el Estilo de Vida de Cuatro Docentes y su incidencia en el entorno profesional: Caso Escuela Técnica Robinsoniana “Emilio Tébar Carrasco” de Cumaná, durante el año Escolar 2010-2011

1.2.2 Objetivos Específicos

- Identificar las características sociodemográficas del docente que labora en la institución.
- Describir las enfermedades y síntomas psicosomáticos que padecen los docentes, relacionados con las condiciones laborales.
- Comprender los factores psicosociales, tales como el tiempo de trabajo y descansos, condiciones materiales de trabajo, exigencias ergonómicas, las condiciones sociales de trabajo, grado de satisfacción laboral, exposición a la violencia, exigencias del trabajo con estudiantes, y su relación con la vida profesional y personal del docente.
- Interpretar las vivencias personales y laborales del docente y su relación en la conformación de su estilo de vida.

1.3 Justificación

La presente investigación surgió por la necesidad de demostrar la vinculación que existe entre trabajo, estilo de vida, salud y enfermedad en algunos docentes, situación que afecta al proceso de enseñanza y

aprendizaje en los estudiantes. En ese mismo sentido, Pozo, (2004), considera: “la incidencia de esta vinculación va en aumento en los últimos años y está tomando proporciones impensadas que nos obliga a detenernos brevemente en el análisis de lo que esta patología representa”. (p.89). En tal sentido, el docente debe estar en buenas condiciones saludables, además de poseer un perfil con muchos rasgos deseables en los planos pedagógico, moral, estético, cultural y científico, que pueden resumirse en la responsabilidad ética de la función del maestro, inculcada desde la formación inicial y reforzada por las características socioculturales e institucionales de su desempeño.

A la luz de lo expuesto, la situación es preocupante, ya que esta profesión, es considerada por muchos autores como una labor que aporta grandes beneficios a la sociedad, puesto que se trata de una profesión con muchas competencias, responsabilidades y dedicación, con las implicaciones que se derivan de éstas, porque debe formar niños, niñas y jóvenes, con caracteres diferentes.

Por todo ello, esta investigación puede proporcionar muchos beneficios, porque brinda los siguientes aportes:

A nivel institucional: Como investigadoras, se pretende que los resultados que se obtengan en la investigación puedan, de alguna manera, orientar a los docentes objeto de estudio, a tomar conciencia de la situación que pudiera estar afectando, su vida personal y profesional, al brindarles información y conocimientos que les permitan minimizar las consecuencias que originan, mejorándose su calidad de vida y su desempeño como tal. De allí, que los primeros beneficiados serán los docentes.

A nivel social: En Venezuela son escasos los estudios realizados

de forma integral para la detección de presencia de un conjunto de factores del individuo, del ambiente laboral, la organización y características del trabajo, que pudieran estar afectando a los docentes de primaria y secundaria. La investigación permitirá analizar en profundidad el trabajo del docente, considerando la complejidad de las condiciones del trabajo y el entorno personal. Es por esto, que la investigación reviste una gran relevancia y novedad, por los aportes que brinda a la sociedad científica.

A nivel profesional: Aumentar los conocimientos sobre el tema; permitiendo a las investigadoras aplicar las nociones teórico-metodológicas y técnicas adquiridos durante su formación profesional y que la investigación también sirva de apoyo para futuros trabajos relacionados con el objeto de estudio.

CAPITULO II MARCO TEÒRICO

2.1. Antecedentes de la Investigación.

De acuerdo a la bibliografía revisada referente al objeto de estudio se encontraron las investigaciones que sirven de referencia a la problemática planteada, entre estos se tienen:

2.1.1 Antecedentes Internacionales

Grimaldo G (2005): realizó un estudio para optar al título de Magister en Docencia Universitaria, en la Universidad de Panamá, la cual se tituló en: Factores Psicológicos y sus Efectos en el Desempeño Laboral de los Docentes, planteándose como objetivo general: Valorar la presencia de los factores psicológicos y sus efectos en el desempeño de los docentes del Nivel Superior. Concluyendo que: la repercusión de la suma de los factores psicológicos, manejados a nivel individual y colectivo con la situación concreta del trabajo (organización, desempeño laboral, entorno social, entre otros) influyen en el bienestar físico y mental del docente, y esto a su vez en su vida profesional.

De acuerdo a la subjetividad individual, a la percepción acorde con la personalidad, cada persona responde ante estos factores con diferentes respuestas, entre ellas, el estrés laboral, como consecuencia derivada de todos los problemas que afectan la vida del docente, quien agobiado, manifiesta desmotivación, agresividad, falta de interés por su trabajo, incidiendo esto en su profesión.

Asimismo, Rivas, D (2005), realizó una investigación para optar al título de Doctor en Educación, en la universidad de Málaga, la cual se denominó

“El Trabajo de los Docentes. Estudio biográfico de su cultura profesional”,; tuvo como Objetivo general: Evaluar el Trabajo del Docente de Secundaria de Málaga, y su relación con su Cultura Profesional, llegando a la siguiente conclusión: Los docentes señalaron sentimientos de inseguridad, les produce angustia trabajar con una población estudiantil difícil, por la edad que transcurren “la adolescencia”, aunado a esto, los problemas familiares los llevan a la institución, el sin número de tareas que les asigna el director, la carga horaria que deben cumplir, se introducen en la vida del (profesional) de la docencia, generando un cúmulo de sentimientos encontrados que están afectando su estado físico- mental, con consecuencias alarmantes

Por otro lado, Del Pozo, A (2006): en su trabajo de Grado para optar al título de Especialista en Evaluación de la Educación en la Universidad Complutense, que llevó por título: Repercusión de la Depresión Docente en el Ámbito Escolar, planteándose como objetivo general: Analizar la repercusión de la depresión del Docente en el ámbito escolar de las Escuelas Primarias de Madrid, llegó a la siguiente conclusión: Los alumnos, sometidos al contacto directo y cotidiano con el docente afectado por problemas psicosociales, se constituyen en receptores globales y directos de su acción. Estos asimilan con nula o muy limitada capacidad de discernimiento y discriminación todo aquello que el docente le transmite, en cuanto a contenido, actitudes, sensaciones, reacciones, entre otros.

Lo detectado por esta investigadora, claramente demuestra como el estilo de vida que lleve el docente, sobre todo los que están afectados por problemas psicofisiológicos, repercuten negativamente en los estudiantes, puesto que estos tienden a imitar las conductas inapropiadas, desajustadas, situación que va a conllevar en problemas de comportamientos, y rendimiento académico.

En este mismo orden de ideas, Pavón S (2008): realizó un estudio para optar al título de Magíster en Psicología en la Universidad Autónoma del Estado de México, intitulado “El Estilo de Vida del Profesor y su Influencia en el Aprendizaje, cuyo objetivo general fue Evaluar el Estilo de vida del Educador y su influencia en el Aprendizaje, llegó a la siguiente conclusión: El accionar del profesor está relacionado por diversos factores externos e internos. En este sentido, el profesor es un agente activo cuyos pensamientos, planes, percepciones, su contexto social ya sea dentro de la clase o escolar en general influyen y determinan su conducta. Es por ello que el profesor, tiene un estilo y un método particular de enseñar que depende de su propia personalidad. El estilo del Docente está determinado, por su forma de concebir el conocimiento que trasmite a sus alumnos; por las habilidades que ha adquirido mediante su misma práctica, o bien por los valores y actitudes que han hecho suyos.

2.1.2 Antecedentes Nacionales

Martínez, O (2007), en su tesis Doctoral, realizada en la Universidad Latinoamericana y Del Caribe, titulada: El Desarrollo Profesional de los Docentes de Secundaria de Venezuela: Incidencia de Algunas Variables Personales y de Actuación Profesional. Un estudio comparativo estableciéndose como objetivo general: Comparar el desarrollo profesional de los docentes de secundaria, y la incidencia de algunas variables personales y de actuación profesional, donde concluyó: El grado de insatisfacción que posee los docentes por las funciones que cumplen, está entorpeciendo su vida profesional y personal. Muchos docentes presentan el síndrome del desgaste, producto de la vida que llevan dentro de la institución, donde tener que manejar la cantidad de estudiantes diariamente, con caracteres diferentes, la responsabilidad que implica desarrollar todos los objetivos pedagógicos y organizacionales, la presión del personal

directivo, con las exigencias emanadas del nivel central, más la falta de estímulo salarial, trae como consecuencia que muchos docentes vivan de reposo médico, y otros, abandonan la profesión.

Igualmente, Veiravé, D (2007), en su trabajo de ascenso realizado en la Universidad de Oriente, Núcleo Bolívar, titulado: "Comprensión de la Vida y el Trabajo del Profesor de Educación Media. Análisis Sobre las Dimensiones y los Planos de Trabajo Metodológico", cuyo objetivo general consistió en Comprender la vida y el trabajo del Profesor de Educación Media, a través del análisis sobre las dimensiones y los planos de Trabajo Metodológico, concluyendo que: Los docentes manifestaron estar agobiados de muchas actividades exigidas en los programas, además de las extraacadémicas, la carga horaria, las relaciones interpersonales con los demás actores educativos, la multiplicidad de circunstancias y la combinación de todos los roles que deben desempeñar, inciden en su contexto familiar, económico, cultural y social, por lo tanto, los docentes consideran sentirse insatisfechos y desmotivados para realizar una labor eficiente, ni siquiera lo salarial lo estimula para hacerlo, porque es deficiente.

De la revisión de estos antecedentes, se destaca la problemática que está viviendo el docente hoy día, donde la vida personal se está deteriorando por la vida profesional y viceversa. Una afecta la otra, porque es difícil para el ser humano separar una de la otra. Son muchos los factores que están afectando el estilo de vida del educador, y con ello la calidad del servicio que presta. De allí la importancia de este estudio, para dar aportes y recomendaciones a la situación detectada.

2.1.3 Antecedentes Locales

Benítez, M y Rivero, Y (2010). En su Trabajo de Grado para Optar al Título de Licenciadas en Trabajo Social, realizado en la Universidad de

Oriente Núcleo de Sucre. Titulado: estilo de vida como posible factor de riesgo en la aparición del cáncer de mama en las pacientes atendidas en el área de Oncología del Servicio Autónomo Hospital Universitario “ANTONIO Patricio de Alcalá” cuyo objetivo general consistió en determinar el estilo de vida como posible factor de riesgo en la aparición del cáncer de mama en las pacientes atendidas en el área de Oncología del **(S. A. H. U.P.A)** en la cual se llegó a la siguiente conclusión: Los resultados arrojados de la investigación permiten deducir que la mayoría de las investigadas poseen estilos de vida poco saludables lo que se convierte en un factor de riesgo para las pacientes, por lo que es necesario revertir esta situación modificando sus estilos de vida y mejorar con ello el proceso de salud y enfermedad.

2.2 Bases Teóricas

2.2.1 Estilo De Vida

Celis y Vargas, (2006) definen estilo de vida como “la manera particular en que cada individuo se relaciona consigo mismo y con su medio ambiente”. (p.108). Por otra parte, Sánchez (2006), afirma que el estilo de vida de una persona se define como el conjunto de comportamientos y patrones de conducta que caracterizan la manera de vivir de un individuo o grupo. Así un estilo de vida vendría a representar todo un programa completo de comportamientos.

El estilo de vida se enmarca en el estudio de las regularidades que se observan en las conductas de las personas a lo largo de las diferentes situaciones cambiantes de su vida. Se podrían definir como las conductas del individuo para cumplir sus planes, es decir, qué hace la persona normalmente con su tiempo para organizarlo, de tal forma, que configura su forma de vida

Por consiguiente, el estilo de vida del docente está enmarcado en la vida que lleva en su trajinar familiar y laboral, en su cotidianidad social, que lo identifica como un profesional de la docencia, independientemente que esté dentro o fuera de la institución educativa. Entre tanto, Aparicio(2008), dice: “representa también, la manera, formas y costumbres para enfrentar y desarrollar la vida, en aspectos como alimentación, autoestima, actividad de tiempo libre, actividad física, conductas de riesgos, (adicciones), hábitos higiénicos, entre otros” (p 123). Todos estos aspectos, van a depender de la familia que se tenga. Si se vive en un hogar donde cada miembro se preocupe por el bienestar del otro, se comparten las tareas y responsabilidades, ese estilo de vida, se caracterizará por ser un estilo de vida positivo. En este sentido, el mismo autor señala “ De la familia depende el estilo de vida saludable que se desea tener, puesto que en ella, el trato entre sus miembros, el apoyo, la tolerancia, el respeto y la cooperación, y los sentimientos, hacen que la vida sea más agradable...(p.127).

Si bien es cierto, la familia es el principal ente de socialización,pero en contra posición a lo expresado por el autor, se considera que deja de lado a ciertos actores sociales como lo son: la escuela, grupo de pares o iguales entre otros que determinan el estilo de vida ya sea positivo o negativo de cada persona.

Es oportuno destacar, la opinión de Sánchez (2006), al considerar que las personas pueden llevar uno de estos dos estilo de vida, y los docentes no son la excepción: sea positivo, o negativo, los cuales incide directamente sobre la salud. En el primer caso, se refiere al estilo de vida adecuado, saludable, con bajo nivel de estrés, una sensación de bienestar, una capacidad de disfrute de la vida y una tolerancia a los retos que plantea el entorno. En segundo caso, se asocia fundamentalmente con el incremento de niveles variados de morbilidad y sus efectos asociados de carácter físico, psicológico, social y con una incidencia prematura de la mortalidad.

Carrillo, Amaya y otros (2008) destacan que, los Estilos de Vida Saludables que se practiquen determinan en cierta medida el grado de salud que se tiene y se tendrá en el futuro. Es por esto, consideran la forma en que el docente trabaja y descansa, sus hábitos nocivos, si los tiene, su relación con el medio ambiente familiar y con el contexto en que se desenvuelve, determinan en gran medida el proceso salud-enfermedad. De ésta manera, puede entenderse el Estilo de Vida como la “materialización en la vida individual de las formas de organización y reproducción social en la medida en que son relaciones establecidas con la naturaleza y entre los docentes mismos”. Consecuentemente, los estilos de vida saludables están ligados a los roles sociales, no sólo por sí mismos, sino por la influencia del contexto donde se desenvuelve la vida cotidiana.

La noción del estilo de vida que pueda llevar el docente, resulta de gran utilidad, cuando se trata de dibujar el mapa de los comportamientos sociales de esta población en estudio. Si de antemano se dispone información sobre algunos comportamientos atípicos de algún docente, a partir del hallazgo de determinados hábitos y actitudes contrastantes de forma empírica, señala Aparicio (2008) “se pueden ir detectando ciertas formas específicas de actos que determinan que el profesor presenta algún problema que está afectando su personalidad, y por ende su salud y profesión”. (p.14) Dicho de otra manera, el estilo de vida y comportamientos cambiantes que manifiesta el docente, dentro o fuera del plantel, es un indicio que pudiera estar afectado por algunos factores, que están transformando su vida profesional y personal.

Dentro de este marco de ideas, la UNESCO- OREALC, (2005), señala:

Las condiciones sociodemográficas adversas que rodea la vida del docente, pudieran dar lugar a desencadenar una serie de situaciones que afecten su salud y todos los demás aspectos relacionados con su vida personal y laboral. Y es que el salario de un docente latinoamericano, es sinónimo de pobreza, que repercute en la calidad de vida y en la forma de desempeñar su tarea educativa. (p.54).

En este sentido el profesor es un agente activo cuyos pensamientos, planes, percepciones, su contextosocial ya sea dentro de la clase o escolar en general influyen y determinan su conducta. Es por ello que alprofesor se le concibe... “como un agente, un clínico que toma decisiones, reflexiona, emite juicios, tienecreencias, actitudes, etc.” (García, M; 1987:14), además tiene un estilo, es decir, un método particular de enseñanza que depende de su propia personalidad. El estilo del docente está determinado, entre otros aspectos por su forma de concebir el conocimiento que transmite a sus alumnos; por las habilidades docentes que ha adquirido mediante su misma práctica, o bien por los valores y actitudes que ha hecho suyos.

Ahora bien, estos aspectos que configuran el estilo de vida, influyen en los procesos cognitivos de los profesores, que se centran en expectativas, percepciones y juicios, entre otros. Además, tanto los antecedentes como los procesos cognitivos tienen unas consecuencias directas en la enseñanza. Ejemplo de ello, expresa Pavón (2008), se encuentra en el conjunto de reacciones y actitudes que éstos toman ante diversas situaciones en las que como autoridad en el aula tiene que asumir. Es así como, Celis y Vargas (2006) conciben el estilo de vida del profesor como alguien que está constantemente valorando situaciones, procesando información sobre estas situaciones, tomado decisiones sobre que hacer a continuación, guiando acciones sobre la base de estas decisiones, y observando los efectos de las acciones en los alumnos.

Al respecto, Gimeno (2008), afirma que “el estilo de vida está determinado por las actitudes y valores que el docente promueve con sus alumnos. Esto se puede visualizar mediante las interacciones que establece con el grupo. Además de las diversas habilidades pedagógicas, comunicativas y didácticas que el docente ha desarrollado a lo largo de su vida, su estilo le permite estar prevenido y abierto a la comprensión de las relaciones entre los hechos, los datos y los objetos en la comprensión de la realidad”. Lo anterior permite analizar, que la práctica individual que viene conformándose a través de las vivencias, de la comunidad donde vive, de la escuela a la que asistió, del ambiente en el cual se desarrolló, del nivel socio económico; así como el bagaje cultural que posee cada individuo, todos estos aspectos conforman el estilo de vida del docente, aspectos que incidirán en su labor como tal.

El objeto de trabajo revela la relación que establece el trabajador de la educación con su microambiente laboral para lograr un fin determinado, sobre la base de la experiencia y como parte de su actividad práctica. El objeto representa el contenido de la actividad y el objetivo, el fin perseguido. Los instrumentos de la enseñanza constituyen el conjunto de piezas combinadas adecuadamente para ejercer su actividad laboral.

En este sentido, para que el docente desarrolle su trabajo con calidad, debe satisfacer ciertos factores subjetivos y objetivos o factores externos, que componen la realidad fuera del sujeto y que son directamente accesibles a los órganos de los sentidos, es el mundo exterior del individuo en la organización, son de carácter material y están determinados por factores internos, como son la ley, el salario, la satisfacción laboral, los incentivos, entre otros.

Al respecto, Guerrero (2003) señala: si una institución educativa fuera

un medio cerrado que no recibiera insumos del exterior, no existirían problemas; pero la realidad habla de que constituye un sistema abierto, su forma de trabajo depende de la evaluación eficaz del entorno.” (p 12).

En efecto, el estilo de vida, estará influenciada por todos los problemas que se presentan en su entorno laboral y social, porque es un ser humano, con necesidades, intereses, virtudes y defectos. Es un ser biopsicosocial y espiritual. Este enfoque integral del docente, implica la atención de las esferas biológicas, psicológicas, sociales y espirituales, con una complejidad que se mueve y se desenvuelve en los diferentes roles y ambientes que le sirven de escenario a su quehacer. Este enfoque holístico permite comprender los diferentes modos de respuestas de los docentes ante situaciones de presión.

El docente en su ambiente laboral, su trabajo es inherente a su vida, constituye la esencia misma de la cuestión social. El trabajo representa para muchos docentes la identidad, como fuente de estima personal y reconocimiento, además que cubre una de las necesidades básicas, la seguridad. En este sentido, Grimaldo (2005) refiere: “hay que procurar que las condiciones y medio ambiente de trabajo no deterioren la vida y la salud del trabajador, es un objetivo ineludible de todas las políticas estatales y empresariales” (p.19).

En consecuencia, la actividad laboral del docente es generadora de estrés y es justamente la conveniencia de mantener los puestos de trabajos, es una lucha, más intelectual, y psíquica que física. Toda esta situación produce malestar y desgaste en la persona, quienes se esfuerzan cada día por mantener su estabilidad laboral

Asimismo, expresa Grimaldo (2005):

En el escenario laboral, los docentes deben desarrollar capacidades de resistencia, las cuales se refieren a las características personales en cuanto a actitud, manejo de las emociones y estilos de vida saludable, al igual que destrezas de adaptación, sobre todo, a los factores de riesgo presentes en el ámbito laboral(p.22)

A la luz de lo expuesto, se plantean las condiciones y actitudes favorables que debe manifestar el docente como mecanismo de defensa para poder manejar todas las vicisitudes que se presentan en su entorno laboral, ya sea por conflictos con los alumnos, padres y representantes, con el personal directivo, originando esto con el tiempo, desmotivación por sus funciones, ausentismo, y en algunos casos que soliciten permiso médico, porque cae en enfermedades de cualquier tipo, poniendo en riesgo la salud, física o mental.

Por consiguiente, es importante tener en cuenta, que así como no hay un estado ideal de salud, no hay un estilo de vida óptimo y único para todo el mundo, puesto que aspectos como la cultura, el ambiente del hogar, el trabajo, los ingresos económicos, la edad, las capacidades físicas individuales y el estado de salud, influyen en el modo de vida y en la calidad de ésta, haciendo que algunos estilos de vida se acerquen más a lo saludable en tanto que otros se alejan de dicho propósito.

En este sentido, el docente para tener un estilo de vida saludable, debe satisfacer sus necesidades básicas como comer saludablemente, descansar, recrearse, recibir incentivos por la labor que cumple, así como también, habitar en un medio familiar y laboral desestresante. De allí, la meta es conseguir que las alternativas más saludables sean también las de mayor y fácil elección, teniendo en cuenta la situación actual de la persona, el

contexto en el cual se desenvuelve y la satisfacción de sus necesidades básicas, incidirán positivamente en su quehacer profesional laboral. De acuerdo a lo anterior, el Estilo de Vida Saludable se entiende como los hábitos y costumbres que cada persona puede realizar para lograr un desarrollo y un bienestar sin atentar contra su propio equilibrio biológico y la relación con su ambiente natural, social y laboral.

Dentro de este orden de ideas, Carrillo, Amaya y otros (2008), consideran al estilo de vida saludable como:

Una forma de vida, con un mínimo de contaminación, estrés y factores nocivos para la salud y el bienestar de cada ser humano en todas sus dimensiones, dentro del contexto en el cual se desenvuelve. Dicho estilo de vida saludable ideal es aquel que cuenta con una dieta balanceada, ejercicio, relajación, recreación, trabajo moderado, promoción de la salud y prevención de la enfermedad mediante el fortalecimiento de las medidas de autocuidado, que contrarrestan los factores nocivos (p.29)

Alcanzar dicho estilo de vida saludable, sólo es posible cuando se cuenta con los conocimientos, se tiene la oportunidad y ante todo la voluntad de hacerlo, que es lo que en realidad determina el autocuidado del individuo. Según Mendoza (2005), “el autocuidado son las acciones personales que emprende y realiza cada individuo con el fin de mantener su vida, su salud, su bienestar y responder de manera constante a las necesidades individuales que se presentan” (p.23). De allí, el estilo de vida saludable es indispensable para la realización de cualquier actividad laboral, y si falta, produce la enfermedad o la muerte; de alguna u otra manera es aprendida por todos los seres humanos, quienes lo realizan según sus patrones socioculturales individuales como las costumbres, las creencias y las prácticas habituales del grupo al que pertenece el individuo.

Por lo tanto, un estilo saludable está sujeto a las modificaciones del comportamiento que facilita el cambio de la persona hacia un modo de vida más saludable; esto incluye razones para un cambio, disponibilidad de conocimiento y habilidad para iniciar y sustentar una transformación: La relación de contribuciones que tiene el comportamiento actual en relación con las ganancias que se tendrían con un cambio o no de comportamiento y la extensión del soporte apoyo para cambiar el comportamiento dentro del entorno físico y social.

Uno de los tipos de autocuidado para Carrillo, Amaya y otros (2008), son los derivados de las necesidades fundamentales que posee cada individuo, estas necesidades han sido estructuradas por la misma cultura, por lo tanto siempre estarán implícitas en el estilo de vida de todas las personas.

Igualmente, consideran que ciertas necesidades básicas son comunes para todos los individuos y se precisa su satisfacción. Esta se realiza de conformidad con el grado de prioridad que les corresponda, lo que significa que algunas son más apremiantes que otras. De allí, Maslow,(1954) las jerarquiza así, mediante un esquema ascendente: necesidades fisiológicas, necesidades de protección y seguridad, necesidades de pertenencia y afecto, necesidades de autoestima y respeto de sí mismo, y necesidades de realización personal, lo que le permite al individuo pasar de la satisfacción de una necesidad básica a otras de niveles más altos, proceso que tiene como meta final el funcionamiento integrado del ser humano.

En forma similar, la teoría del Desarrollo Humano de Maslow (1954), concibe al sujeto, individual y colectivo, como poseedor de un conjunto de necesidades humanas fundamentales que se deben satisfacer de manera integral para lograr la realización de sus potencialidades y el

desarrollo como sujeto social. Además, ésta teoría concibe las necesidades no sólo como la carencia sino como la potencialidad con que cuenta cada individuo para buscar la realización personal.

Desde esta perspectiva, se debe reconocer al docente en su dimensión individual y colectiva, como un ser único y una totalidad, una unidad en la que se integran lo afectivo, lo racional, lo natural y lo cultural, definiéndolo esencialmente como un ser sensible y transformador. Un ser que inicia su individualidad en la colectividad y en la convivencia, que experimenta los procesos de diferenciación, particularidad y socialización, a partir de los cuales construye su identidad y el mundo personal, un ser que requiere la comunicación e interacción permanente con el medio natural, económico, socio cultural e histórico que lo rodea, para asumir un pensamiento y una acción entorno de la vida y para ocupar un espacio con sentido de pertenencia en la realidad cotidiana.

En este contexto, Medellín (2006), plantea las necesidades básicas de acuerdo a la etapa del ciclo vital individual en la que se encuentre la persona. De esta forma, el adulto continúa con las mismas necesidades básicas en relación a las otras etapas, acrecentándose aquellas que se consideran propias de esta etapa. Dichas necesidades básicas son: Nutrición, educación, trabajo, recreación, estímulo, seguridad y sentimiento de pertenencia, independencia, sueño y reposo, sexualidad y ejercicio.

Así mismo, señala la autora, los estilos de vida varían de una persona a otra, pues dependen de la forma en que la persona satisface sus necesidades fundamentales. Considera necesidad fundamental como la necesidad vital, es decir, todo aquello que es esencial al ser humano para mantenerse vivo o asegurar su bienestar.

Para Carrillo, Amaya y otros (2008), el docente como individuo es un todo completo, que presenta catorce (14) necesidades fundamentales y que debe verse así, teniendo en cuenta las distintas interacciones entre ellas, las cuales van a configurar su estilo de vida, y que incidirán positiva o negativamente, de acuerdo a su realización.

En efecto, estas necesidades fundamentales, cumpliendo cada una de ellas, propiciará un estilo de vida saludable, lo cual permitirá la ejecución de cualquier actividad laboral bajo condiciones adecuadas que contribuirá en el docente, sentimiento de satisfacción y estado de ánimo placentero, y por ende feliz, la cual indica que su estilo de vida es óptimo. Según la opinión Carrillo, Amaya y otros (2008), para que el ser humano tenga un estilo de vida saludable, él debe satisfacer las siguientes necesidades:

1. Respirar con normalidad
2. Comer y beber adecuadamente
3. Eliminar los desechos del organismo
4. Movimiento y mantenimiento una buena postura adecuada
5. Descansar y Dormir
6. Seleccionar Vestimentas adecuadas
7. Mantener la temperatura corporal
8. Mantener la higiene corporal
9. Evitar peligros del entorno
10. Comunicarse con otros, expresar emociones, necesidades, miedos u opiniones.
11. Ejercer culto a Dios de acuerdo a la religión.
12. Trabajar de forma que pueda sentirse realizado
13. Participar en todas las formas de recreación y ocio
14. Estudiar, descubrir o satisfacer la curiosidad que conduce a un desarrollo normal de la salud.

Para los autores, la falta de fuerza, voluntad y conocimiento son el origen o causa de todo problema en una persona y buscará por si misma o con ayuda mantener o restablecer la independencia en la satisfacción de las necesidades fundamentales. Las necesidades propuestas por Maslow(1954) pueden ser exploradas en personas enfermas o sanas. Las que permiten abordar los aspectos contemplados en los estilos de vida e indagarlos en una persona sana son las siguientes:

Respirar Adecuadamente

Respirar es una función vital de todo ser vivo que consiste en capturar el oxígeno indispensable para la vida celular y eliminar el dióxido de carbono producto de la combustión metabólica. Para satisfacer esta necesidad el ser humano, afirma Díaz, M (2009), del Instituto de Investigación para la Salud de California, posee un sistema respiratorio que le permite el ingreso-egreso del aire con órganos determinados y una fisiología que hace posible la respiración. Para que el oxígeno llegue a todas las células del organismo se vale de otro sistema con el que está relacionado estrechamente, siendo este el sistema circulatorio, por lo cual la valoración de esta necesidad tiene suma importancia y prioridad dado que si ésta no se satisface no es posible la vida saludable.

Por múltiples razones, expresa esta misma autora, con el paso de los años la capacidad se va modificando; razones hay muchas: estéticas, por aquello de un abdomen plano, y físicas, nuestras posturas, entre otras.

Dentro de este contexto, estima Carrillo, Amaya y otros (2008), para que se realice en forma óptima cada respiración debería ser de cintura, esto es, lenta, sin esforzarse, por supuesto, elevando el diafragma, a cada inhalación el abdomen se expande y en la exhalación el abdomen se contrae.

Por otra parte, Peper, E (2008), recomienda que la exhalación deba ser al menos dos veces más larga que la inhalación. Esto es porque a cada

inhalación el oxígeno es aprovechado por cada célula de nuestro cuerpo, y ya que lo usa lo regresa sucio, como dióxido de carbono, sustancia que desechamos en la exhalación. De allí, la importante de respirar por la nariz porque está equipada con los filtros necesarios para calentar el aire frío, y tiene algunos otros que hacen un aire más puro.

Entre tanto, Díaz M (2009), sostiene se ha comprobado que el respirar adecuadamente, trae beneficios. Cada día se están encontrando más y más bondades para darse un buen respiro. Estos expertos, en la materia opinan que las técnicas que promueven una respiración correcta pueden reducir el estrés, ayudan a manejar el dolor, alteran el estado mental y mejora la vida de muchas maneras. Enfocando la mente a tratar de respirar bien, por ejemplo, conduce a un alivio del dolor y de síntomas de enfermedades como bronquitis crónica y enfisema pulmonar.

En tal sentido, el docente, como todo ser humano, debe procurar respirar adecuadamente, utilizando ciertas técnicas de respiración, como las utilizadas por los atletas, los que practica yoga, o cualquier otra actividad deportiva, porque esto le va permitir obtener los siguientes beneficios, según la opinión de Peper, E (2008):

- Fisiológicos: las células reciben una mayor oxigenación, se queman mejor los restos tóxicos del organismo, todos los órganos reciben aportes de oxígeno correctamente. Beneficia la circulación y especialmente a algunos órganos vitales (corazón, estómago, entre otros órganos).
- Peso. Permite quemar mejor las grasas y propiciar la desaparición exceso de grasa en el organismo.
- Mejora la salud de los pulmones y el rendimiento de los deportistas.
- Favorece la relajación y la concentración, eliminando la tensión muscular.

- Mitiga los desórdenes, alteraciones o cambios de nuestra energía vital.
- Propicia en general un cuerpo fuerte y sano. La respiración es la metáfora de vida.

Por todo lo expuesto, respirar es vivir, porque son muchos los beneficios que aporta para mantener una vida saludable para la realización de un trabajo de calidad.

En este sentido, Díaz, M (2009), afirma que el estrés produce una gran activación y desgaste del organismo. Una respiración adecuada ayuda a disminuir dicha activación, a recobrar el equilibrio y a manejar nuestras emociones.

Comer y Beber Adecuadamente

(Carrillo y Amaya 2008). Es la necesidad de ingerir y absorber alimentos de buena calidad en cantidad suficiente que aseguren el adecuado funcionamiento del organismo. La alimentación está relacionada con el sexo, edad, corpulencia y talla del individuo, la cual debe estar compuesta por lípidos, glúcidos, próticos, vitaminas y minerales.

En este sentido, **Riopelle (2006)**, expresa la existencia de factores biopsicosociales que influyen en la satisfacción de ésta necesidad. A nivel biológico están la edad y el crecimiento: en el adulto maduro el enlentecimiento del metabolismo hace que disminuyan las necesidades nutricionales en cantidad pero no en calidad; debe consumir una dieta balanceada, baja en grasa, condimentos y harinas. Igualmente, la actividad física influye puesto que cuanto mayor es la actividad muscular más energía se quema, necesitando un aporte suplementario de alimentos que le proporcionen la energía gastada.

Dentro de este orden de ideas Riopelle (2006) afirma que dentro de los factores psicológicos como, las emociones, la ansiedad y las preocupaciones pueden influir en el consumo de alimentos, produciendo modificación de hábitos alimentarios.

En cuanto a los factores sociodemográficos, expresa el mismo autor que el clima que determina la cantidad y la calidad de los alimentos que se ingieren en el área geográfica de residencia, así como el status socioeconómico, porque de acuerdo al recurso con que se cuenta, aumentan o disminuyen las posibilidades de adquisición de alimentos de buena calidad y en cantidad suficiente; la religión influye también a través de los ritos o tabúes que tenga la persona. La cultura determina la cantidad de alimentos que consume una comunidad, de acuerdo a las costumbres alimentarias de tenga. Muchos de estos factores traen como consecuencia la adopción de dietas inadecuadas presentándose problemas en la nutrición, en la relación peso-edad, talla como la obesidad o la pérdida de peso excesivo.

Por todo lo antes, **Carrillo, Amaya y otros (2008)**, señalan que las condiciones sociodemográficas, como el lugar donde viven, caracterizado por un ambiente desfavorable, con ruido, contaminación, temperatura elevadas, su status socioeconómico, son aspectos que impiden algunas veces satisfacer las necesidades básicas, como alimentarse sanamente, recrearse, además de los factores biopsicosociales como la edad y los factores psicológicos como la angustia, las emociones y preocupaciones, influyen de manera determinante en la conformación y representación de un estilo de vida no saludable en el docente, con consecuencias de aparición y padecimientos de enfermedades ocupacionales.

Eliminar los Desechos del Organismo

Según Casanova, E (2011), el estilo de vida actual provoca en el ser humano la acumulación de toxinas en el organismo y, por lo tanto, la gestación de todo tipo de enfermedades. De hecho, para comprender cómo la presencia de desechos en el cuerpo puede enfermarlo, hay que recordar que el organismo es un conjunto de células, y que funcionan porque todas esas células están activas.

En este sentido, es preciso citar la opinión de Vasey, C (2011), Investigador de la Revista Americana de “Salud y Bienestar”, quien considera que las toxinas son los desechos que penetran en el organismo envenenando la sangre y entorpeciendo la función de los órganos vitales. Debido al exceso de dichos desechos en el interior de nuestro cuerpo se produce una intoxicación y lógicamente la enfermedad. Estima este mismo autor, que algunos de los alimentos que se consumen son una fuente fundamental de toxinas que resultan difíciles de eliminar por nuestro cuerpo, además, se van acumulando en los tejidos y provocan la aparición de enfermedades.

La depuración del cuerpo es importante para eliminarlas toxinas que en la mayoría de los casos alteran la Salud. Muchas de estas toxinas son acumuladas durante años en el organismo y terminan por originar una serie de enfermedades. En sí mismo, el cuerpo humano tiene gran cantidad de maravillosos mecanismos para resolver problemas que puede verse expuesto: excesos, carencias, toxicidad. Pero el moderno estilo de vida se las ha ingeniado para colapsar esa increíble capacidad de adaptación y malograr la natural capacidad de adaptación a los inconvenientes.

Movimiento y mantenimiento de una postura adecuada.

(Carrillo y Amaya 2008). Es una necesidad para todo ser vivo, estar en

movimiento y movilizar todas las partes del cuerpo. Mantener una postura adecuada permite la eficacia de las diferentes funciones del organismo. La circulación sanguínea se ve favorecida por los movimientos y las actividades físicas.

Estos mismo autores, consideran que dentro de los factores biológicos que influyen en esta necesidad están la edad y el crecimiento; el adulto está en plena capacidad de sus movimientos y la actividad física hace flexibles sus articulaciones, aunque se vayan disminuyendo la fuerza muscular y la agilidad, pero continúa activo físicamente a través de ejercicios moderados, lo que le permite moverse y desplazarse libremente; la constitución y las capacidades físicas influyen en la necesidad del movimiento y flexibilidad de acuerdo a cada individuo, ya que ellos adoptan las posturas adecuadas y las actividades a realizar. De este mismo modo, las emociones y la personalidad son factores psicológicos que influyen en la adopción de posturas porque según su temperamento, ciertos individuos son activos, ardientes, fogosos, apáticos, tranquilos o reposados; además las posturas y las actividades físicas reflejan también en ocasiones las emociones y los sentimientos.

Es evidente entonces que los roles laborales y personales que tienen los docentes forman parte de los factores sociológicos, porque según las exigencias del empleo que ejercen, se deben adoptar posturas para poder realizar sus trabajos; la cultura y la organización social influyen en el modo de vida, en el sentido que el individuo vive al ritmo dictado por las reglas sociales enmarcadas por tradiciones, costumbres y modas, lo que hace que se adopten ciertas actividades y posturas en la vida cotidiana.

Según la sociedad donde viven y la organización del tiempo, facilita a las personas practicar ciertos deportes que permiten la satisfacción de la necesidad de moverse y mantener una buena postura. La insatisfacción de

ésta necesidad, señala Carrillo, Amaya y otros (2008), conlleva problemas de salud en los individuos, los cuales se van presentando en el transcurrir de la vida, manifestándose en etapas posteriores donde el adquirir una enfermedad aumenta el riesgo de daño en la integridad del ser humano.

Descansar y Dormir

(Carrillo y Amaya 2008). Es una de las necesidades vitales para todo ser humano, debe darse en las mejores condiciones y en la cantidad suficiente para obtener una reposición de energías con el fin de continuar el adecuado funcionamiento del organismo. Los adultos necesitan dormir como mínimo de ocho a diez horas diarias. Sin embargo, existe una gran variación en las necesidades del sueño, algunas personas funcionan bien con cinco horas de sueño nocturno, mientras que otras necesitan diez, aunque todos sean individuos normales física y mentalmente.

Para **Riopelle (2006)**, el sueño debe ser en un ambiente tranquilo, cómodo, a fin de proporcionar el descanso y el reposo requerido, tanto físico como psíquico. No sólo el sueño es un reparador de energía gastada, también lo es un cambio de actividad que sea grata, en el momento en el que él o ella se encuentren cansados o tensos porque los períodos de reposo, tienen casi los mismos efectos beneficiosos que el sueño.

Con referencia a lo antes expuesto, según Carrillo y Amaya existen factores biológicos como la edad que influyen en el sueño y descanso adecuado: en la edad adulta, la necesidad de horas de sueño no disminuye pero la calidad se ve a menudo modificada (sueño ligero y frágil), por lo cual se puede recurrir a ciertos hábitos antes de acostarse para mejorar dicha calidad, como ducha, baño caliente, leche caliente, lectura. Una actividad física apropiada predispone a los individuos a un sueño recuperador.

Así mismo, las emociones, la ansiedad, las preocupaciones son factores psicológicos que pueden beneficiar o perjudicar la calidad y cantidad de sueño. El trabajo como factor sociológico es de gran trascendencia dentro de la jornada cotidiana de un individuo trabajador, ya que dependiendo del horario e intensidad horaria que tenga, se dan o no los momentos de reposo y descanso, aún más se puede modificar el sueño por la jornada laboral que se asuma. En Venezuela, La Ley del Trabajo establece: “La duración máxima legal de la jornada ordinaria de trabajo es de ocho horas (8) al día y cuarenta y ocho (48) a la semana. Las horas de trabajo de cada jornada deben distribuirse al menos en dos secciones, con un intermedio de descanso que se adapte racionalmente a la naturaleza del trabajo y a las necesidades de los trabajadores. Por lo tanto, se faculta a las instituciones a dar los periodos de descanso de acuerdo a la situación individual de cada una, generalmente se distribuye así: 15 minutos de descanso por cada cuatro horas trabajadas y el descanso del medio día.

En consecuencia, **Carrillo, Amaya y otros (2008)**, afirman que docente necesita aprender a equilibrar el tiempo dedicado a las actividades y al descanso. Cuando éste equilibrio no se logra se generan descompensaciones que afectan en el ritmo circadiano, el rendimiento físico y mental manifestado en la persona por irritabilidad, sensación de desgano y en consecuencia altera su desenvolvimiento social.

Seleccionar Vestimentas adecuadas

Un docente es una persona que enseña una determinada ciencia o arte, por lo tanto, debe poseer habilidades pedagógicas para ser agentes efectivos del proceso de aprendizaje. Él por consiguiente, parte de la base de que es la enseñanza su dedicación y profesión fundamental y que sus habilidades consisten en enseñar la materia de estudio de la mejor manera posible para el alumno. Para ello, el docente, además de las habilidades

pedagógicas que debe poseer para enseñar, también necesitas emplear cualidades personales que depende en gran parte de la constitución psicobiológico del individuo y el ambiente en que se ha desenvuelto.

Entre esas cualidades personales, se puede señalar, entre otras, la apariencia personal. El docente debe estar en buenas condiciones de trabajo, debe ser un individuo normalmente constituido en cuanto a la existencia y funcionamiento orgánico de todas partes de su cuerpo, pero además, la buena presentación en el vestir, vestuario discreto, sencillo, adecuado según la actividad, la estación y la ocasión, pero siempre nítidamente limpio y arreglado, es una condición necesaria para el buen ejercicio profesional del docente.

Dentro este orden de ideas, Camila, Amaya y otros (2008), estiman “que la apariencia personal, representa el estilo de vida que puede llevar una persona”(p.56), Esto determina la forma de vida que lleva una persona, si es un estilo de vida positivo o negativo, si vive estresado, amargado, desanimado, todos estos factores pudiera incidir en la forma de vestir una persona.

El vestir adecuadamente para dar una clase, o realizar cualquier otra actividad, donde la presencia es fundamental, esto crea cierto estado de seguridad y autoestima en la persona, que contribuirá significativamente en el desempeño laboral.

En consecuencia, el docente, como mediador y modelador de la conducta del estudiante, es necesario que utilice ropas adecuadas, para la función que cumple, puesto que el discente no se distraerá, al contrario, lo motivará al ver cuán elegante viste su profesor para venir a enseñarlo. Por el contrario, cuando el educador sobre todo del sexo femenino, viene con vestimenta muy reveladora, puede provocar, señala Camila, Amaya y otros (2008), sentimientos perturbadores, y por consiguiente, distracción y desconcentración en el momento que se imparte el proceso de enseñanza.

Asimismo, expresan los mismos autores, cuando el docente llega al

hogar después de una larga jornada, debe procurar de cambiarse de indumentaria, y vestir con vestimenta de textura suave, holgada y fresca, de tal manera, que sienta una sensación de relax, que le facilite descansar y deslindarse de todas las circunstancias adversas que pudieran afectarlas en el trabajo.

Mantener la Temperatura Corporal

Para **Riopelle(2006)** Mantener la temperatura corporal es una necesidad del ser humano, manifestada en el equilibrio entre la producción y la pérdida de calor a través del organismo. En el adulto la temperatura se mantiene alrededor de 37° C.

(Carrillo y Amaya 2008). Existen varias circunstancias que influyen en el mantenimiento de la temperatura corporal dentro de los cuales están el sexo (la temperatura de la mujer varía con el ciclo menstrual), la edad (al aumentar ésta, la temperatura disminuye). Otro factor es el ejercicio, pues una actividad muscular elevada aumenta la temperatura, así como la ingesta de alimentos, especialmente las proteínas, eleva la temperatura algunas décimas de grado después de las comidas. Igualmente, la hora del día influye en la conservación de la temperatura corporal, así, la mínima se halla entre las tres y las cinco de la madrugada (el sueño hace disminuir el metabolismo) y la máxima varía en relación a la actividad muscular y a los mecanismos metabólicos del organismo.

En los marcos de las observaciones anteriores, los mismos autores afirman, las emociones fuertes y la ansiedad pueden provocar elevación de la temperatura corporal causada por estimulación del sistema nervioso simpático. Dentro de los factores sociológicos, se encuentran el lugar de trabajo y el tipo de actividades que demanda dicho trabajo, las cuales al ser intensas predisponen a una elevación de la temperatura corporal debido al

aumento del metabolismo. De igual forma, el tipo de clima interviene en el mantenimiento de la temperatura; climas cálidos la aumentan, climas fríos tienden a disminuirla, lo cual influye también en la forma de vestir de las personas.

Mantener la higiene corporal

Es una necesidad que se tiene para conseguir un cuerpo aseado, tener una apariencia cuidada y mantener la integridad de la piel con la finalidad de que ésta actúe como protección contra cualquier penetración de polvo o microorganismos que puedan afectarla.

Factores como la edad, los cambios de temperatura (la piel se reseca, agrieta y deshidrata), así como el ejercicio (favorece la circulación) y la alimentación (absorción de una cantidad suficiente de líquidos ayuda a tener la piel flexible y lisa) son factores biológicos que influyen en la satisfacción de la necesidad de mantener la integridad del sistema tegumentario.

Cabe agregar que para **Riopelle(2006)** considera que las emociones y la educación en los hábitos higiénicos sobre el cuidado corporal también influyen en ésta necesidad, tomando en cuenta también que las condiciones físicas, las comodidades sanitarias, el aspecto económico y la corriente social a través de los estereotipos y la moda intervienen en las alternativas de cuidado corporal que puedan llevarse tales como asistencia a salones de belleza y el uso de determinados productos.

Para este mismo autor, en ésta necesidad se incluye el nivel de comportamientos que tenga el ser humano en cuanto a su auto cuidado, auto concepto y autoimagen. Una buena imagen señala el autor, es la carta de presentación del docente, aspecto que resalta la autoestima, y el entusiasmo por las tareas que desempeña.

Evitar los Peligros del entorno.

(Riopelle2006). Los seres humanos, a lo largo de su vida, están continuamente amenazados por estímulos que provienen de su entorno físico y social. Deben protegerse continuamente contra toda clase de agresiones, ya sea las que provienen de agentes físicos, químicos o microbianos como también de aquellas que provienen de otras personas. Por tal razón, evitar los peligros es una necesidad de todo ser humano, quien debe protegerse de toda agresión interna o externa, mediante los numerosos medios naturales que posee así como la práctica de medidas preventivas que permitan el mantenimiento de la integridad biológica, psicológica y social.

Este mismo autor considera que dentro de los factores biológicos que intervienen en la satisfacción de ésta necesidad se encuentra la habilidad que tiene cada persona para protegerse según su edad y desarrollo; así, el adulto, según el conocimiento de sí mismo y de su entorno, es consciente del peligro y toma medidas para su protección. Igualmente, los mecanismos de defensa biológicos influyen en la reacción ante los peligros dependiendo de situaciones vividas anteriormente y que le permiten al ser humano estar preparado contra toda agresión.

No obstante, las emociones, la ansiedad y el estrés también pueden desencadenar en la persona mecanismos de defensa que le permitan conservar su integridad psicológica. A nivel social, es esencial un entorno sano para que los individuos puedan vivir sin peligro, donde se cuente con los medios físicos y económicos para afrontarlos. Igualmente, el rol social que cumpla el individuo influye en la necesidad de evitar peligros, pues según las exigencias de su ocupación se utilizan las medidas de protección

tanto físicas como psicológicas (prever períodos de descanso a fin de prevenir el agotamiento y el estrés).

(Riopelle 2006) Otros factores sociológicos que influyen son el clima (según éste se utilizan medios de protección), religión o ideología (permite a los individuos mantener su seguridad psicológica) y la cultura (está relacionada con la tradición y los medios socioeconómicos de una sociedad para adoptar medidas de protección).

Carrillo, Amaya y otros (2008), concibe la necesidad de evitar peligros como:

La capacidad que tienen los seres humanos para comportarse en cuanto al cuidado de su salud, las costumbres de las personas en cuanto a aspectos nocivos para la salud como el cigarrillo, alcohol, drogas, etc.; la forma de enfrentar y tolerar efectivamente estímulos estresantes o situaciones difíciles pasadas y presentes y los mecanismos de defensa o adaptación del individuo(p.45)

Uno de los principales peligros que en la actualidad atenta contra la salud de las personas y que hace parte de su estilo de vida es el estrés, definido por **Esteves (2007)** como: una reacción común del organismo ante cualquier estímulo interno y/o externo, de una intensidad y duración tal que exige mecanismos suplementarios de adaptación y defensa para mantener el equilibrio biopsicosocial. Cuando no es posible ésta adaptación por la intensidad del estímulo o la configuración psicosomática, se torna el estrés como nocivo.

Comunicarse con otros, expresar emociones, necesidades, miedos u opiniones.

Es una obligación que tiene el ser humano, de intercambio con sus

semejantes. Comunicarse es un proceso dinámico verbal y no verbal que permite a las personas volverse accesibles unas a las otras, llegar a la puesta en común de sentimientos, opiniones, experiencias e información.

Para **(Carrillo y Amaya 2008)**. El ser humano, tiene necesidad de otros para poder responder al conjunto de necesidades vitales y para satisfacer sus aspiraciones superiores. Aspectos como el entorno, la familia y el conjunto de la misma sociedad interactúan por medio de la comunicación y todas las interacciones sociales se apoyan en ésta capacidad de intercambio y de comprensión mutua entre las personas.

La comunicación implica a la persona en su totalidad, es decir, que moviliza a la vez su cuerpo, su inteligencia y su emotividad, basándose en un conjunto de condiciones biopsicosociales sin las cuales no sería posible su existencia. De la misma forma, la persona debe tener una imagen positiva de sí misma, de sus capacidades y de sus roles, para lo cual es necesario un conocimiento personal.

Una persona independiente en su necesidad de comunicación, considera Riopelle (2006), es capaz de afirmarse de forma que hace posible la expresión de sus necesidades, sentimientos, ideas, opiniones, deseos y es físicamente apta para recibir los estímulos intelectuales, afectivos y sensoriales que se desprenden de su entorno. Es también susceptible en el aspecto psicológico, de escoger el significado, de responder de manera adecuada y de instaurar con su entorno relaciones sociales de diversa naturaleza.

Según la etapa de desarrollo donde la persona se encuentra, su capacidad de comunicación le permite una vida armoniosa en el seno del grupo familiar y social.

A lo largo de los planteamientos hechos para los autores, existen ciertos factores que influyen en la satisfacción de ésta necesidad, entre ellos se tiene; los biológicos como la integridad de los órganos de los sentidos y las etapas del crecimiento, porque la capacidad de una persona para interactuar con sus semejantes está influenciada por la integridad de sus sentidos. La inteligencia, la percepción, la personalidad y las emociones son factores psicológicos que también intervienen en la necesidad de comunicarse. De esta forma, el desarrollo de las facultades intelectuales de las personas le permiten abrirse al mundo exterior y comprender su medio y entorno, a través de la percepción de estímulos internos y externos que permiten modelar la personalidad, la educación, la cultura y las experiencias anteriores, así, se escoge lo real a partir de esquema perceptual personal, lo que influye en la forma en que una persona se comunica.

En forma similar, la personalidad juega un papel importante en la motivación del individuo para comunicarse y su habilidad para hacerlo, pues lo conlleva a confiar en sus capacidades personales para expresarse, para afirmarse y para establecer relaciones significativas con los demás. Dichas relaciones se ven afectadas por las emociones, es decir, por la capacidad de reaccionar afectivamente respecto a una persona o situación, por dicha razón, hay personas que expresan fácilmente sus emociones a través de comportamientos verbales y no verbales, mientras a otros se les dificulta.

De igual forma, señalan Carrillo, Amaya y otros (2008), expresan que existen factores sociológicos que pueden afectar la necesidad de comunicación como son el entorno, donde la presencia de personas abiertas a la comunicación facilita la capacidad de intercambio. Un clima armónico, donde la persona se siente aceptada tal cual es y respetada en su individualidad, le permite expresarse y establecer relaciones cálidas con los

demás, también influyen la cultura y el status social en las formas de comunicación ya que son en gran parte aprendidas del grupo familiar y cultural.

Ejercer Culto a Dios de acuerdo a la Religión.

Los seres humanos interactúan continuamente entre ellos, aportando en esa relación sus experiencias de vida, sus creencias y sus valores que de una u otra parte favorecen la realización de sí mismos y el desarrollo de la personalidad; dichos valores se inculcan desde el núcleo familiar y se desarrollan a lo largo de la vida en los diferentes roles que desempeña el ser humano en sociedad.

Para Carrillo, Amaya y otros (2008), dentro de los factores biológicos que influyen en la satisfacción de ésta necesidad están los gestos y las actitudes corporales que permiten satisfacer las creencias, pertenencias religiosas o ambas. En la búsqueda del sentido de la vida y de la muerte, el individuo realiza gestos y rituales que corresponden a sus creencias, valores y que contribuyen a la satisfacción psicológica de ésta necesidad. Además, el ser humano, tanto su esencia como su espíritu se siente atraído por el Ser Supremo o energía cósmica y lleva a cabo las acciones que le permiten estar en comunicación con él o ella, aquí las emociones y los impulsos del individuo lo inducen a cumplir actividades humanitarias, religiosas o ambas.

Trabajar de forma que pueda sentirse realizado

El ser humano siente el deseo de llevar a cabo cosas útiles que responden a un ideal en el que cree; esto exige a la persona escoger una carrera u oficio para llevar a cabo obras que le permitan realizarse, lo cual le

implica aprender a conocerse, a conocer a los demás y a controlar el entorno. De ésta manera, ocuparse para realizarse es una necesidad para todo individuo, ya sea para satisfacer sus necesidades y expectativas o para ser útil a los demás.

(Carrillo y Amaya 2008) expresan que las acciones que el individuo lleva a cabo le inducen a desarrollar su sentido creador a utilizar su potencial al máximo. La gratificación recibida por tales acciones, permite al ser humano llegar a una total plenitud. La satisfacción de esta necesidad implica la autonomía de la persona, la capacidad de toma de decisiones y la responsabilidad de las consecuencias de la decisión. Esta necesidad puede estar relacionada con los roles vividos y dominados por el ser humano, además, la capacidad de realizarse es personal y única.

El Docente es una persona que cree en sí mismo, en su propia capacidad, posee la habilidad de contemplarse objetivamente y de analizar cuáles son sus cualidades; por tal razón, recibe con agrado el trabajo y las responsabilidades que éste demanda. También es un medio de subsistencia para él, implica ganar más independencia, ser elemento activo de la sociedad y manejar su propia economía con el ingreso que recibe.

(Carrillo y Amaya 2008). En cuanto a los factores biológicos se encuentran la edad y el crecimiento, el adulto que juega diferentes roles en la sociedad es valorizado en tanto que los ha escogido y que corresponden a sus aspiraciones. La constitución y capacidades físicas constituyen otro factor, el cual influye en la realización de la persona misma, ya que la actividad a realizarse va de acuerdo a las propias capacidades.

Las emociones, la dicha, la alegría y el bienestar permiten realizarse e ir siempre más lejos, estos aspectos psicológicos influyen en la satisfacción de esta necesidad. Además, influyen factores sociológicos como la cultura y los

roles sociales, que permiten al individuo la libertad de escoger la carrera o las actividades de ocio dictadas por las normas de la sociedad en que vive.

El individuo que tiene la libertad de escoger sus estudios y su trabajo puede superarse totalmente y según los roles que juegue, él se realizará siempre que esté preparado y quiera asumir el papel que juega en la comunidad.

Participar en todas las formas de recreación y ocio.

(Carrillo y Amaya 2008). Desde hace milenios, los seres humanos han dado una gran importancia a la diversión. De ahí que recrearse es una necesidad para el ser humano quien ha sido siempre consciente de la necesidad de ocupar una parte de su tiempo con actividades recreativas para liberarse de la tensión generada por su trabajo diario. Los adultos necesitan ocasionalmente hacer algo gracioso, algo de juego, ya que puede prevenir el cansancio generado por el trabajo o por las demás actividades que realiza en la vida cotidiana.

El docente debe cultivar algunas aficiones, como practicar algún deporte, caminar, hacer reuniones sociales, pertenecer a grupos de acuerdo a intereses comunes lo cual produce satisfacción, proporciona descanso físico y mental necesario para él y ella que se encuentran en una etapa de productividad.

Los autores antes mencionados destacan que las diversas maneras de recrearse han cambiado con la evolución de las sociedades. El avance de la ciencia y la tecnología ha tenido como consecuencia la aparición de multitud de actividades de diversión que son accesibles a muchos. La persona puede entonces escoger los medios para recrearse que correspondan a sus

aspiraciones. Por el contrario, ciertos individuos experimentan una gran satisfacción al trabajar y olvidan recrearse.

Dentro de los factores que influyen en la satisfacción de esta necesidad está la edad la cual determina la agilidad, los intereses de la elección y duración de las actividades recreativas; la constitución y la capacidad física también intervienen en el tipo de actividad recreativa elegida.

Asimismo, señala **Riopelle (2006)**, el desarrollo psicológico permite el desenvolvimiento de la personalidad y control de las emociones por medio de la recreación, pues facilita al individuo exteriorizar sus sentimientos y liberar las tensiones. La cultura con sus tradiciones, los roles sociales que condicionan el tiempo libre, la organización social que permite el acceso a las actividades diversificadas del tiempo libre como descansar, distraerse, aprender y realizarse, son los factores sociológicos que influyen en la satisfacción de la necesidad de recreación de cada ser humano.

Además, de las actividades de recreo individuales, la unidad familiar tiene también actividades donde todos los integrantes pueden compartir y engrandecer sus vidas juntas, renovando y estrechando los lazos familiares, compartiendo sentimientos, reduciendo tensiones. Estas actividades pueden ser religiosas, educativas, recreativas, cívicas o culturales.

Estudiar, descubrir o satisfacer la curiosidad que conduce a un desarrollo normal de la salud.

A lo largo de toda su vida, el ser humano debe adaptarse a los cambios del entorno adoptando las medidas necesarias para conservar su salud. El autoconocimiento es esencial para el individuo, con el fin de llegar a

analizar sus hábitos de vida y verificar si toma las medidas adecuadas para el mantenimiento de la salud. Aprender es una necesidad para el ser humano de adquirir conocimientos, actitudes y habilidades para la modificación de sus comportamientos o la adquisición de nuevas conductas, con el objetivo de mantener o recobrar la salud. Cuando el ser humano ha adquirido los aspectos anteriormente mencionados, éste experimenta un sentimiento de seguridad, siendo capaz de luchar contra la enfermedad y las vicisitudes que se presentan en el diario vivir.

De acuerdo con el planteamiento de **Carrillo, Amaya y otros (2008)**, la edad adulta suele ser un periodo largo de preparación o capacitación para enfrentar una vida rutinaria de trabajo, el adulto maduro en algunas ocasiones se esfuerza en terminar su preparación profesional o se orienta a realizar otras actividades de acuerdo con sus posibilidades para lograr sus metas, cuando el individuo se orienta hacia una tarea no sólo se inclina a relacionarse con determinados objetos de trabajo, sino que a su vez está escogiendo un rol dentro de la sociedad a la que pertenece.

Son factores biológicos que influyen en la satisfacción de ésta necesidad la edad (el adulto aprenderá a utilizar los medios para mantenerse en salud) y las capacidades físicas (los seres humanos, según sus condiciones físicas, adquisición de conocimientos, actitudes y habilidades, pueden mejorar su estado de bienestar).

Dentro de los factores psicológicos, la motivación (empuja al individuo a llevar a cabo ciertas acciones para conseguir un objetivo y así influir en la satisfacción de la necesidad de aprender), las emociones y los sentimientos tales como la ansiedad pueden acelerar el proceso de aprendizaje, pues la tensión que producen puede ayudar al individuo a fijar su atención sobre el objeto de aprendizaje. No obstante, Riopelle (2006), estima que un nivel de ansiedad y estrés muy elevado impide la

concentración y disminuye la habilidad para aprender. Igualmente, factores sociológicos como el entorno (si es el adecuado: claridad, temperatura normal, ambiente tranquilo) y el silencio facilita las condiciones del aprendizaje de los seres humanos.

2.2.2 La Profesión Docente

Para Tedesco, (2006), la profesión docente, como una profesión ejercida por un número muy significativo de personas, que si bien poseen un núcleo básico común de competencias, también desarrollan una especialización creciente, no sólo desde el punto de vista cognitivo sino afectivo y práctico. Las diferencias tanto en el ejercicio como en las identidades profesionales que existen, por ejemplo, entre los maestros de escuela primaria, los profesores de enseñanza secundaria y los profesores universitarios, son muy significativas.

Por otro lado, Piñeyro (2007), sostiene que el trabajo docente tiene las características del trabajo asalariado, ya que recibe una retribución mensual por brindar un servicio y tiene un contrato laboral que le confiere derechos y obligaciones. En el sector público, tiene un aspecto homogéneo dado que el Estado determina el salario y el trabajo, y está reglamentado por la misma normativa en cada jurisdicción, pero a la vez, la autora comparte que es heterogéneo, en cuanto a los diferentes contextos sociales que determinan las diversas formas de trabajo.

El trabajo del docente tiene características muy especiales, se trata de una relación sujeto –sujeto. Constituye un proceso complejo de constante interacción entre los alumnos y el docente. Parra (2005), define el trabajo docente como una actividad esencialmente de procesamiento y transmisión de informaciones. El proceso de enseñanza-aprendizaje se realiza en un sistema de relaciones sociales. Es una actividad que establece un diálogo

permanente con el sistema social, expresado éste ya sea a través del sistema educativo o a través de sujetos sociales (familia y comunidad).

Adicionalmente, Duarte (2007), estima que la profesión es una actividad humana, en las sociedades ha adquirido algunas características: desempeña una función social, requiere de cierto grado de destrezas no cíclicas o rutinarias y de un conjunto de conocimientos específicos contruidos a través de la práctica. La formación implica una socialización de los candidatos dentro de una cultura de la profesión, los trabajadores se desenvuelven en un ámbito de decisiones, como un grupo de profesionales o agremiados se presenta ante los poderes públicos, la duración de su formación y responsabilidad va en función de la dedicación al estudiante y a su prestigio social, mediante una remuneración.

La frase de “Maestro de todo, sabio de nada” es utilizada por Imbernón (2008), para inducir la reflexión sobre las diferentes responsabilidades que recibe en la actualidad el maestro: la transmisión de valores culturales dentro del contexto, el análisis de una cultura escolarizada con fuerte medios de comunicación e información; investigación de la existencia o no del conocimiento especializado y un exceso de funciones por la crisis de otras instituciones educativas, conduce a pensar sobre el compromiso que tienen los docentes con la sociedad, y en las necesidades que surgen para lo profesionalización que requieren.

Según este autor, se está desarrollando un nuevo concepto de la profesión docente y su función, basado en los siguientes argumentos:

- La actividad laboral permanente vista como un sinónimo de profesor, trabajador o trabajadora.

- Ejercicio de una actividad pública enmarcada dentro de un contexto de circunstancias sociales, políticas y económicas que requieren de una formación específica.
- La visión de la Educación como una actividad compartida, como un problema sociopolítico en el cual pueden intervenir diversos agentes, grupos y medios.

Las ideas expuestas indican que el docente está al servicio de una colectividad, y por lo tanto debe poseer unas competencias para desarrollar la acción de enseñar. Para Imbernón (2008)

La función docente comparte un conocimiento pedagógico específico, un compromiso ético y moral y la necesidad de corresponsabilización con otros agentes sociales, esto es así porque ejerce influencia sobre otros seres humanos, y por lo tanto, no puede ni debe ser una función meramente técnica de expertos infalibles(p.23),

Desde este punto de vista, el docente asume una obligación que va más allá de una simple ejecución de una actividad, implica un compromiso social y una responsabilidad como profesional.

No obstante, hoy en día la profesión docente se enfrenta a una crisis de confianza y de identidad profesional, sentimientos que están estrechamente relacionados. La confianza es la que permite a los profesores tener seguridad en las acciones que desarrollan y enfrentarse con más fuerza a los riesgos que conlleva esta profesión. Asimismo, reduce la ansiedad, posibilita un juicio más equilibrado y aumenta la capacidad para innovar.

2.2.3 Competencia del Docente

En lo que se refiere a las competencias, se parte de las definiciones de algunos autores para apreciar la importancia de este aspecto en el desarrollo profesional, como lo señala Imbernón (2008), las competencias no son fáciles de definir, el término es polisémico y utilizado en diferentes disciplinas como la lingüística, la psicología, la pedagogía y la formación para el trabajo. Aquí se refiere al campo educativo específicamente, es decir, a las competencias del formador docente.

Tejadas (2009) expresa: “Concretamente se considera que la competencia es un conjunto estructural complejo e integrado de atributos necesarios para la actuación inteligente en situaciones específicas” (p.10) esta definición muestra como relevante varios aspectos pero en particular, resalta una actuación inteligente, es decir, el docente requiere de un trabajo intelectual donde participa una estructura compleja de atributos, para ser aplicado en momentos particulares. De entrada, esta definición impone al docente el manejo de conocimientos con pericia, en situaciones que tiene que ver con su acción como mediador, innovador o investigador.

En este sentido, **Navío (2005)** da una definición más detallada y la presenta como:

Las competencias profesionales son un conjunto de elementos combinados (habilidades, destrezas, actitudes, saberes, otros,) que se integran atendiendo una serie de atributos personales (capacidades, motivos, rasgos de la personalidad, aptitudes, otros,) tomando como referencia las experiencias profesionales y personales que se manifiestan mediante determinado comportamiento o conductas en el contexto de trabajo. (p.10).

Este autor puntualiza algunos elementos que se relacionan con los atributos, quiere decir, que las competencias dependen de cada persona

y son particulares. Todos los profesores no tienen las mismas habilidades ni los mismos motivos, ni las mismas aptitudes. Este permite ver como se determinan las diferencias entre los maestros. Por supuesto, hay aspectos comunes, pero esas particularidades, harán que los docentes reconozcan más sus necesidades de formación en uno u otros aspectos; por tanto la formación del docente siempre debe partir de una revisión de las necesidades en los docentes porque sus competencias varían de persona a persona.

Las competencias permiten ver otro aspecto de la formación de los docentes y, entre ellas, las actitudes indispensables a considerar en la práctica pedagógica. Las competencias tienen elementos de orden conceptual, procedimental y actitudinal, que contribuyen al desarrollo de las capacidades cognitivas psicomotrices y afectivas en el ejercicio de la práctica profesional como señala Tejada (2009).

Por su parte **Tobón (2006)**, dice: " las competencias son mucho más que un saber hacer en contexto, pues va mucho más allá del plano de la actuación e implica compromiso, disposición de hacer las cosas con calidad, raciocinio, manejo de una fundamentación conceptual y comprensión" (p.100). Tal como lo señala este autor, las competencias son un factor muy importante en el profesional docente porque significa un ejercicio con responsabilidad e idoneidad.

Por supuesto, cada profesor necesita demostrar que es competente en lo que hace o para lo que fue formado, en el caso del docente, Díaz y Hernández, (2003), señala que existen áreas generales de competencia que todo docente debería tener como las siguientes:

- Conocimiento sobre aprendizaje , desarrollo y comportamiento humano

- Valores y actitudes que fomenten el aprendizaje
- Dominio de los contenidos que enseña
- Control de las estrategias de enseñanza
- Conocimiento teórico-práctico de la enseñanza.(p. 123)

Esos requerimientos le permiten al docente desenvolverse en su área del conocimiento con suficiente eficacia para cumplir la tarea encomendada. Es importante señalar, que estos criterios se encuentran bajo un enfoque constructivista que percibe a la enseñanza como una construcción conjunta producto de continuos y complejos intercambios en el contexto instruccional. Esto es una experiencia única e irrepetible.

El conocimiento del profesor, es un elemento de la competencia muy importante que se ha propuesto desde diferentes perspectivas. Refiriéndose a las competencias profesionales del educador, Tejada (2009) afirma: “el docente de la sociedad del conocimiento debe responder al saber; saber hacer, saber estar, hacer saber; bajo las pautas de la reflexividad y la indagación (p.15). Todas estas competencias determinan el perfil de los docentes del siglo XXI.

Apoyando el criterio de clasificación de las competencias que debe poseer el docente del nuevo milenio, Duarte (2007) hace la siguiente clasificación:

Competencias Tecnológicas: el docente debe saber utilizar las herramientas de las nuevas tecnologías educativas.

Competencias Sociales y de Comunicación: Debe saber trabajar en grupo, mantener buenas relaciones interpersonales, aplicar el feed back, saber ser social y tener un buen comportamiento.

Competencias Teóricas: Debe poseer nuevos conocimientos y nuevas teorías del aprendizaje en situaciones de profesionales.

Competencias Psicopedagógicas: se refiere que debe conocer y dominar métodos de enseñanza con la ayuda de herramientas de multimedia informatizada, tutorías, monitorización, orientación, técnicas de desarrollo profesional, autoformación, entre otros aspectos.

El conocimiento del docente, afianza la profesionalidad, el dominio que tiene sobre el lenguaje, le debe permitir desarrollar los contenidos y comunicarse con seguridad, eficacia y productividad. Un docente que posea todas estas competencias, su vida profesional le dará estabilidad a su vida personal, puesto que cuando hay dominio de la profesión que se ejerce, el educador ejerce su labor con garantía y logrará sus objetivos pedagógicos.

2.2.4 La Identidad Profesional

La identidad profesional es un concepto que parte de otro más particular, y es el de la identidad personal. Consiste en la conciencia de sí mismo o el juicio que el individuo se hace de él. Fernández Cruz (2006) señala que la identidad personal incorpora el ejercicio profesional como uno de los temas fundamentales para describir la identidad. Los temas son:

- Mismicidad y continuidad
- Identificaciones colectivas
- Roles ocupacionales
- Valores
- Confirmación por allegados
- Idealizaciones
- Rasgos (conciencia de características) preferencias y aficiones.

Fernández Cruz (2006), delimita claramente la noción de identidad profesional, al afirmar que la identidad “es una construcción de sí mismo como objeto que se experimenta en las relaciones con los demás. Los profesores construyen una apreciación de la actividad ocupacional que desempeñan, es un proceso subjetivo (p.24)

Desde el punto de vista evolutivo, la identidad profesional está determinada por las fases que el docente pueda vivir como individuo, como partícipe de un grupo social o comunidad dentro de una institución.

Siguiendo a Dubar, (2002), existen cuatro formas de reconocer la identidad en los docentes: desde la identidad del centro, la identidad de aula, identidad de red e identidad exterior; desde estos puntos de vista se comprenden a los docentes, en sus implicaciones con los proyectos y de los planteles, relacionados con las innovaciones e interés por la formación y el desarrollo profesional. La identidad de cada docente es su propia historia y el cambio que vive construyendo y reconstruyendo a lo largo de su ejercicio como docente.

2.2.5 Ciclo de Vida del Docente.

Los docentes como profesionales desarrollan funciones y acciones que dan cuenta de sus rasgos. A lo largo de su vida profesional a través de las prácticas, es posible conocer un poco el perfil que presentan los docentes según la edad. Tejada (2009), lo describe como “la relación entre maduración fisiológica, la experiencia acumulada por la práctica y la influencia del contexto donde interactúan profesionalmente”. (p.43). Es decir, que de acuerdo con la edad y los años de servicios que tenga un docente en la institución donde se desempeña, va a desarrollar cierto comportamiento que determinará el perfil que fue conformando a lo largo de su experiencia como

tal.

De allí que Fernández Cruz (2006), reconoce la importancia de conocer el desarrollo de la carrera docente, para saber cómo ha ido evolucionando el educador, en atención a los ciclos de vida propuesta por Huberman (2009), quien estableció los siguientes ciclos de vida en el docente:

- Inicio de la carrera: 1 a 3 años. Es la socialización con la carrera e inicio de la supervivencia en el aula. Un comienzo que puede ser difícil o fácil, esto determinará el futuro del profesional.
- Estabilización- Consolidación: 4 a 6 años. Se incrementa y se desarrolla la autonomía e independencia de los compañeros, es la consolidación de la labor docente.
- Diversificación- Cuestionamiento: 7 a 25 años. En esta categoría pueden encontrarse tres alternativas: los que se diversifican en la actividad pedagógica a través de la mejora de las estrategias, se mantiene actualizado científico y técnicamente; en una segunda opción están los que aspiran a cargo administrativos, para ello se plantean retos y compromisos dentro de su entorno laboral. y por ultimo; muchos docentes cuando tienen esta cantidad de años de servicio, se sienten agotados, va decayendo su motivación por la profesión, y en algunos casos, pueden llegar hasta abandonarla.
- Innovación: 25 a 35 años. Es una fase muy interesante porque el docente ha desarrollado competencias profesionales y actitudes que permite la apertura antes las innovaciones, significa la apertura a nuevos horizontes.
- Búsqueda de una situación profesional estable: aquí se presentan los cambios más traumáticos que puedan producirse por causas como: el reconocimiento de la pérdida de la energía e incorporación de

compañeros jóvenes, otros despreocupados, se concentran en el disfrute de su trabajo, tendencia a la resistencia al cambio.(p.231)

Desde esta perspectiva, se aprecia como el profesor evoluciona durante su vida profesional, y en consecuencia, modifica su actuación, reflejando esto en su autonomía en el aula, en la participación, en la escuela, y sobre todo, en su vida personal.

Al respecto, Fernández Cruz (2006), señala:

Los cambios que le suceden al profesor en el recorrido de su carrera profesional, a los que no son ajenos los acontecimientos que le suceden en su vida privada, ni la propia evolución de la institución donde el docente trabaja, ni, por supuesto, los eventos relacionados con el desarrollo diario de su profesión, con la práctica de la enseñanza, con la acumulación de la experiencia,...influyen directamente en su vida privada, que a la vez incidirá en su funciones pedagógicas (p.268)

Estas ideas conducen a repensar todo el conjunto de aspectos que se ven implicados en las acciones del docente, que tiene que ver con su práctica profesional y con su vida personal. Una de estas vidas afecta a la otra, y las dos afectan a la persona íntegramente.

Es importante señalar, que la edad por sí misma no es un factor determinante, es un criterio que sirve para correlacionar otros aspectos que pueden suceder en estos lapsos de tiempo afectando la vida del docente y con ello su rol como tal, es un reloj histórico en el desempeño del docente. Así se tiene entre las circunstancias que influyen los eventos personales, profesionales, y la experiencia en el campo laboral. Fernández Cruz (2006), las agrupa en tres áreas: en primer lugar; las destrezas profesionales adquiridas, segundo lugar; actitudes, expectativas, y preocupaciones generadas; terceras y última eventos profesionales ocurridos.

Advertir estos elementos en el comportamiento docente habilita la

posibilidad de comprenderlo mejor y entender porque la vida profesional termina deteriorando la vida privada del docente, y esta situación incide notablemente en su desempeño profesional.

2.2.6 Influencia del Estilo de vida del Docente en la Formación del Estudiante

El estilo docente está conformado por un conjunto de condiciones o variables que se manifiestan en su modo de actuar, demostrando sus preferencias y aptitudes. Al respecto, García Hoz (2006), estima: “estas condiciones se sintetizan en su capacidad didáctica, su capacidad de orientación personal y de gobierno, y su tono vital, expresión de su propia persona”. (p.42) La intención perfectiva del docente se hace eficaz en la esperanza que tiene respecto de la capacidad de perfección del alumno. Esta esperanza se manifiesta, en un razonable optimismo, característica esencial de este estilo educador.

Dentro de este orden de ideas, es oportuno señalar la opinión de Alcázar, (2004), quien dice:

El docente puede influir en la formación de actitudes de los alumnos básicamente por tres caminos: la presentación de modelos, identificación, la selección y valoración de la información que proporciona, y el empleo de los incentivos necesarios para el logro de un aprendizaje formativo. (p.26)

Los procesos de identificación con el docente como modelo personal y profesional son especialmente importantes en la formación de los estudiantes. Los aprendizajes sociales adquiridos durante su formación son más significativos que los aprendizajes cognitivos

Particularmente cobra importancia lo que se enseña, cuando se enseña, aquello que se manifiesta a través del ejercicio de la autoridad, del

estilo evaluador, de los gestos de las palabras. Abarca la vida entera del educador, sin limitarse artificialmente al ámbito profesional, porque la coherencia interior es indispensable para entender la labor educativa con un planteamiento ético maduro, que lleva al educador a esforzarse para vivir de acuerdo a los principios que profesa y de los valores en los que cree.

Desde el punto de vista cognitivo, el docente deberá orientar a sus alumnos a solucionar desde la comprensión los problemas típicos, emplear la argumentación, a reflexionar acerca de su aprendizaje. Aprendiendo del error a estructurar su conocimiento, a transferir y aplicar, a organizar su trabajo y manejar el tiempo, a recolectar datos adecuadamente, y a usarlos con propiedad.

Los logros de los alumnos están determinados por el tipo de incentivo, premio o castigo. En el aprendizaje de actitudes juega primordial importancia el sentimiento de confianza que despierta el docente, generalmente promovido por la actitud esperanzada del mismo ante las posibilidades educativas de sus estudiantes.

Si el aprendizaje que promueve el profesor no es rutinario, memorístico, el profesor logrará imprimir en los alumnos el sentido de la actividad que realizan, el juicio crítico la riqueza de la expresión, el orden, la puntualidad, la laboriosidad, más allá del sentido de que ese aprendizaje va a ser evaluado.

En este sentido, García Hoz (2006): plantea que “La educación supone la entrega personal del educador: hacer y enseñar, ejemplo y palabra, coherencia entre lo que piensa y lo que vive, compromiso en la búsqueda de la verdad, y generosidad para transmitirla a sus alumnos” (p.44)

Ante el alumno en formación, cobra un relieve especial la preeminencia que la conducta tiene sobre la palabra. Cuanto más viva el educador el

modelo de hombre o mujer que presentan como ideal, tanto más serán éstos creíbles y asequibles. Porque el alumno puede contemplarlo no sólo como razonable, sino como vivido cercano y realizado

Un estilo educativo del docente es posible definirlo en el encuentro de la concepción de la educación en esta coyuntura actual y la idea acerca de la función docente. Su sentido en las instituciones educativas reside, según el criterio de Alcázar (2004) en:

- El logro de una educación centrada en la persona su pleno desarrollo como tal y como profesional que le proporcione capacidades que pueda transferir en el futuro.
- Que sean capaces de actuar con eficiencia en su profesión en el marco de la solidaridad y la dignidad.
- El alumno se formará en el marco del diálogo personal intelectual, ético, y profesional que debe darse entre profesores y alumnos comprometidos en responder responsablemente al reto de la formación.

La acción educativa debe ser amplia, precisa, con coherencia interna, interiorizada personalmente, adecuada a las tareas que afronta y abierta al cambio. Todos se preguntan acerca de los factores que inciden en el éxito escolar o académico de los alumnos desde lo didáctico, lo cognitivo y lo motivacional.

En tal sentido, el aprendizaje es un proceso necesariamente interpersonal. La personalidad del profesor, su afectividad e implicación respecto al alumno constituyen un verdadero factor mediador para el aprendizaje.

Resulta oportuno citar a García Hoz (2006): La afectividad hacia el educando es la clave de toda pedagogía que intente ser eficaz; lleva a los alumnos a ilusionarse con el aprender y así poder crecer. La afectividad no es falta de exigencia; es un requisito pedagógico expresado como empatía, que asegure a cada uno la oportunidad de la educación. Esta empatía no es conceptualmente lo mismo que simpatía. Significa vivir colocándose en el lugar del otro. En el educador es una capacidad que necesita para proyectar su continua actitud reflexiva. Es esencial que el educador observe y reflexione no desde la óptica de su hacer sino de los procesos que debe promover.

Esto supone la dimensión orientadora del profesor. Consiste en la atención personal de los alumnos con intencionalidad formativa a la que se puede llamar atención docente. Es la acción del maestro por excelencia en relación con sus alumnos. Para ello, este estilo de ejercer el docente su función, a la luz de Alcázar (2004), se debe concretar en lo siguiente: Convicción, coherencia en sus actitudes y formas de acción, confianza y respeto.

Para ello, expresa el mismo autor, este estilo deberá basarse en una serie de capacidades, tales como: diálogo, y comunicación (empatía) flexibilidad, apertura mental, orientación potenciadora (indagación interiorización), capacidad de crítica constructiva, estilo de docente que promueva el estilo personal autónomo y asesorado, que implique dificultad y esfuerzo, procedimientos técnicos para personalizar la educación, Y sobretodo afecto.

Todo esto deberá contemplarse a la hora de reflexionar acerca de la formación docente, y considerar especialmente, la influencia que en los futuros profesionales de la educación, ejercen los estilos educativos de los

docentes encargados de este proceso.

2.2.7 Factores psicosociales que afectan el desempeño laboral del docente y su vida personal.

La influencia de los factores psicológicos en la conducta humana es un tema que cobra vigencia, dada sus implicaciones en la salud de las personas que ejecuta actividades laborales.

Asimismo, UNESCO (2005), considera que entre los factores psicosociales que están afectando la vida laboral y profesional de los docentes, son: el tiempo de trabajo y descansos, condiciones materiales de trabajo, exigencias ergonómicas, las condiciones sociales de trabajo, grado de satisfacción laboral, exposición a la violencia, condiciones de salud.

En este mismo orden y dirección, la Organización arriba mencionada afirma que el escenario concreto para la ejecución de diferentes roles instrumentales de acuerdo a la necesidad emergente en cada situación, como por ejemplo: clarificador, informador, formador, orientador, va acumulando sensaciones de angustia, fatiga, desánimo, alienamiento, en el cual interviene también el ambiente organizacional, que lo lleva a sentirse agotado, cansado emocionalmente, es decir, a constituirse en un profesional proclive a experimentar el síndrome de estrés laboral crónico.

Por todo esto, el docente en su quehacer cotidiano, personal y laboral, se ve afectado por una serie de factores psicosociales que han conllevado al educador a un estado de desespero, producto de la presión que ejercen estos elementos en su vida.

Los factores psicosociales en el trabajo representan el conjunto de percepciones y experiencias del trabajador, algunos son de carácter individual, otros se refieren a las expectativas económicas o de desarrollo personal y otros más a las relaciones humanas y sus aspectos emocionales.

Por lo tanto, la multiplicidad de los factores psicosociales engloba a la casi totalidad de las circunstancias existentes que se puedan dar en una persona, además de su sustrato anatómico-biológico.

En este sentido, Grimaldo (2005) considera entre los factores más relevantes como determinantes y condicionantes de la carga psicosocial del docente son las siguientes:

- El grado de iniciativa que requiere el puesto respecto del trabajador que lo ocupa (hace referencia al control que la persona pueda tener sobre el ritmo, calidad de los frutos de su trabajo); incluye la capacidad para tomar decisiones personales, por lo que se aprecia, es inherente asimismo al grado de autonomía.
- El grado de ambigüedad acerca de los resultados de la tarea realizada, es decir, tener el conocimiento de si se cumplieron o no los objetivos, si el trabajo está bien hecho, entre otros.
- El status social o el reconocimiento social de la actividad, propia de cada puesto de trabajo, en virtud de las calificaciones profesionales requeridas (enseñanza formal, formación profesional, otros.), de la naturaleza misma de la tarea encomendada (es decir, el contenido del trabajo que lo califica de más o menos "noble" en términos de su función social), del nivel de remuneraciones, de su prestigio o del menosprecio que se tiene hacia ella.

En América Latina se han venido realizando estudios sobre condiciones de trabajo y salud de los docentes, aproximadamente desde la década de 1970; con la finalidad de ir mostrando una realidad preocupante permitiendo la constitución de líneas y equipos de trabajo que han desarrollado metodologías cualitativas y cuantitativas de estudio de la realidad laboral de la docencia.

Es así, como la UNESCO OREALC (2005), en vista de los problemas que están afectando la vida del docente, en su estudio exploratorio sobre "Condiciones de Trabajo y Salud Docente" como una contribución para ampliar la comprensión acerca de la situación del profesorado y los factores que inciden en su desempeño", llegó a la siguiente conclusión:

Comprender las nuevas complejidades de la profesión docente significa, igualmente, asumir la enorme responsabilidad que tienen la sociedad y los sistemas educativos para formar y desarrollar profesores que tengan esas características para asumir la tarea de aprender-enseñar, ejercerla con profesionalidad y, a la par, sentir que es una fuente de satisfacción y crecimiento personal. En términos prácticos, esta comprensión exige aceptar que hay factores poco explorados que inciden en el desempeño profesional como por las condiciones de trabajo, las cuales, unidas a otras determinantes, definen perfiles de salud-enfermedad para los docentes. (p.16)

El estudio realizado en varios países de Latinoamérica por este Organismo Internacional de prestigio, pone el acento, en la realidad existente en cuanto a que si existen factores que están afectando la vida del docente, tanto en el aspecto personal como el laboral, incidiendo éstos notablemente en su desempeño profesional, información que es similar en seis (6) países de Latinoamérica, (Argentina, Chile, Ecuador, México, Perú Y Uruguay).

Con referencia a lo anterior, si bien es cierto que Venezuela no se tomó

en cuenta para la realización de este estudio, no quiere decir que no escapa de esta problemática, pues la UNESCO-OREALC, en su estudio plantea ciertos factores que afectan la vida laboral y profesional de los docentes.

- **El Tiempo de Trabajo y Descanso.**

Para UNESCO- OREALC (2005), el tiempo de trabajo en la profesión docente se puede resumir en los siguientes indicadores: Muchos docentes trabajan más de treinta (30) horas semanales, sumados los tiempos fuera y dentro de la jornada remunerada. La mayoría de los docentes descansan muy poco entre cada jornada de clases, por lo general, entre 5 y 15 minutos, puesto que es el receso que habitualmente se determina después de concluir cada materia.

Es una tradición ampliamente extendida aceptar que parte del trabajo docente se realice fuera del horario laboral, por lo cual el indicador de horas totales trabajadas aquí obtenidos es un valor aproximado, de acuerdo a la información que cada docente encuestado entregó. Una forma de medir el tiempo destinado al trabajo fuera del horario contratado es calcular la razón entre tiempo trabajado fuera del horario de trabajo y tiempo trabajado dentro del horario laboral.

Se concluyó en consecuencia que, de acuerdo a los resultados del estudio exploratorio realizada por la UNESCO, el trabajo docente invade los espacios extra laborales y domésticos de los profesores y profesoras, al mismo tiempo que deja poco tiempo para el descanso durante la jornada laboral normal; con los matices señalados más arriba, dicha situación es común a los 6 países participantes del estudio. A la carga de trabajo docente se le debe sumar la carga de trabajo doméstico, que adquiere una dimensión

gravitante en una población laboral mayoritariamente femenina.

Asimismo, señala este estudio,” La suma de horas destinadas a trabajo docente, a trabajo doméstico y a trabajos adicionales, arroja un cuadro de sobrecarga laboral en que cabe poco tiempo para el descanso y se convierte así en un factor de riesgo para la salud de los docentes, a considerar en los planes preventivos; al mismo tiempo es un factor de amenaza para el mejoramiento del desempeño docente, es decir, que el exceso de trabajo laboral, dentro y fuera de la institución, aunado con la carga horaria doméstica de la mayoría de los docentes, está afectando considerablemente el desempeño como profesional de la docencia, y por ende su estado físico mental.

- **Condiciones Materiales de Trabajo**

Este aspecto abarca, la infraestructura del plantel, el medio ambiente y los materiales de apoyo. La infraestructura de la escuela considerada como local de trabajo difiere según el nivel socioeconómico del área en dónde se encuentra la escuela.

En relación a la infraestructura física de la escuela como obstáculo para la docencia y el trabajo, la percepción de los docentes, a través de los resultados de los estudios realizados determinaron que la mayoría de los baños no están en condiciones, la ventilación e iluminación es deficiente, y la inseguridad donde se encuentran los sitios de trabajo, hacen de la labor docente, una función desmotivadora, puesto que al no existir las condiciones mínimas de trabajo, en cuanto a la planta física, esto desestimula al docente.

Al respecto Martínez (2007): expresa que “para ejercer la función docente con eficacia y eficiencia, el docente se debe sentir cómodo, esto

indica que su ambiente de trabajo debe ser favorable: buena estructura, iluminación, ventilación, de tal manera, que se sienta agrado y motivado” (p.56). Dicho de otra manera, el medio ambiente de trabajo, y sobre todo la estructura física no apropiada y adecuada, inciden y afectan la vida personal y laboral del docente, con los resultados esperados, y por ende debilidad en la calidad del servicio que prestan.

Por tanto, el material de apoyo, también representa uno de los factores psicosociales que están dentro de la labor docente. Los estudios realizados por la UNESCO- OREAL (2005), así lo confirma, cuando señala:

Muchos de los docentes consideran que la institución no cuenta con una oficina o salón para realizar actividad como la de planificar, la institución no cuenta con materiales didácticos innovadores para un aprendizaje significativo, situación que muchas veces produce angustia a los docentes... (p.43)

Toda institución debe contar con sala de profesores, material didáctico de última tecnología, bibliotecas equipadas con textos actualizados, inmobiliario en buen estado, éstos condicionantes hacen de la labor docente, algo gratificante. La ausencia de cada uno de estos recursos, dificultan la labor docente, generando estrés que va alterando paulatinamente su vida personal.

- **Exigencias Ergonómicas**

Todo trabajo implica un esfuerzo de adaptación de quien realiza el trabajo a las condiciones de exigencias físicas y mentales que imponen las tareas a realizar; el análisis ergonómico parte de la pregunta desde el punto de vista del trabajador: cuánto de la adaptación forzada a realizar se puede aminorar e incluso eliminar mediante un rediseño del trabajo, de modo que sea la tarea la que se adapte a las condiciones normales del trabajador o

trabajadora y no al revés. Además, de las implicaciones que ello tiene para la prevención en salud, es un aspecto que mejora la igualdad en el acceso al trabajo y que aumenta la eficiencia de los resultados.

Las deficiencias ergonómicas se refieren a factores físicos que componen la carga ergonómica: permanecer toda la jornada de pie, forzar la voz, permanecer sentado (a) en muebles inadecuados, realizar esfuerzo físico excesivo, mantener una postura incómoda, iluminación deficiente, temperatura inadecuada, ambiente ruidoso.

Los datos obtenidos por el estudio llevado a cabo por la UNESCO-OREALC (2005) demuestran que estos factores físicos relacionados con este aspecto, está afectando la vida y desempeño laboral de los docentes, cuando señala: “la mayoría de los docentes esfuerzan la voz, situación por la que se ven obligados a solicitar permiso médico, pasan mucho tiempo de pie, trabajan con mobiliarios que muchas veces son incómodos” (p.29). Es decir, las mismas condiciones del medio ambiente de trabajo, como el exceso de ruido, temperaturas elevadas y demás acomodaciones que sufre y padece el docente en su labor, incide en su efectividad y productividad, porque tal situación conlleva a un desgaste laboral y por ende, al ausentismo.

Otro componente del análisis ergonómico, es la carga de exigencia mental del trabajo; dado que en el trabajo docente, los factores psicosociales adquieren una particular relevancia, puesto que el tener que trabajar con muchas incomodidades por la falta o deficiencia de confort, hacen que la labor se convierta en una función desagradable. De allí, que Grimaldo (2005) afirma “El docente para desempeñarse con eficiencia y calidad en lo que hace, es conveniente que las autoridades educativas le brinden condiciones ambientales adecuadas de confort” (p.43)

Asimismo, concluye la UNESCO-OREALC (2005), que los factores ergonómicos antes mencionados, están incidiendo en la salud de los docentes, situación que tiende a ubicarse en una categoría muy alta.

- **Condiciones Sociales de Trabajo**

El trabajo docente se realiza con personas, en una malla de relaciones sociales que implican al alumno en particular y al curso en general, al docente individual e inserto en equipos de trabajo, a los directivos de establecimientos, padres, madres y representantes, al conjunto de la comunidad; y lo que se espera del trabajo docente está orientado por objetivos definidos socialmente. Por lo tanto, las condiciones sociales de esta profesión son de enorme importancia para el logro de los objetivos pedagógicos, por un lado, y también para el bienestar y la salud de los propios docentes y de la sociedad en general.

En relación al entorno social donde está ubicado el plantel, a veces sirve de soporte para la labor docente, pero a pesar de esto, el entorno social afecta notablemente el desempeño docente y por supuesto, su vida personal. A pesar que las instituciones están separadas con rejas, muros y puertas, el entorno permanentemente está penetrando la actividad escolar. El problema se plantea cuando existe un alto nivel de conflicto en la comunidad local, por situaciones asociados a la pobreza, a la marginalidad, a la violencia en algunos casos.

Por ello, UNESCO-OREALC (2005), considera que es importante saber en qué medida los docentes sienten que el entorno social constituye una exigencia adicional para su trabajo, limitando el logro de los objetivos. Uno

de los problemas del entorno social que afecta la labor docente, lo constituyen, la pobreza, la violencia intrafamiliar, drogadicción, agresiones y amenazas.

Si bien algunos de los problemas sociales que los profesores perciben constituyen interferencias para su trabajo, al mismo tiempo son desafíos que transforman a la labor pedagógica en una actividad compleja, cuyos resultados no dependen exclusivamente de la calidad docente, sino también del acceso a servicios sociales y de la posibilidad de coordinación con éstos; por ejemplo, los problemas asociados a la violencia intrafamiliar y al alcoholismo y drogadicción. La falta de redes para un abordaje comprensivo de estos problemas se refleja probablemente en la percepción de un clima violento que rodea a las escuelas y que invade el local del trabajo.

Muchos docentes constantemente están sometidos a presiones de estrés por el hecho de ir a trabajar en instituciones insertadas en comunidades altamente peligrosas, la cual la mayoría de las veces, los docentes, solicitan traslado, en otros casos, los educadores viven en un estado de ansiedad y de malestar generalizado, que por cualquier motivo ajeno a su voluntad, deben permanecer en estas instituciones conflictivas.

- **Relaciones Sociales entre colegas y relaciones entre los Superiores.**

Las relaciones interpersonales, están influenciadas por el clima organizacional de las instituciones educativas El clima de una organización en sentido amplio es concebida como el resultado de las buenas relaciones entre todos miembros que integran la comunidad educativa.

Por lo antes planteado, vale la pena destacar que en toda institución es necesario que exista un buen clima organizacional, donde predominen las

relaciones interpersonales como el trato con el personal de dicha institución, comunicación asertiva, respeto, cordialidad, empatía entre otros. Todos Estos elementos deben predominar tanto en los docentes como en los estudiantes y el personal directivo, pues ellos hacen que la labor de la enseñanza sea gratificante, garantizando la calidad de la educación.

No obstante, los estudios realizados por la UNESCO-OREALC (2005), determinaron que la mayoría de los docentes, presentaron problemas con el personal directivo, situación que ha producido malestar en estos profesionales, quienes se sienten vigilados y ocasionados por actitudes de retaliaciones y abuso de poder por parte de éstos.

Asimismo, señala este Organismo Internacional, que ninguna persona puede trabajar bajo estas condiciones. Los 600 docentes encuestados en los 6 países Latinoamericanos manifestaron angustia, ansiedad, desencanto, insatisfacción laboral, y ganas de abandonar la carrera debido al deterioro de las relaciones interpersonales con los directivos, lo cual vale decir, que es un factor perturbador de la vida del docente, y por lo tanto, de su función.

En este sentido Selye, (2002) indica” el deterioro de las relaciones interpersonales entre el docente con el gerente de la institución, conlleva al educador a vivir estados de angustias que termina en estrés desencadenante de estados psicológicos depresivos” (p.65) Esta situación obviamente termina en desgaste emocional.

- **Percepción de las exigencias de trabajar con estudiantes.**

En cualquier condición en que se realice la función de educador, el trabajo docente es complejo y exigente. Demanda de los profesionales el dominio técnico de la materia, el manejo de habilidades sociales para

relacionarse con menores de edad, la disposición a modelar conductas y hábitos de todo orden y, dependiendo del entorno social, la capacidad de adaptación flexible a condiciones materiales y sociales difíciles. Si a lo anterior se agrega el tema del apoyo social, expresado en salarios, materiales, colaboración en las tareas pedagógicas, se entiende que se trata de un trabajo de alto grado de exigencia.

Para medir el grado de exigencia del trabajo, la UNESCO- OREALC (2005) determinó que uno de las variables que más afecta al docente, al igual que las ya expuestas, lo constituye el hecho de trabajar con estudiantes con características individuales, como la edad, problemas de conducta, problemas de aprendizaje, diferencias culturales, problemas de comunicación, entre otros.

En oposición a lo dicho por esta Organización de renombre, se hace pertinente resaltar que todas las personas que trabajan con seres humanos van a encontrarse con las características arriba expuestas, pues son actitudes de cada persona, no solo de los docentes.

Según la UNESCO (2005) considera que es interesante observar que el trabajo altamente exigente por las características de los alumnos, lo que más pesa en la percepción de exigencia son las condiciones en que se realiza el proceso educativo. De las variables referidas a los alumnos, las de mayor frecuencia son: comportamiento indisciplinado del grupo en conjunto; problemas de aprendizaje; repitencia. De las variables referidas al proceso, las más frecuentes son: excesivo número de alumnos por aula; falta de cooperación por parte de padres y representantes, ausencia de apoyo pedagógico de especialistas en la escuela. El hecho es que todos estos factores de sobrecarga están relacionados con las características individuales que perjudican la vida emocional y laboral del profesor.

- **Satisfacción Laboral**

La satisfacción laboral es el factor mediador entre las condiciones laborales y las consecuencias organizacionales e individuales (Dormán y Zapf, 2001), de ahí la importancia de que las instituciones ajusten las necesidades de la organización con las propias de los individuos que trabajan en ellas. Guillen y Guil (2000), la definen como un estado emocional positivo o placentero que resulta de la percepción subjetiva de las experiencias laborales de las personas.

Por otra parte, Barraza y Ortega (2009), refieren que la satisfacción laboral se puede definir, “como la actitud que muestra el trabajador frente a su trabajo, y que esa actitud se basa en creencias, valores que el trabajador desarrolla de su propio trabajo y que necesariamente influirán de manera significativa en sus comportamientos y en sus resultados” (p, 65). Es decir, una persona se siente satisfecha por la función que cumple, cuando sus esfuerzos son reconocidos, valorados en su entorno laboral y social.

Muchas veces, cuando existe una insatisfacción laboral, el docente no tiene un estímulo por la función que cumple, y es por eso que muchas veces, no tiene ese sentido de responsabilidad y del deber, situación que se evidencia en los docentes reposeros, que se enferman constantemente por enfermedades depresivas, nerviosas, todo ello por el desgaste emocional que representa realizar una función que no satisface sus expectativas.

- **Riesgo de Exposición a Violencia**

La UNESCO- OREALC (2005) afirma que “el alto índice de violencia, que viven la mayoría de los docentes dentro como fuera del plantel, está

afectando su salud emocional. Muchos docentes están aterrados por las conductas violentas que presentan algunos estudiantes, quienes se sienten vulnerables por los conflictos, y ante la angustia de no contar con estrategias para erradicarla. Esta problemática constituye tal como lo manifiesta, Martínez (2007), “uno de los factores psicosociales que está incidiendo en el deterioro de la salud del docente” (p, 48).

Dicho de otra manera, la violencia escolar es uno de los obstáculos que está afectando día a día la salud física y mental del docente, generando repercusiones negativas en la calidad de la educación impartida

Las situaciones de violencia en la escuela han adquirido progresivamente una mayor importancia en Latinoamérica por la frecuencia y gravedad de las situaciones a que han estado expuestos los maestros. En este contexto se justifica atender al problema, identificándolo en primer lugar. Un alto porcentaje de docentes percibe que la violencia es un problema grave en la escuela. Muchos profesores que han sufrido amenazas a su integridad física. No existen diferencias de sexo entre las personas que han sufrido amenazas, afectando por igual a hombres y mujeres.

- **Condiciones de Salud del Docente.**

Las personas de la profesión docente desempeñan tareas utilizando métodos educativos formales e informales, tanto en la educación reglada como en la continua, en centros de enseñanza y fuera del entorno escolar.

Quienes dan clase de formación profesional trabajan con las mismas herramientas que en cualquier industria. Aquellos que enseñan ciencias naturales o física, mecánica, electrónica, química cada vez que entran en el laboratorio se encuentran con los mismos peligros que se esconden en

cualquier laboratorio industrial. Todos corren el riesgo de contagios, quizás no tan graves como en otras profesiones, pero sí de infecciones molestas y que deterioran la vida del docente.

En el perfil de problemas de salud destaca UNESCO-OREALC (2005) que en los 6 países existe un alto porcentaje de docentes ha recibido el diagnóstico de estrés y un alto porcentaje ha experimentado insomnio, angustia o problemas de concentración en el último año. También, destaca que un alto porcentaje ha recibido el diagnóstico de depresión en algún momento de su vida, con porcentajes elevadísimos. Este perfil de problemas de salud se complementa con el índice de desgaste emocional, obtenido de la Escala de Burnout aplicada en este estudio exploratorio. De estos resultados se comprobó que la salud de los docentes ha sido un factor determinante en el desempeño laboral.

Los problemas de salud que más padecen los docentes, según el Estudio exploratorio realizado por la UNESCO- OREALC (2005) son: Estrés, amigdalitis, dolor de espalda, tensión arterial, gastritis, nerviosismo, várices en las piernas, insomnio, depresión, afecciones en el aparato respiratorio, disfonía, y problemas mentales.

De acuerdo a lo planteado, por este organismo internacional, se evidencia que en las enfermedades de los profesores es más afectada la salud física que la salud mental, esto producto a todo el esfuerzo físico como estar de pie, las condiciones ergonómicas, esfuerzo de la voz entre otros aspectos que toleran durante la jornada laboral diaria.

Asimismo, la UNESCO-OREALC (2005), resalta que todas estas enfermedades, deterioran la salud física y mental del profesional docente. Este complejo panorama presentado, produce en el educador profundas transformaciones que afectan el contenido de su trabajo, el de

desempeñarlo, y la imagen social que proyecta mediante el mismo.

2.2.8 Los Factores Psicosociales y su Relación con la Presencia de Fatiga y Estrés Laboral de los Docentes

Según nuestra óptica la incidencia directa e indirecta de los factores psicosociales va a afectar de manera considerable el desarrollo de la carrera docente. En consecuencia, el malestar docente, se manifiesta mediante la aparición de un cuadro caracterizado por el ausentismo, y posterior abandono de la carrera.

La mayoría de las veces, el ausentismo surge como una válvula de escape que permite huir de las tensiones acumuladas en el trabajo. De hecho, las peticiones de bajas laborales están relacionadas con los ciclos de estrés identificados durante el curso, los finales de cada trimestre, y culminación de cada año escolar. Los periodos de vacaciones cumplen una importante función en la disminución de los niveles de estrés.

De tal modo, Pozo (2004), la vida y la profesión docente conlleva a un cuadro de consecuencias patológicas, tales como: deseo manifiesto de abandonar la docencia (realizado o no), ausentismo laboral como mecanismo para cortar la tensión acumulada, agotamiento, cansancio físico permanente, ansiedad de expectación, estados depresivos, entre otros, deteriorando la vida del docente hasta llevarlo a enfermedades de pronóstico reservado.

Con base en la misma forma, Esteves (2007) afirma que las situaciones de desajuste serias, con hondas repercusiones sobre la personalidad de los profesores, sería la dicotomía entre las situaciones de tensión objetivas, tal como se dan en la realidad y una percepción subjetiva de esas fuentes de tensión, interpretándolas desproporcionadamente como amenazantes o personalmente peligrosas.

Por tanto, a la hora de interpretar los efectos de las diferentes factores psicosociales que afectan la vida y la profesión hay que distinguir entre muy distintos grados de intensidad en el influjo que producen sobre la personalidad de los educadores: desde el problema objetivo que produce una situación de tensión normal, hasta la interpretación desproporcionada de esas fuentes de tensión, llegando a un estado de ansiedad permanente y patológico con serias consecuencias sobre la salud mental del educador.

Es muy importante aclarar, que las repercusiones psicológicas del estrés a la que están sometidos los docentes son cualitativamente variables, y operan de forma distinta dependiendo de diversos factores, entre los cuales la experiencia del profesor, su estatus socioeconómico, su sexo y el tipo de institución en el que enseña, parecen los más relevantes.

Al respecto, Esteves (2007) señala:

Al valorar la influencia de los efectos producidos por estas fuentes de tensiones profesionales habría que distinguir, cualitativamente, diferentes grados que van desde el desánimo y el pesimismo sobre el sentido de la propia labor profesional, hasta los desajustes serios que afectan a la salud mental del profesor. Hay diferentes grados en la aceptación de la tensión que todo trabajo profesional comporta: desde los límites en que el estrés responde a la tensión objetivamente existente, hasta aquellos grados en que situaciones de tensión normales, son percibidas como una amenaza personal, interpretándolas subjetivamente como altamente peligrosas, y dotándolas, desproporcionadamente, de un especial significado traumático. (p.65)

Todo este cuadro de malestar ocasionado por los factores psicosociales ya expuestos, originan las siguientes consecuencias en los profesionales docentes, las cuales pueden graduarse así, por orden de importancia, aumentando en su gravedad y en el número de profesores afectados, según la opinión de Del Pozo (2006):

- Sentimientos de desconcierto e insatisfacción al enfrentar los problemas reales de la enseñanza, en abierta contradicción con las concepciones ideales que los profesores querrían realizar.
- Desarrollo de esquemas de inhibición, como mecanismo de defensa para cortar su implicación personal en la enseñanza.
- Peticiones de traslado para huir de situaciones conflictivas
- Deseo manifiesto de abandonar la docencia (realizado o no).
- Ausentismo laboral como mecanismo para cortar la tensión acumulada.
- Agotamiento. Cansancio físico permanente.
- Ansiedad de expectación.
- Estrés.
- Desvalorización del yo. Autoculpabilización ante la incapacidad para mejorar la enseñanza.
- Ansiedad como estado permanente, asociada como causa-efecto a diversos diagnósticos de enfermedad mental.
- Neurosis reactivas.
- Depresiones.

En definitiva, los estudios disponibles reconocen que los profesores

ejercen un oficio difícil, en condiciones de trabajo precarias, y que sufren, como todo el mundo, tensiones, ansiedades y problemas, pero que se defienden al parecer con éxito sobre la base de una serie de medidas que permiten a los educadores, momentáneamente afectados, tomarse un tiempo de recuperación (vacaciones trimestrales, permisos de larga duración, traslados, destinos en puestos administrativos, entre otros). Otros, los menos afortunados, entran en cuadro patológico de depresión, que muchos autores lo denominan como el síndrome del Burnout, o síndrome del quemado.

Después de lo anterior expuesto, es pertinente definir el síndrome de Burnout que según Esteves (2007), lo conceptualiza “como un estado al que llegan las personas como consecuencia del estrés laboral” (p.94). En su forma más extrema, el burnout representa un punto de ruptura más allá del cual la capacidad de enfrentarse con el ambiente resulta severamente disminuida y es especialmente duro para personas entusiastas e idealistas.

Es evidente entonces, que este síndrome es la sensación de no poder dar más de sí mismo a los demás ocasionando que las personas que lo padecen traten de distanciarse de su equipo de trabajo.

En los marcos de las observaciones anteriores, es oportuno citar las opiniones de Gil, Monte y Piero (2007). quienes consideran:

El distanciamiento afectivo que el profesional manifiesta a las personas a las que atiende, la impaciencia, los deseos de abandonar el trabajo y la irritabilidad, forman parte de las manifestaciones emocionales que conforman el tercer grupo sintomatológico. Es también frecuente, la dificultad para concentrarse debido a la ansiedad experimentada, produciéndose así un descenso del rendimiento laboral, al mismo tiempo, le surgen dudas acerca de su propia competencia profesional, con el consiguiente descenso en su autoestima. (.p.54)

De lo planteado por estos autores, se destaca claramente que el Síndrome de Burnout o desgaste profesional, comprende una serie de alteraciones físicas, comportamentales y emocionales que tienen su origen en factores individuales, laborales y sociales. En cuanto a los síntomas, diversos autores, entre ellos, Maslach y Pines, (2007); revelan que se pueden agrupar en dos áreas sintomatológicas: La primera abarca síntomas psicósomáticos y destacan: dolores de cabeza, fatiga crónica, úlceras o desórdenes gastrointestinales, dolores musculares en la espalda y cuello, hipertensión y en las mujeres pérdidas de ciclos menstruales. La segunda engloba síntomas conductuales tales como: ausentismo laboral, conducta violenta, abuso de drogas, incapacidad de relajarse, ente otros.

2.2.9 Perfil del docente que trabaja en las Escuelas Técnicas Industrial Robinsoniana.

El perfil del docente de las Escuelas Técnicas Robinsoniana Bolivarianas, se refiere a las condiciones personales y académicas que debe poseer este funcionario para desempeñarse con eficiencia y eficacia en estas instituciones, y que están relacionadas con lo establecido en la Carta Magna, en el Reglamento del Ejercicio de la Profesión Docente aún vigente, y en Nuevo Currículo Bolivariano.

En el marco del Reglamento del Ejercicio de la Profesión Docente (2000), se entiende por personal docente, tanto a quienes tengan la condición de personal ordinario como quienes ostenten el carácter de personal interino. El ejercicio profesional de la docencia, constituye una carrera, y como tal, según Peñalver (2005), debe ser ejercida por un personal altamente calificado, egresado de las respectivas Universidades de Formación Docente, y está supeditado al cumplimiento de determinadas funciones, en las condiciones, categorías y jerarquías que establece este Reglamento, y estará a cargo de personas de reconocida moralidad y de

idoneidad docente comprobada.

Ahora bien, el Ministerio Del Poder Popular para la Educación (2005), en sus Políticas de Formación Docente del Estado Venezolano, señala los siguientes deberes del personal docente:

- Observar una conducta ajustada a la ética profesional, a la moral, a las buenas costumbres y a los principios constitucionales.
- Cumplir las actividades docentes conforme a los planes de estudios y desarrollar la totalidad de los objetivos, contenidos y actividades, establecidos en la programación oficial
- Planificar el trabajo docente
- Cumplir con las disposiciones de carácter pedagógico, técnico administrativo y jurídico que dictaminen las autoridades educativas.
- Orientar y asesorar a la Comunidad Educativa en la cual ejerce sus actividades docentes.
- Contribuir al nivel ético, científico, humanístico, técnico y cultural de los miembros de la institución en la cual trabaja.

Todos estos aspectos que debe cumplir el docente, es el resultado de un compromiso adquirido, quizás de una manera consciente o circunstancial, de convertirse en un medio que no sólo trasmite conocimientos o forme hábitos, sino que nutra lo suficiente a todos los involucrados en el proceso educativo.

Pero para ello, es necesario contar con profesionales de la educación que sean gestores de este nuevo perfil de cambio, que sean capaces de definir sus objetivos, así como la forma de llegar a ellos; que sean referentes

congruentes con el ser y el pensar, tal y como dice Morín (2006)” el docente debe favorecer el aprendizaje pertinente, enseñar la condición humana y la identidad terrenal, enfrentar la incertidumbre, enseñar para la comprensión y la ética del género humano” (p 65)

Los profesores deben ser capaces de adaptarse a los continuos cambios en algunos países, tanto en el contenido de su enseñanza como en la forma de enseñar mejor. El desarrollo tecnológico actual los está situando ante un nuevo paradigma de la enseñanza que da lugar a nuevas metodologías y nuevos roles docentes.

La presencia de las Nuevas Tecnologías en la sociedad y las potencialidades que estas ofrecen como recursos para la educación constituyen una razón suficiente para justificar su incidencia en el perfil del profesor, en la medida en que este ha de desarrollar su acción educativa de un modo coherente con la sociedad en la que vive aprovechando al máximo los recursos que le ofrece.

Se puede afirmar que las Nuevas Tecnologías afectan al perfil docente en la medida en que le exigen una mayor capacitación para su utilización y una actitud abierta y flexible ante los cambios que suceden en la sociedad como consecuencia del avance tecnológico. Las necesidades del nuevo profesional pueden definirse como: espíritu innovador, flexibilidad, trabajo en equipo, conocimientos tecnológicos, creer en su profesión, tener un sentido de responsabilidad y el compromiso.

Díaz, Muñiz, y Pérez (2010), señalan que: Las necesidades del nuevo profesional pueden definirse como espíritu innovador, flexibilidad, trabajo en equipo, conocimientos tecnológicos, creer en su profesión, tener un sentido de responsabilidad y el compromiso. Asimismo, expresan estos autores que

el perfil del docente del siglo XXI, debe estar integrado por una serie de conocimientos, capacidades, habilidades y destrezas entre las cuales se pueden destacar las siguientes:

- Conocer el entorno (Centro educativo, entorno social)
- Capacidad constante de adaptación a los cambios
- Actitud autocrítica y evaluación profesional
- Compromiso ético profesional, capaz de implicarse no sólo en los procesos de cambio, sino también para acometerlos con garantías de éxito.
- Capacidad de iniciativa y toma de decisiones, reflexiva, crítica y evaluadora.
- Capacidad reflexiva para poder tener conciencia de cada uno de los pasos en el proceso de enseñanza.
- Motivado a buscar nuevas formas de actuación para la mejora de su práctica.
- Tolerancia a la incertidumbre que provoca el cambio.

Tomando en cuenta las exigencias e influencias de la sociedad de la información en el perfil docente se deben de integrar algunos aspectos para la formación del profesorado de este siglo tales como: Técnicas de negociación, técnicas de creatividad, planeación estratégica, técnicas de asesoramiento personal, manejo de Nuevas Tecnologías de Información y Comunicación.

Por otra parte, Peñalver (2005), indica algunas características que debe conformar el perfil del docente en esta sociedad globalizada, tales como:

Autonomía personal y profesional, principios éticos sólidos expresados en una auténtica vivencia de valores, sólida

formación pedagógica y académica. Capacidad para propiciar un ambiente de trabajo que favorezca la empatía con los estudiantes. Amplia formación cultural con una real comprensión de su tiempo y de su medio que le permita enfrentar con acierto y seguridad los diversos desafíos culturales, y capacidad de innovación, y creatividad. (p.53)

Se pretende que docentes y alumnos en situación mutua de aprendizaje orienten sus capacidades cognitivas y sociales al ejercicio de dar sentido a la sociedad. Los contenidos curriculares dejarán de ser fines en sí mismos para transformarse en los medios necesarios para alcanzar esas capacidades que entrenan en el análisis, la inferencia, la prospección, la solución de problemas, el aprendizaje continuo, la adaptación a los cambios, la proposición de valores favorables a la intervención solidaria en la realidad.

La caracterización anterior se materializa en un profesional de la enseñanza que tenga una visión integral de las situaciones y de las cosas, con amplitud de pensamiento, y sobre todo, que destaque por su ética y rectitud, que sea modelo y transmita seguridad, garantizando resultados a la institución, a su equipo de trabajo y a él, en su desarrollo estructural.

Martínez, (2007), en su disertación acerca del perfil integral del docente, afirma que:

La nueva visión de la universidad de la formación docente, supone la presencia de ciertos rasgos fundamentales, entre los cuales se destacan, la capacidad de adaptación permanente a las nuevas circunstancias y demandas del entorno social, la tolerancia de la ambigüedad y la capacidad de afrontar situaciones confusas, es decir, de emplear exitosamente tácticas de sobrevivencia a corto plazo, así como estrategias de largo alcance, guiado por una visión amplia de la universidad y un sistema de valores concordantes con la institución.(p.45)

Tomando en cuenta lo anterior, se plantea la forma de enfrentar el

nuevo reto educativo en las universidades para el siglo XXI, donde el docente que ingrese y permanezca en su ámbito, debe asumir el cambio como parte de su ser y quehacer, reflexionando, creando y recreándose en ambientes que tendrán los atributos diversos relacionados con su conocimiento y destrezas, alto nivel de competencias, conocimiento y dominio de las tecnologías de la información y comunicación, altos estándares de calidad, destrezas gerenciales e innovación y creatividad.

El Estado Venezolano, le garantiza a los profesionales de la docencia, en salvaguarda de su dignidad como tal, además de los derechos consagrados en la Carta Magna, y en Reglamento del Ejercicio de la Profesión Docente (2000), convenciones colectivas y contrato colectivo entre otros, el derecho a participar en los concursos para ingresos, ser promovidos o ascender a categorías o jerarquías; ser incorporados en idénticas jerarquía y categoría, al cesar responsabilidades en cargo de libre remoción, percibir las remuneraciones correspondientes, realizar estudios de actualización, perfeccionamiento, especialización, maestría y doctorado; participar en actividades de investigación, en el campo pedagógico, cultural y científico.

En cuanto a los títulos y certificado de competencia que debe poseer un funcionario de la enseñanza de las Escuelas Técnicas Industriales Robinsonianas, el Ministerio de Educación y Deportes (2004), actualmente Ministerio del Poder Popular para la Educación, establece: título de Licenciado en Educación o Profesor en el área Técnica industrial, los profesionales de carreras técnicas sin título de docentes, como ingenieros, deportistas, trabajadores especializados, deberán realizar curso de componente docente, o en su defecto, realizar estudios de formación docente, en las áreas respectivas.

En la actualidad y dada la complejidad de la sociedad, que sufre momentos de crisis y de transformaciones profundas, éste perfil docente no

sería satisfactorio, con lo que se hace necesario replantear la docencia. La idea básica de la renovación está en el hecho de reconocer el planteamiento humanista y desarrollista, constituyendo una buena combinación para dar, en forma combinada y pluralista, su contribución a la reformulación de un modelo de formación docente que se fundamente en una racionalidad sustantiva y significativa.

La nueva visión combinará el criterio de la competencia con el criterio ético. La meta es formar un individuo con capacidad de innovación y creación. Se concibe que el docente tenga la suficiente formación para prestar atención al proceso educativo y mejorarlo creativamente.

De esta manera, a juicio de Tejada, (2009), surge un perfil más amplio, que incluye el desarrollo personal, actitudes, comunicación, orientación, liderazgo, toma de decisiones, mejoramiento personal, dimensión social e intelectual. (p. 43). El perfil que señala este autor, representa los roles que todo docente debe desempeñar en su vida profesional, y que va a determinar la calidad del desempeño de ese profesional, que incidirá positivamente en la formación de los estudiantes que están bajo su responsabilidad.

Estas ideas inducen a pensar, para que el docente asuma la responsabilidad de enseñar, debe constantemente auto revisarse. Por esta razón Duarte (2007) manifiesta:

Es necesario que el docente interactúe con sus compañeros, con su colectivo para revisar su punto de vista personal, para hacer una reflexión de lo que sucede en su práctica en el proceso de enseñanza, pues es una vía necesaria para que todo docente se quiera renovar y evitar los círculos viciosos de rutina (p.53)

Los constantes cambios que vive la sociedad, constantemente le exigen

al docente renovarse, actualizarse a los nuevos cambios, esto a su vez ejerce mucha presión en los docentes, pudiéndose encerrar en sí mismo, situación que pueda generar trastornos emocionales. Por lo tanto, es prudente que permanentemente se les esté haciendo curso de actualización y perfeccionamiento a los educadores para que puedan aliviar las tensiones.

2.3. Bases Legales.

La revisión del conjunto de Leyes Venezolanas han permitido verificar que esta investigación está sustentada en las siguientes Leyes: Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999), en su artículo 104, La Ley Orgánica de Educación (2009), en los artículos 6 y 40. De igual manera, en el Reglamento del Ejercicio de la Labor Docente (2000), artículos 7 y 11.

La Constitución de la República Bolivariana de Venezuela en su artículo 104 establece:

La educación estará a cargo de personas de reconocida moralidad y de comprobada idoneidad académica. El Estado estimulará y le garantizará la estabilidad en el ejercicio de la carrera docente, bien sea pública o privada, atendiendo a esta constitución y a la ley en un régimen de trabajo y nivel acorde con su elevada misión: El ingreso, promoción y permanencia en el sistema educativo, serán establecidos por la ley y responderá a criterio de evaluación de mérito, sin injerencia partidista o de otra naturaleza no académica (p.83).

El personal que ingresa y ejerce funciones educativas debe estar capacitado para ejercer los cargos; gozar de buena salud tanto física como mental, con buena moral, para que su desenvolvimiento como docente sea eficiente y logre impartir el proceso enseñanza aprendizaje en beneficio del estudiante y la institución. Por lo tanto, para ejercer la labor docente, debe ser un profesional altamente capacitado y calificado, tanto físico, moral como

mental, que le permita cumplir con sus funciones, con eficacia y eficiencia.

La Ley Orgánica de Educación (2009), en su artículo 6, expresa:

El Estado, a través de los órganos nacionales con competencia en materia educativa, ejercerá la rectoría en el sistema educativo, en consecuencia, garantiza:.. Las condiciones laborales dignas y de convivencia de los trabajadores y trabajadoras de la educación que contribuya a humanizar el trabajo para su desarrollo pleno y un nivel de vida pleno acorde con su elevada misión... (p.3)

El Estado venezolano como órgano rector de todas las políticas educativas, debe velar por las condiciones laborales del educador. En este sentido, debe proveerles de un ambiente escolar, adecuado y cónsono, con materiales educativos, que contribuya a fortalecer la paz, la armonía y la sana convivencia entre sus miembros, y con ello, proporcionar un trabajo digno de acuerdo a su nivel de responsabilidad y misión.

Asimismo en el artículo 40, establece:

La carrera docente constituye el sistema integral de ingreso, promoción, permanencia y egreso de quien la ejerce en instituciones educativas oficiales y privadas. En los niveles desde inicial hasta media, responde a criterios de evaluación integral de mérito académico y desempeño ético, social y educativo, de conformidad con lo establecido en la Constitución de la República. Tendrán acceso a la carrera docente quienes sean profesionales de la docencia, siendo considerados como tales los que posean el título correspondiente otorgado por instituciones de educación universitaria para formar docentes. Una ley especial regulará la carrera docente y la particularidad de los pueblos indígenas. (p.20)

Lo tipificado en este artículo, indica que la carrera docente la ejerce un profesional con título universitario que lo acredita como tal, el cual tendrá derecho a ingresar, ser promovido, gozar de una estabilidad y jubilación. Asimismo, de ser evaluado íntegramente, de conformidad con la ley. De igual

manera, su actuación debe estar ajustada a los principios éticos morales que rige esta profesión.

Por otra parte el Reglamento del Ejercicio de la Profesión Docente (2000), en el artículo 7, plantea lo siguiente:

Son derechos del personal docente, desempeñar funciones docentes con carácter ordinario o interino, participar en los concursos de méritos para ingresar como docente ordinario, disfrutar de un ambiente de trabajo acorde con su función docente..., percibir puntualmente a los cargos que desempeñen, de acuerdo con el sistema remuneración establecido. (p.6)

El Reglamento, establece que el Estado venezolano, debe garantizarle al docente un ambiente de trabajo adecuado a la misión que cumple y de conformidad a lo establecido en las demás leyes, así como también realizar el pago correspondiente al sistema de remuneración estipulado que le permita satisfacer sus necesidades de básicas.

De igual manera, el artículo 11 del mencionado Reglamento, señala lo siguiente:

Las autoridades educativas correspondientes garantizarán al personal docente, el desempeño de su labor considerando los distintos elementos de efectiva influencia en las condiciones de trabajo, tales como: número de alumno por aula, recursos humanos, material didáctico, empleo de medios y recursos pedagógicos modernos, dotación horarios, condiciones ambientales y otros factores que directamente influyan en la determinación del volumen e intensidad del trabajo, tanto en el aula como actividades de coordinación y de dirección. (p.12)

En este artículo, queda establecida taxativamente la obligación que tiene el Estado venezolano de garantizarle al personal docente, unas condiciones laborales adecuadas para el buen desarrollo de las mismas. Es decir, la cantidad de estudiantes que no debe excederse de lo indicado por

las normas, contar con materiales ergonómicos y didácticos, un horario que le permita tener sus horas de descanso, así como también que los factores ambientales como luz, iluminación, ventilación, e infraestructuras de la institución cónsonas, para que el proceso enseñanza aprendizaje se lleve a cabo con eficacia y eficiencia.

CAPITULO III MARCO METODOLÓGICO

En este capítulo que se presenta a continuación, se desglosa la metodología que se utilizó en la investigación, la cual permitió abordar la problemática planteada, tomándose en cuenta los siguientes aspectos: diseño y nivel de la investigación, técnicas e instrumentos de recolección de datos, elaboración y aplicación del instrumento, técnicas de procesamiento y análisis de datos.

3.1. Tipo de Investigación.

La investigación es de tipo cualitativa, enmarcado en el método hermenéutico, apoyado en un nivel de carácter descriptivo - analítico.

Según Martínez (2004) la hermenéutica “describe el significado de las cosas, interpreta lo mejor posible las palabras, los escritos y los gestos, así como cualquier acto u obra pero conservando su singularidad en el contexto de que forma parte” (p.119) Este paradigma, se preocupa por interpretar el contexto social con un significado más amplio que en el que está inmerso un hecho dado. Con esta metodología, el investigador establece un diálogo con el investigado en un intento de llegar a una mutua comprensión del significado e intenciones que están detrás de cada uno.

Asimismo, Hernández y Fernández (2006), define la investigación descriptiva, como: “...buscan especificar las propiedades importantes de las personas, grupo o cualquier otro fenómeno que sea sometido a análisis... miden, o evalúan diversos aspectos, dimensiones, componentes del fenómeno a investigar”. (pp. 60-61), puesto que se estudió y se describió las características socios demográficos y emocionales de los cuatro docentes

objeto de esta investigación, para correlacionar los factores psicosociales que estaban incidiendo en la vida personal y profesional, para luego analizarlas y correlacionar los problemas de salud que enfrentaban como efecto multiplicador de estos factores

De igual manera, Arias (2006), define el método de análisis como: “La separación de las partes de un todo a fin de estudiarlas por separado así como examinar las relaciones entre ellos” (p.26), Dicho de otra manera, Se estudio cada uno de los aspectos y factores relacionado con el estilo de vida de los cuatro docentes a objetos de estudios, que permitió comprender como ha incidido estos en su vida profesional.

3.2 Diseño de la Investigación

También fue necesario para la ejecución de este estudio, la aplicación de un diseño de campo, puesto que para la obtención de los datos, se tuvo que ir directamente a las fuentes primarias de información.

Sabino (2006) al respecto sostiene que: “los diseños de campo se basan en informaciones o datos primarios, obtenidos directamente de la realidad”. (p. 94). Así mismo, el Manual de Trabajo de Grado de Especialización, Maestría y Tesis Doctorales de la UPEL (2008), señala que el diseño es:

Análisis sistemático del problema en la realidad, con el propósito de describirlo, interpretarlo, entender su naturaleza y factores constituyentes, explicar sus causas y efectos, o predecir su ocurrencia, haciendo uso de métodos característicos de cualquiera de los paradigmas o enfoques de investigación conocidos en el desarrollo. Los datos de interés son recogidos en forma directa de la realidad, en este sentido se trata de investigaciones a partir de datos originales o primarios (p. 18).

El diseño de campo, permite que el investigador obtenga la información de una manera veraz y precisa de cómo se dan los hechos, mediante el contacto directo con la realidad, con el propósito de analizar las causas y los efectos que origina el problema.

3.3 Delimitación

Esta investigación se realizó en la Escuela Técnica Robinsoniana” Emilio Tébar Carrasco”, ubicada en la Avenida Universidad, Cumaná, estado Sucre, durante el año escolar 2010- 2011.

3.4 Unidades de Análisis

En todo proceso de investigación se establece el objeto de la misma, como lo es la población, de ella se extrajo la información requerida para su respectivo estudio. .

Para la elección de ésta, se hizo atendiendo los criterios:

- Voluntarios
- Años de servicio entre 12 y 25
- Edad cronológica entre 30 y 55 años
- Carga horaria de 36 a 40 horas y si trabajan en otras instituciones.
- Dos (2) mujeres y dos (2) hombres,

Para la selección de los participantes se procedió de la siguiente manera:

1. Se revisó el listado de docentes adscritos para identificar los que

cumplían los criterios de selección.

2. A los docentes que cumplieron los criterios de selección, se les explicaron los objetivos del estudio y se les solicitó el consentimiento por escrito de su participación.

3.5 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.5.1 Técnica para la recolección de datos.

Según Arias (2006) “Las técnicas de recolección de datos, son estrategias que permiten al investigador llevar a cabo el levantamiento de la información necesaria, con el fin de determinar las condiciones existentes”. (p. 72). Las técnicas que se utilizaron en el presente estudio, fueron la observación directa y la entrevista focalizada.

La observación directa es un registro sistemático, válido, confiable, de comportamientos o conductas que se manifiestan.

Al respecto, Arias (2006), establece que:

La observación directa es una técnica que consiste en visualizar o captar mediante la vista, en forma sistemática, cualquier hecho o fenómeno o situación que se produzca en la naturaleza o en la sociedad, en función de unos objetivos de investigación preestablecidos. (p. 69).

Esta técnica permitió recopilar datos e informaciones mediante la percepción visual para observar los hechos, realidades sociales, de las personas involucradas en el fenómeno que se estudia.

La entrevista focalizada es un tipo de entrevista estructurada, la cual como lo indica su nombre, se orienta hacia un asunto en particular o a varios

de ellos que son de interés del investigador. En ese sentido, Rangel (2001), manifiesta que:

Tomando como punto de partida un problema determinado se establece una lista de tópicos en torno a los cuales se centra la comunicación. Es responsabilidad del entrevistador, orientar a la persona encuestada, en términos de aclararle cualquier duda respecto a las pautas de la entrevista (tópicos), sin sugerir las respuestas, manteniendo la libertad que debe prevalecer en este tipo de interacción. (p. 137).

Este tipo de entrevista permite obtener la mayor cantidad de información necesaria del entrevistado en relación a otros métodos, tales como la observación; además, se adaptó mejor al estudio de estructuras de los fenómenos que se desearon estudiar, para su posterior análisis e interpretación.

3.5. 2 Instrumentos para la recolección de datos

Para Arias, (2006) éste aspecto consiste en: cualquier recurso dispositivo o formato (en papel o digital), que se utiliza para obtener, registrar o almacenar información. (p.69.), es decir cualquier herramienta necesaria para recolectar la información. Para esto, se utilizaron los siguientes instrumentos:

Lista de Cotejo, definida por Arias (2006), como: “La lista de cotejo o de chequeo, también llamada lista de control o lista de verificación, es un instrumento en el que se indica la presencia o ausencia de un aspecto o conducta a ser observada”. (p. 70). Para la presente investigación, la lista de cotejo se basó en una serie de pautas destinadas a diagnosticar el estado actual que presentan los docentes en relación a los fenómenos que se van a estudiar, como por ejemplo, puntualidad, su apariencia personal, forma de ser, actuación dentro del aula, responsabilidad, creatividad, entre otros aspectos, que permita comprobar su perfil, los factores que afectan su vida personal y profesional.

Las entrevistas, se realizaron, a través de guías en formato abierto y flexible mediante encuentros planificados con el docente, que no entorpecieron su labor. Se apoyó esta técnica, con equipo de grabación y fotográfico, que permitió recoger las impresiones de los docentes desde toda óptica, para poder compararlo y analizarlo posteriormente. En ese orden de ideas, Flick (2004), analizando a Witzel destaca algunas características de este instrumento:

La guía de entrevista está diseñada para apoyar el “hilo” de la conversación. La guía de entrevista del investigador, le permite, orientar la entrevista en mesas de trabajo, conformadas por estos. La técnica básica sugerida para los círculos narrativos desarrollados por el entrevistado mismo”. Pero sobre todo se utiliza como base para dar a la entrevista un nuevo giro “en el caso de estancamiento de una conversación o un tema improductivo”. El entrevistador tiene que decidir basándose en la guía de entrevista “cuando introducir su interés centrado en el problema en forma de preguntas ‘examen... (p.101)

La guía de entrevista permite orientar al investigador en los aspectos o fenómenos que está estudiando, sin desviarse de los objetivos trazados, hacia ciertos tópicos, pero a la vez, es lo suficientemente flexible para reorientar al entrevistado al momento de perder el curso de los elementos de interés del investigador.

Es así que la investigación se torna bien interesante, debido a que el investigador no se limita a la interpretación de la información fuera del contexto donde se desenvuelven los actores participantes del estudio, sino que vive la realidad que ellos perciben, interpreta esa realidad y logra obtener una comprensión más próxima a ella, para llegar entender la problemática existencial que vive la población que está afectada por los fenómenos estudiados.

En ese sentido, Corbetta (2003) señala:

Ni en las entrevistas estructuradas, ni en la observación, ni en los experimentos, ni análisis de documentos, y ni siquiera en las entrevistas de profundidad, el investigador entra a formar parte del fenómeno social estudiado... En la observación, el investigador baja al campo, se adentra en el contexto que quiere estudiar, vive como y con las personas objeto de estudio, comparte con ellas la cotidianidad, les pregunta, vive sus preocupaciones y sus esperanzas, sus concepciones del mundo y sus motivaciones al actuar, con el fin de desarrollar esa visión desde adentro que es la premisa de la comprensión de la hermenéutica. (pp. 326-327)

Como instrumento de aplicación de esta técnica, se utilizaron también las notas de campo, que en expresión de Flick (2004), “en conjunto, la producción de la realidad de texto comienza con la toma de notas de campo” (p.186). En este sentido, el investigador percibe esa realidad, hace sus anotaciones y la interpreta, proceso que no es lineal, sino que puede realimentarse continuamente sobre la base de esas interpretaciones.

3. 6 Técnicas de Procedimientos y Análisis de los Datos

La técnica utilizada para el análisis de los datos fue la triangulación metodológica dentro de métodos, al respecto Arias (2000) plantea que “es la combinación de dos o más recolecciones de datos, consimilares aproximaciones en el mismo estudio para medir una misma variable. El uso de dos o más medidas cuantitativas del mismo fenómeno en un estudio, la inclusión de dos o más aproximaciones cualitativas como la observación y la entrevista abierta para evaluar el mismo fenómeno, son ejemplos de triangulación dentro de métodos. Los datos observacionales y los datos de entrevista se codifican y se analizan separadamente, y luego se comparan, como una manera de validar los hallazgos”.

Por esta razón, en primer lugar se hizo un análisis descriptivo y comparativo de las observaciones y entrevistas que se fueron realizando a los participantes, para así llegar a la interpretación más cercana de cada una de las preguntas expuestas, lo que permitió hacer más fácil el proceso de análisis.

Se organizó manualmente cada una de las ideas de la población objeto de estudio, esto contribuyó a ir reduciendo y ordenando la información recolectada. Para así llegar al análisis y a ciertas consideraciones finales que arrojó la investigación.

CAPITULO IV

ESTILO DE VIDA DE CUATRODOCENTES Y SU INCIDENCIA EN EL ENTORNO PROFESIONAL. CASO: ESCUELA TÉCNICA ROBINSONIANA “EMILIO TÉBAR CARRASCO” DE CUMANÁ, DURANTE EL AÑO ESCOLAR 2010-2011.

En este capítulo se muestra un análisis de las entrevistas pormenorizadas realizadas a cuatro docentes que laboran en la Escuela Técnica Robinsoniana “Emilio Tébar Carrasco” de Cumaná.

Es importante señalar, que para los efectos de esta investigación, se estableció como criterio de selección que los docentes fueran personal del plantel, que tuvieran entre 12 y 25 años de servicio, una edad cronológica, que oscilan entre 30 y 55 años, carga horaria completa, trabajar en otras instituciones, y de ambos sexos, aspectos claves que contribuyen al análisis de la problemática detectada.

A continuación, se presenta el análisis de los resultados obtenidos, producto de las respuestas emitidas por los cuatro docentes claves, de acuerdo a su estilo de vida, y su incidencia en el entorno profesional, aspecto que se desglosa, en función de las variables en estudio, que condujo a un análisis general de los datos registrados.

Perfil de los Docentes Entrevistados

A continuación se presenta el perfil de cada uno de los docentes entrevistados, que por razones de confidencialidad se mantendrá en el anonimato sus nombres, tal como fueron sus exigencias, en tal sentido, se le asigna para este estudio, una letra del alfabeto, afín de identificarlo y

proteger su identidad.

Entrevistado A:

Docente de 37 años, del sexo femenino, casada hace catorce (14) años, es Licenciada en Biología, con trece (13) años de servicio. Tiene treinta y seis (36) horas en la Escuela Técnica, catorce (14) horas nocturnas y dieciséis (16) horas en la Misión Sucre los fines de semana. Tiene a su cargo a seis personas, de los cuales son: tres hijos adolescentes, su madre, una sobrina, y el esposo. Vive en casa alquilada, en Caigüire hace ya quince (15) años.

Entrevistado B:

Docente de 53 años, del sexo femenino, Licenciada en Educación para el Trabajo, divorciada desde hace quince años, con tres hijos, y 24 años de servicio, con treinta y seis (36) en la Escuela técnica y doce (12) nocturnas. Tiene a su cargo, siete personas: sus tres hijos, dos nietos, un sobrino y su nuera. Vive en casa alquilada, en la Llanada, tiene viviendo allí quince (15) años.

Entrevistado C:

Docente de 53 años, del sexo masculino, Profesor de Química, divorciado, con tres hijos, con 25 años de servicio en la docencia, con treinta y seis horas (36) en la Escuela Técnica, asesora tesis en sus horas libres, realiza trabajos con arcilla, (es ceramista), con tres hijos, mantiene una nueva relación en unión estable de hecho, (no especificó cuanto tiempo tienen de relación) y tiene a su cargo, cinco (05) personas, además de sus hijos, su pareja actual, y la hija de ésta. Vive en casa propia, ubicada en la calle Bolívar, hace ya veinte (20) años.

Entrevistado D:

Docente de 33 años de sexo masculino, Licenciado en Castellano, soltero, pero tiene una relación en unión estable de hecho, de la cual nacieron dos hijos. Tiene 12 años de servicio en la docencia, con 36 horas en la Escuela Técnica, y 16 horas en una escuela privada, impartiendo clase de computación. Vive en Apartamento en la Urbanización Gran Mariscal hace veintidós años (22), que heredaron de su abuela él y sus hermanos. En el viven nueve personas: su mamá, docente también, con la cual comparte los gastos para mantener a las personas que habitan en el hogar, incluyendo a sus hijos y su pareja, y la pareja de uno de sus hermanos y un sobrino.

Caracterización Socio Demográfica

Este aspecto está relacionada con el modo de vida de los docentes, es decir, sus condiciones económicas, sociales, la cantidad de ingresos que perciben, el lugar donde viven, aspecto que van a determinar e influir en su estilo de vida. El establecimiento de la variable socio demográfica, facilita la ubicación de los habitantes en cada uno de los estratos sociales de acuerdo al salario que perciben, destinado para cubrir las necesidades de alimentación, vivienda, educación, recreación, y de salud, todos ellos son indispensables para tener un estilo de vida saludable.

Con respecto a las condiciones del lugar donde viven, los entrevistados A, B y D, contestaron que es de alta peligrosidad, porque hacen muchas fiestas, y terminan en tiros. No obstante, el Entrevistado C, manifestó: "bueno digamos que es una zona tranquila".

Como se aprecia, tres de los entrevistados consideran que viven en ambientes peligrosos, sobre todo las entrevistadas A y B que viven en Caigüire y la Llanada respectivamente, y el Entrevistado D, quien vive en la Urbanización Gran Mariscal, y también lo considera peligroso, aspecto que

es un hecho público y comunicacional puesto que siempre sale reseñado en los diferentes medios impresos locales, los delitos y crímenes que se presentan en estas áreas. Esto demuestra que sus condiciones económicas, no les permiten adquirir una vivienda en una zona más segura con menos signos de peligrosidad delincriminal.

El vivir en un ambiente de alta peligrosidad, representa para cualquiera de las personas un estilo de vida estresante, porque se vive con la angustia y el temor de ser víctima de algún delito, y sobre todo el docente que sale temprano de su hogar a trabajar. Esta situación puede desencadenar en problemas psicosociales que pudieran afectar la vida personal y profesional del docente. No en vano lo expresan, Carrillo, Amaya y otros (2008), al referirse que las condiciones sociodemográficas, como el lugar donde viven, caracterizado por un ambiente desfavorable, puede producir en el docente angustia y estrés.

Al preguntarles ¿cuáles son las principales fuentes de ingreso del hogar?, los cuatro entrevistados, manifestaron que la fuente de ingresos, son los sueldos que perciben quincenalmente.

Cuando se les preguntó, ¿cuánto son los ingresos del hogar? las respuestas fueron: los docentes A y B, de sexo femenino, ambas consideraron, ingresos no superiores a cuatro mil quinientos (4500) bolívares mensuales. La docente **A**, afirma que su sueldo es de 3500 y gasta mensual más de 4000, el esposo de ésta, no tiene sueldo fijo, trabaja algunas veces y lo que aporta, es producto del trabajo de taxista, (vehículo de otra persona). Por otro lado, el **docente B**, manifestó que el ingreso económico del hogar proviene de dos personas, el de ella y un hijo, puesto que es divorciada. (No especificó en bolívares).

Entre tanto, los **docentesC** y **D**, de sexo masculino, los ingresos económicos que entran en el hogar, ambos entrevistados estiman, que no llegan a diez mil (10.000) bolívares mensuales.

El **docenteC**, manifestó que su sueldo es 5550, ya que trabaja asesorando tesis y haciendo trabajo de arcilla, su pareja aporta con los gastos, pero es muy poco lo que gana para mantener un hogar de 5 personas.

En el caso del **docenteD**, dijo que su sueldo es 3500 bolívares mensuales, y que su pareja no trabaja debido a que cuida a los niños, su mamá aporta 5250 porque es docente también, de estos ingresos, mantienen a nueve personas que viven en el hogar.

En relación a si el salario que reciben les permite satisfacer las necesidades básicas del grupo familiar en, salud, educación, vivienda y recreación, las respuestas fueron las siguientes:

Entrevistado A:

“Bueno con este sueldo nuevo que nos dieron pase a ganar más y sólo me permite pagar los servicios, como cable, teléfono y la mitad se me va en alquiler de la vivienda donde vivo. Está caro el teléfono, está caro el cable, tengo que pagarlo porque prefiero quedarme sin comida y pagar el cable para que los muchachos no se me vayan para la calle, el transporte y todo es gasto. Todo se va en esto.”

Entrevistado B:

“Con lo que gano, sólo me permite pagar alquiler, los servicios, agua luz, medio comer, el transporte, y de vez en cuando, comprarle pañales y leche a mis nietos”

Entrevistado C:

“La verdad, lo que gano no me alcanza, porque debo mandarle dinero a mis hijos, que por lo general están con su mamá, y se me va una buena parte de lo que gano”.

Entrevistado D:

“No, no eh los sueldos de nosotros, sueldo de mi madre y el sueldo mío prácticamente que somos loque trabajamos, apenas podemos cubrir nuestras necesidades básica. Tu sabes lo que es mantener a nueve boca”

Los resultados demuestran que aun siendo profesionales con un título universitario, sus ingresos solo les permiten cubrir sus necesidades mínimas por la cantidad de personas que tienen bajo su cargo.

Toda esta situación, son elementos determinantes en la conformación de el estilo de vida que pueda llevar una persona, y esto va a repercutir en su ámbito familiar, social como laboral, y sobre todo, en el aspecto personal. Estas condiciones sociodemográficas adversas, transforman la vida de las personas, en el sentido de que todos sus esfuerzos para llevar un estilo de vida agradable y saludable, se convierte en una carga pesada y desmotivadora que obstaculiza tanto su desempeño social como laboral.

En este sentido, la UNESCO-OREALC, (2005), confirma las condiciones sociodemográficas adversas que rodea la vida del docente, pudiera dar lugar a desencadenar una serie de situaciones que afecta su salud y todos los demás aspectos relacionados con su vida personal y laboral.... (p.54)

De esta opinión se deduce que las condiciones salariales de los docentes, están directamente relacionadas con sus condiciones sociodemográficas

En lo referente a la relación interpersonal que mantienen con quienes conviven, las respuestas fueron las siguientes:

Entrevistado A:

“Son estresantes, porque me hacen molestar y no me satisfacen sus comportamientos, porque paso todo el día trabajando y en vez de llegar a la casa y conseguir la comida hecha, tengo que cocinar, componer la cama, arreglar por aquí y por allá.”

Entrevistado B:

“tengo muchos problemas porque hay momentos en los que no estoy de acuerdo con las cosas que ellos hacen y entonces eso crea mucho malestar en mí”

Entrevistado C:

“Digamos que mi relación con los demás personas que viven en mi casa, es buena, salvo en algunas situaciones como entenderás, cuando vienen mis hijos, es difícil de convivir, porque se pelean, ensucian mucho, y quien limpia, quien deja las cosas regadas, porque dejan el baño mojado. En sí, son conflictos producto de la cotidianidad familiar. Al fin que se presentan ciertos cuentos pero que sobre la base de las conversaciones podemos más o menos limar las asperezas”.

Entrevistado D:

“Con mi mujer, un poco digamos extraña, vamos a decir que ambigua, la quiero un poquito pero más es lo que no la quiero. Con mi madre nos la llevamos muy bien, e incluso somos colegas, porque aparte de trabajar en esta institución, trabajo en otra, donde ella es la directora de un colegio privado específicamente”.

De lo planteado, se evidencia que los entrevistados de sexo femenino, (AyB) pareciera que tienen más problemas con sus familiares que los entrevistados masculinos (C y D), esta situación da lugar a repensar que en la mujer tiene mayor responsabilidad en el hogar, ya que debe salir a trabajar a la calle, y

atender las actividades domésticas todos los días. Debe atender a los hijos, al esposo, hacer la comida, por supuesto, la rutina diaria, perturba la estabilidad emocional y física de la persona quien la padece, alterándole su estilo de vida saludable.

Al preguntarles si están satisfechos (as) con el apoyo que reciben de su familia, cuando algo le molesta, las opiniones emitidas fueron:

Entrevistado A:

“Bueno a veces me hacen molestar y no me satisfacen sus comportamientos porque paso todo el día trabajando y en vez de llegar a la casa y conseguir la comida hecha tengo que cocinar los hijos míos llegan tarde a las doce y media 12:30 y bueno como son los muchachos adolescentes que no colaboran con las cosas del hogar y mi mamá que es una persona anciana que no le permito hacer nada”.

Asimismo, el **Entrevistado B**, consideró que:

“En algunos momentos se molestacundo no estoy de acuerdo con las cosas que ellos hacen y entonces eso crea mucho malestar en mí.

Entre tanto, el **Entrevistado C**, respondió:

“Bueno digamos mi pareja me apoya, y estoy satisfecho con su receptividad, será porque estamos comenzando a tener una relación como pareja”

De igual forma el **Entrevistado D**, manifestó:

“Bueno puedo decir que no estoy satisfecho, pero a veces no es suficiente el apoyo que me dan, porque el trabajo es fuerte hay veces que paso todo un día por ejemplo desde la 6 de la mañana hasta las 7 de la noche por el trabajo y se me hace complicado llegar en la noche a atender a los chamos, pero ellos no siempre están apoyándome.”

Al correlacionar estas opiniones, se aprecia que los Entrevistados **A, B y D**, coincidieron en sus respuestas, es decir tienen muchos problemas, por la falta de apoyo, lo cual les ocasiona un estado de insatisfacción y frustración

mientras que el Entrevistado **C**, considera que su situación no está complicada porque su pareja, lo apoya y se siente satisfecho con ello.

En toda relación familiar debe prevalecer el apoyo mutuo y un poco de consideración para los miembros de la familia que día a día salen a trabajar y traen el sustento para el hogar. Una persona que trabaja todo el día con caracteres diferentes como es la de la profesión docente, genera un estado de agotamiento que solo quiere llegar a su casa para obtener paz, tranquilidad y colaboración. Es por eso que Aparicio, (2008), considera que la familia es importante para todo ser humano, ella es el pilar fundamental, porque prevalece la solidaridad, el apoyo mutuo, el amor, la unión. Esto permite que estos cuatro docentes, se sienta satisfecho con todos los que integran su grupo familiar, ya que lo consideran, y lo estimula para ejercer su labor con tranquilidad y eficiencia.

Familia, Tiempo Libre, Espacio Y Dinero.

En relación a esto, al preguntarle a los entrevistados sobre; ¿Están satisfecha (o) con la forma como su familia y tú comparten el tiempo, el espacio y el dinero? Las respuestas fueron las siguientes:

Entrevistado A:

“No estoy satisfecha, porque no tenemos para compartir, porque los fines de semana los uso porque tengo que seguir trabajando, el fin de semana yo doy clases en la Misión Sucre”

Entrevistado B:

“No, para nada no tenemos recreación puro trabajo y cero recreación por la misma situación económica que eso no me da para...”

Entrevistado C:

Si, siento que compartimos, a veces salimos”

Entrevistado D:

“No del todo porque así es la vida del docente exige demasiado trabajo tanto en el aula como fuera del aula verdad y entonces uno no le puede dedicar tiempo a sus hijos o a sus parejas como debe ser, por eso es que quizás existan tantos los cachos hoy en día”.

Como se aprecia en las opiniones emitidas, tres de los cuatro docentes, manifestaron inconformidad e insatisfacción, porque el tiempo y el dinero no le alcanza para compartir con la familia el tiempo libre. Muchos de los problemas que viven muchas familias, está relacionadas en el poco tiempo que tienen para la recreación fuera del hogar, lo que trae como consecuencia, que las relaciones personales se alteren por el trabajo, y esto a su vez, alteran el rendimiento laboral.

Relaciones Familiares Y Trabajo

Al preguntarles a los cuatro (4) docentes objeto de estudio ¿las relaciones familiares se alteran por su trabajo?, las respuestas fueron las siguientes:

Entrevistado A:

“si, porque paso todo el día trabajando y fin de semana los hijos míos me reclaman que no salen a fiestas, a la playa porque también tengo que salir, tengo que estar trabajando todo el día, fin de semana entonces a veces mi esposo también se molesta y dice que yo lo que hago estrabajar, y no me paras. La verdad es que si lo desatiendo”

Entrevistado B:

“claro que sí, me deprimó, me da rabia, me siento frustrada profesionalmente, porque estoy convencida de que doy mucho y recibo muy poco”

Entrevistado C:

“Bueno a veces, hay momentos que sí. Cuando el trabajo... yo siento ser muy responsable con mi trabajo. Y cuando mi trabajo demanda de mi tiempo y a la par demanda la gente con quien estoy, yo les hago entender a ellos que debo primero dedicar el tiempo al trabajo y lo que me quede iré con ellos. Porque si por un lado abandono el trabajo paso a ser irresponsable antes un grupo de personas que finalmente no tiene que ver con mi parte familiar y es una responsabilidad que yo debo a un grupo de estudiantes, a una institución donde trabajo. Y este... trato de mantener las dos cosas, cada una en su lugar pero si el tiempo de mi trabajo es de mi trabajo e incluso eso fue lo que me llevo a los problemas de mi separación pero yo soy muy responsable con la parte laboral de mi trabajo”.

Entrevistado D:

“Si claro, mucho como te estoy diciendo, si tu pasa todo un día en la calle no puedes darle el amor que se merecen tus hijos imagínate. Sales a las 6 de la mañana de tu casa llegas a las 7 de la noche cansado con ganas de echarte un baño, te metes a la ducha pasas unos minutos ahí y luego quieres descansar reposar un ratico y ya tus hijos se duermen a las 9 o sea que puedes compartir con él los una media hora prácticamente al día”.

De acuerdo a todas las opiniones emitidas por los entrevistados se pudo corroborar que sus relaciones familiares se ven afectadas ya que no dedican el tiempo necesario para compartir, en actividades de esparcimiento y recreación con los mismos.

Relaciones Personales y Rendimiento Laboral

Dentro de este orden de ideas, al preguntarle ¿los problemas familiares afectan tu rendimiento laboral?, las respuestas fueron:

Entrevistado A:

“claro que sí, cuando se está bravo y sale a trabajar lleva el disgusto ¿para dónde?, para el trabajo entonces uno no puede trabajar así

Entrevistado B:

“Los problemas familiares afectan mi rendimiento laboral porque cuando salgo al liceo a trabajar brava, voy con unos sentimientos encontrados y muchas veces descargo a mis compañeros de trabajo”

Entrevistado C:

“Trato de minimizarlo en la medida de lo posible pero si hay momento en que me veo estancado y eso entonces me pone mal. Eso me limita en el trabajo, eso este... incluso ha sido causa de mí no con frecuencia pero de manera muy esporádica, a veces he tenido que solicitar permiso laboral porque a veces se me hace un poco difícil la situación y debo de una u otra forma dar una respuesta.”

Entrevistado D:

“Mucho, mucho porque imagínate, hay momentos en que hay crisis financieras en que no entra dinero al hogar y tenemos poco que comer e imagínate todo eso te afecta psicológicamente, tienes que mantener a tus bebés y a las demás personas que están en tu familia, no te alimentas tu bien y eso imagínate cuando vas al trabajo te sientes mal es como..., como estar como un zombi pues caminando sin alma prácticamente”

Todas las opiniones coincidieron en que el trabajo altera las relaciones familiares, y esto a su vez incide en el rendimiento laboral, por ello, si una persona sale a trabajar con ira o angustia que hayan recibido por algún problema en el hogar, se va a encontrar perturbado y con muchos sentimientos que van a obstaculizar su desempeño laboral con eficiencia.

Al respecto, Carrillo, Amaya y otros (2008) consideran la forma en que el

docente trabaja y descansa, sus hábitos nocivos, si los tiene, su relación con el medio ambiente familiar y con el contexto en que se desenvuelve, determinan en gran medida el proceso salud-enfermedad.

En consecuencia, las personas que trabajan son más proclives a transformar su estilo de vida, debido a los compromisos y responsabilidades que se ejercen, es por ello, que deja de ser una persona agradable, con alto compromiso familiar y laboral, para convertirse en personas cargadas de problemas, producto de la responsabilidad que recae en sus manos, terminan con patologías típicas de personas abrumadas y con malestares generales, esto va a incidir en su desempeño profesional.

Relación de Pareja

Al preguntarles si tienen discrepancias con sus parejas, las respuestas fueron: Los entrevistados **A, C y D**, respondieron de manera afirmativa.

No obstante, el entrevistado **B** respondió no tener pareja. Al solicitar la causa principal de esas discrepancias con su pareja, la respuesta fueron las siguientes:

Entrevistado A:

“por el trabajo, el dinero, que no alcanza, los amigos, los hijos, la familia. Todos esos influyen en la relación de pareja, mi trabajo me quita tiempo de compartir con él a veces sale con sus amigos y me molesto a veces no trae dinero porque no tiene un trabajo fijo y eso por supuesto también me afecta creo que tengo razón se viene encima los gastos del hogar”

Asimismo, el **Entrevistado C**, manifestó:

“Mira este trabajo tiene a veces su dosis ¿no? pero a veces es por cuestión de ideas de formas, de ver las cosas, a veces incluso por eso que me suele caracterizar a mí que soy

demasiado estricto con las cosas, y entonces a veces eso tiende a crear una situación de roce con mi pareja”

Entrevistado D:

“El exceso de trabajo que tengo porque aparte de trabajar en 2 instituciones eh me dedico también a hacer tesis de grado para tratar de vivir un poco mejor de lo que se vive y es difícil, cuando tú te has dedicado a varias cosas dedicarle un tiempo que se merece la familia pero es más que todo por mi trabajo.

Como se puede apreciar en estos resultados, tres de los docentes entrevistados estiman que los problemas que tiene con su pareja, la principal causa la representa el influjo del trabajo, puesto que el tiempo que pasan trabajando y no les permite compartir con su pareja. Lo señalado cobra vigencia al relacionarlo con la respuesta emitida por el Entrevistado C, quien afirmó al respecto lo siguiente: “Mi trabajo fue lo que me llevó a los problemas de mi separación con mi esposa...”

Dentro de este orden de ideas, es preciso citar la opinión de Del Pozo, (2006), al señalar:” el docente afectado por los problemas laborales, afectará su vida personal y social, porque es difícil que éstos puedan separar una de la otra, ambas forman parte de sus vidas” (p.98).

De allí, que el estilo de vida del docente está enmarcado en la vida que lleva en su dinámica familiar y laboral, en su cotidianidad social. Su estilo se verá caracterizado de acuerdo a ciertos aspectos sociales, económicos ambientales, que transforman y aniquilan su personalidad, su profesión y sus costumbres, y la forma como venía encarando la vida. En este sentido, Aparicio (2008), afirma que el estilo de vida: “representa también, la manera, forma y costumbre para enfrentar y desarrollar la vida, en aspectos como alimentación, autoestima, actividad de tiempo libre, actividad física, conductas de riesgos (adicciones), hábitos higiénicos, entre otros” (p 123).

Este estilo de vida, donde las condiciones socioeconómicas son difíciles, conllevan al establecimiento de comportamientos y actitudes atípicas de una vida saludable, además, desfavorece las relaciones familiares.

Considerando cada uno de los discursos de los entrevistados, se concluyó que los aspectos sociodemográficos, como la familia, en relación al trato o relaciones interpersonales, el apoyo, la solidaridad entre sus miembros, los ingresos económicos, el lugar donde se vive, el número de personas con quien se vive, entre otros, son factores que pueden influir negativa o positivamente en la vida personal y profesional, según las circunstancias que se presentan. Consecuentemente, los estilos de vida saludables están ligados a los roles sociales, no sólo por sí mismos, sino por la influencia del contexto donde se desenvuelve la vida cotidiana.

La Nutrición como Aspecto Relacionado con el Entorno Laboral y Familiar.

Para RIOPELLE (2006) "La ingesta de alimentos referido a la cantidad y la calidad, está relacionada con el estilo de vida saludable que toda persona debe mantener para ejercer una labor con eficiencia y eficacia. En la cotidianidad, el ser humano desgasta energía, que debe ser restituida por el consumo de alimentos balanceados para seguir las actividades cotidianas, con entusiasmo. Una buena nutrición, va a contribuir a que las personas se sientan saludables, aspecto que se va a reflejar en su piel, en la postura, en su contextura física. Cuando una persona tiene exceso de peso, o al contrario se encuentra muy delgado, es un indicio que su alimentación no es adecuada. Esto por supuesto incidirá en su desempeño laboral y en la calidad de vida. Las personas obesas, tienden a cansarse con facilidad, y presentar problemas cardiovasculares, entre otros".

De allí la importancia de conocer esta variable y su relación con su entorno laboral familiar.

En relación a este aspecto, se encontró que:

Entrevistado A, tiene un peso actual de 85 kilos, su talla es XL. Manifestó ganar peso con facilidad. Considera que hay factores que la hacen comer, entre ellos, el estrés porque da ansiedad, y el exceso de trabajo y cuando llega en la noche cansada le dan ganas de comer, sobre todo dulce. Se infiere que el exceso de peso es producto del consumo de dulce. Reconoce que el alimento que no debe consumir es el café ni la azúcar; porque el azúcar a veces se le sube un poquito, le da mareos, y el café el psiquiatra se lo prohibió, porque es nerviosa.

Al preguntarle ¿el estado emocional en que te encuentras influye en tu alimentación?, señaló que si cuando está muy nerviosa, sufre de ansiedad y le da por comerse hasta las uñas. Asimismo, afirmó que sus alimentos preferidos son las frutas, el chocolate, las verduras, y arepa. Al preguntarle si siente mucho apetito cuando está bajo presión, su respuesta fue afirmativa, considerando su apetito muy bueno, pero con mucho dulce.

Entrevistado B, su talla es L, pesa 75 kilos, manifestó ganar peso con facilidad, que siempre fue gordita. Considera que el estrés y la ansiedad la hacen comer demás, producto de todo lo que vive en la Escuela Técnica y en su hogar, esas emociones se mezclan y entonces le produce ansiedad.

Los alimentos que no debe consumir, son los que le prohibió su médico como harinas, grasas, carnes rojas. Al preguntarle si el estado emocional influye en su alimentación, respondió que "sí". Los alimentos que prefiere consumir son la avena, pollo asado. Manifiesta sentir mucho apetito cuando está bajo presión laboral, y se para de noche a comer, lo que

encuentra. Asimismo, considera que su apetito es regular.

Entre tanto, el **Entrevistado C**, pesa 75 kilos, y su talla es L, porque usa ropas holgadas. Mantiene su peso estable, ya que no se le hace difícil. Al preguntarle ¿Considera que hay factores que influyen en su alimentación?, estimó cuando está en estado de ansiedad pero lo que le provoca es comer, dulces. Los alimentos que no debe consumir, no es que el médico se los prohibió, sino que detesta comer carne roja, de cerdo, evita comer pollo deMERCAL. Asimismo, considera que el estado emocional en el que a veces se encuentre, influye en su alimentación, pues le provoca comer dulces, sobre manera, a veces ante estados de preocupación, y el dulce hace disminuir su apetito, pero Los alimentos que prefiere y consume, son todos lo que provengan de la naturaleza, vegetales, verduras, granos. Le encantan mucho los alimentos integrales. Por otro lado, no siente mucho apetito cuando está bajo presión de trabajo, por lo que considera que su apetito, es bueno.

En relación a lo expuesto, **el entrevistado D**, manifestó: tener 87 kilos, y su talla es M, con facilidad gana peso, porque el estrés lo cual considera como el factor que lo hace comer mucho, y por eso tiende a engordar. El hecho de llevar una vida acelerada, hace que su metabolismo cambie completamente. Los alimentos que el médico le prohibió, y por lo tanto, no debe consumir, son los lácteos, el chocolate, pero igual los consume porque a veces si no hay nada más que comer, no le queda de otra. La prohibición de la ingesta de estos alimentos, fue motivado a que desde temprana edad manifestó migraña y regularmente ciertos productos hacen que se produzca esta dolencia y cuando le da a veces, dura días con esos dolores de cabeza fuerte.

El estado emocional en el que se encuentra la persona, influye en su

alimentación, existen momentos en los cuales le da por no comer nada e incluso sigue engordando y a veces que le da por comer demasiado y le da ansiedad y sabe que en la nevera no hay nada, pero la abre 20 veces hasta en un día, simplemente por la esperanza de conseguir algo. En cuanto a los alimentos que prefiere y consume, considera no ser de esas personas que discriminan a un alimento, pero su preferencia es el pescado. Siente demasiado apetito cuando está bajo presión de trabajo.

Al analizar estos resultados, se tiene que todos los entrevistados, consumen gran cantidad de comidas, muchas veces inadecuadas, producto de estrés, la ansiedad por el exceso y la presión del trabajo, sobre todo la ingesta de comida en las noches, de dulces, y harinas producto de la ansiedad, es lo que ha contribuido que los entrevistados tengan exceso de peso, en relación a su edad. Existen prohibiciones del consumo de ciertos alimentos por prescripciones médicas, lo cual no respetan, estimar que comen lo que hay y les apetecen. Se infiere que las comidas no son balanceadas, pues por su misma condición salarial y familiar, les impidiera seguir con alguna dieta, aunando a esto los hábitos alimenticios son inadecuados. Asimismo, se detectó que la ingesta de dulces, ya está ocasionando problemas de salud en los entrevistados de mayor edad, que son **A y C**. De igual manera, los entrevistados masculinos, **C y D**, considera tener muy buen apetito, sin embargo, las entrevistadas **A y B**, manifestaron tener un apetito regular.

Por todo lo antes expuesto, la alimentación está relacionada con el sexo, edad, corpulencia y talla del individuo, la cual debe estar compuesta por lípidos, glúcidos, próticos, vitaminas y minerales. Cuando se tiene cierta edad, no se deben consumir ciertos alimentos, al igual que la cantidad debe ser controlada, ya que el metabolismo en las personas maduras, hace que disminuyan las necesidades nutricionales, en cantidad pero no en calidad,

por lo tanto es necesario el consumo de una dieta balanceada, baja en grasa, condimentos, harinas y azúcar, ya que estos tienden a aumentar el peso a las personas.

En este sentido, Riopelle (2006) expresa que dentro de los factores psicológicos, las emociones, la ansiedad y las preocupaciones pueden influir en el consumo de alimentos, produciendo modificación de los hábitos alimentarios.

Se concluyó que los entrevistados consumen alimentos no balanceados, además la ingesta de alimentos no apropiados y prohibidos por el médico, es producto de sus condiciones salariales y familiares, ya que consumen lo que su presupuesto les permite. Lo cual da lugar a inferir que su organismo pudiera estar gastando más energía de lo que consume, situación que puede influir en el funcionamiento inadecuado del organismo, con las secuelas, derivadas de estos.

Actividades Físicas y Recreación

Mantener una postura adecuada permite la eficacia de las diferentes funciones del organismo. La circulación sanguínea se ve favorecida por los movimientos y las actividades físicas. Es por ello, que todo ser humano debe mantener una posición adecuada al caminar, pararse, acostado, hacer alguna actividad física, para que se sienta ágil y activo en todo y cada una de las funciones que cumple en su vida diaria, y entre éstas, se encuentran las que se realizan en una actividad laboral, donde el estar en movimiento es determinante en el desempeño, como en la calidad de vida.

A partir de estas consideraciones, se indagaron estos aspectos, para relacionar las posturas: su forma de caminar, de pararse, actividades

recreativas, de esta manera poder establecer el estilo de vida personal y profesional que llevan los entrevistados y como afectan estos aspectos en su desempeño laboral. Encontrándose lo siguiente:

Entrevistado A: No utiliza la mecánica corporal en sus desplazamientos. Para desplazarse del trabajo a su casa, utiliza el transporte público. En su jornada laboral, la mayoría del tiempo está de pie. Los desplazamientos que realiza en su lugar de trabajo con frecuencia son largos porque del salón al baño, al taller, al departamento de evaluación o en cualquiera de las oficinas, todo tiene trechos largos porque la técnica es un plantel muy amplio. Los salones son grandes. Hay que caminar mucho adentro del liceo, por lo menos como un kilómetro diario. No tiene ningún tipo de rutina de ejercicios para realizar en casa, porque no tiene tiempo, por lo que no hace ejercicios para mantenerse en forma. Le gustan los deportes, sobretodo el fútbol pero no lo practica. No asiste a ningún gimnasio por cuestiones de tiempo y económicas, siendo esta última la limitación por la que no acude a un gimnasio. Cuando tiene un tiempo libre, lo ocupan en las actividades del hogar, que a veces la realiza sola, porque sus hijos no les gustan colaborar y su esposo tiene que salir a la calle a trabajar. Las actividades de su preferencia para recrearse, es mirar los programas y películas de la televisión, de igual manera, sostiene que al cine o a actividades culturales no asiste, por cuestiones económicas.

Entrevistado B: manifestó no utilizar la mecánica corporal en sus desplazamientos, porque es muy sedentaria. Para moverse del hogar a la casa, utiliza el taxi, dentro de su jornada de trabajo la mayoría del tiempo está más de pie que sentada, los desplazamientos que realiza en el trabajo con mayor frecuencia son muy largos porque hay que caminar mucho, por lo amplio de sus áreas. No tiene rutina de ejercicios para realizar en casa, su deporte favorito es el básquet pero no lo practica. No asiste a ningún

gimnasio para hacer ejercicios para mantenerse en forma porque le da flojera, aunque no tiene limitaciones físicas para hacer ejercicios, no presenta ninguna dolencia física. Las actividades que ocupan su tiempo libre, es ver la televisión sola y hablar por teléfono. Las actividades que realiza para recrearse, es leer un libro, y se queda hasta la madrugada leyendo. Por otra parte, las limitaciones para recrearse son las económicas y el estado de ánimo en el que se encuentra, razón por la cual no sale a divertirse.

Entrevistado C: Utiliza la mecánica corporal en su desplazamiento, y ejercicios, ya que tiene una máquina para hacer ejercicio y estar en forma, y de esta manera dice aliviar el estrés. Para desplazarse de la casa al trabajo, utiliza el autobús, porque le queda lejos. Dentro de su jornada laboral, la mayoría del tiempo está de pie. Los desplazamientos que realiza en su lugar de trabajo con mayor frecuencia son largos. Tiene rutina de ejercicios para realizar en su casa para estar en forma, mediante una máquina llamada "Orbitrets", la cual la utiliza diariamente. No hace estiramientos, rotación de muñecas, rotación de cabeza, flexiones, entre otros, en el trabajo. Su deporte favorito es el beisbol, pero no lo practica. No va al gimnasio, porque no tiene tiempo ni dinero. Presenta una limitación física para hacer ejercicio a nivel de la rodilla porque tiene un menisco con una pequeña fisura y eso lo imposibilita a ciertas actividades, por lo menos bicicleta. Las actividades que ocupa en su tiempo libre son descansar y trabajar con la arcilla, que realiza solo en el hogar, y en la asociación a la cual pertenece, trabaja en grupo. Este trabajo con la arcilla, es la preferida para recrearse, porque las otras, como salir a sitios públicos, no lo puede realizar por falta de tiempo y dinero. Asiste y participa en actividades culturales y recreativas fuera de la institución, sólo cuando va a una exposición de sus obras.

Entrevistado D: utiliza pocas veces la mecánica corporal en sus desplazamientos, y ejercicios, porque pasa todo el día trabajando. Para

desplazarse de la casa al trabajo utiliza el transporte público. Dentro de su jornada laboral la mayoría del tiempo está de pie. Los desplazamientos que realiza en el lugar de trabajo son con mayor frecuencia largos. No tiene rutina de ejercicios para realizar en el hogar, ni hace ejercicios de estiramientos, rotación de muñecas, rotación de cabeza, flexiones, entre otros) en el trabajo. Su deporte favorito es el béisbol, pero no practica ninguno. No asiste al gimnasio, porque era difícil y llegaba muy cansado. Tiene limitaciones para hacer ejercicios, es una hernia inguinal se le dificultaba levantar mucho peso y desde entonces trato de no esforzarse demasiado. Las actividades que ocupa en su tiempo libre, es cuidar a sus hijos, a quienes algunas veces los saca a comer algún helado. Para recrearse tiene limitaciones más económicas que laborales. Ha asistido a un par de eventos culturales fuera del liceo pero en horas laborales, porque se lo han exigido.

De los resultados obtenidos, destacan principalmente, que la mayoría de los entrevistados llevan una vida sedentaria, pues no practican ningún ejercicio, salvo el **entrevistado C**, porque manifiesta tener una máquina de hacer ejercicios en su hogar. Todos se trasladan a su sitio de trabajo en vehículo automotriz, pero caminan mucho dentro del plantel, porque es de muchas áreas amplias y de ir de un sitio a otro, deben caminar bastantes metros en el día. Esto ayuda un poco al sedentarismo que es generalizado en ellos. El tiempo libre, lo dedican en las actividades del hogar, sobre todo, las entrevistadas de sexo femenino. Ninguno va al gimnasio, ni a recrearse fuera del hogar, porque tienen limitaciones relacionadas con el tiempo libre y dinero, además, no poseen hábitos relacionados para ejercitarse.

Dentro de este orden de ideas, Carrillo, Amaya y otros (2008), consideran que la actividad física hace flexible sus articulaciones, aunque se vayan disminuyendo la fuerza muscular y la agilidad pero si continúa activo físicamente a través de ejercicios moderados, permite moverse y

desplazarse libremente; a mantener buena postura, evita el cansancio.

Se concluyó, que los entrevistados, no hacen ningún ejercicio para mantener una vida sana y saludable, que les permita ejercer las funciones propias de su competencia, con agilidad, manteniendo una postura adecuada para evitar las malformaciones del cuerpo por las posiciones erróneas que se asumen cuando se está de pie o sentado.

FACTORES PSICOSOCIALES QUE AFECTAN EL DESEMPEÑO LABORAL DEL DOCENTE Y SU VIDA PERSONAL

La Organización Internacional del Trabajo (2008), considera que los factores de riesgo psicosocial en el trabajo abarcan las interacciones entre el medio ambiente laboral, las características de las condiciones de trabajo, las relaciones entre los trabajadores, la organización, las características del trabajador, su cultura, sus necesidades y su situación personal fuera del trabajo.

La UNESCO (2005), menciona que los factores psicosociales que están afectando la vida laboral y profesional de los docentes, son: el tiempo de trabajo y descansos, condiciones materiales de trabajo, exigencias ergonómicas, las condiciones sociales de trabajo, grado de satisfacción laboral, exposición a la violencia, exigencias del trabajo con estudiantes, condiciones de salud.

De allí, que el docente en su quehacer cotidiano, personal y laboral, se ve afectado por una serie de factores psicosociales que han conllevado al educador a un estado de desespero, producto de la presión que ejercen estos elementos en su vida, con secuelas alarmantes.

El Trabajo y el Descanso

Para UNESCO- OREALC (2005), el tiempo de trabajo en la profesión docente se puede resumir en los siguientes indicadores: Muchos docentes trabajan más de treinta(30) horas semanales, sumados los tiempos fuera y dentro de la jornada remunerada. Muchos docentes descansa muy poco entre cada jornada, por lo general, entre 5 y 15 minutos diarios en el plantel.

El trabajo docente invade los espacios extra laborales y domésticos de los profesores y profesoras, por lo tanto, dejan poco tiempo para el descanso durante la jornada laboral normal; a la carga de trabajo docente se le debe sumar la carga de trabajo doméstico, que adquiere una dimensión gravitante en una población laboral mayoritariamente femenina.

A la luz de lo expuesto, es oportuno considerar las opiniones de los entrevistados, en relación a la cantidad de horas semanales, donde los cuatros entrevistados manifestaron tener 36 horas en la Institución, ya que es lo permitido por la Zona Educativa. Por otra parte, se comprobó que los docentes **A, B y D** también tienen horas en instituciones privadas, lo cual significa que sobrepasan la carga horaria permitida que debe trabajar una persona semanalmente. Todos informaron, tener otras horas fuera de la institución, para poder compensar y cubrir las necesidades básicas del hogar.

Tiempo y Descanso en la Jornada Diaria

Al preguntarle si tienen tiempo destinado al descanso durante la jornada diaria, respondieron:

Entrevistado A“nunca, casi no tengo tiempo”

Entrevistado B“Ninguno”

Entrevistado C“Las noches a partir de las seis de la tarde”...

Entrevistado D

“El tiempo de descanso es prácticamente muy poco, imagínese que en ocasiones tengo.., no puedo ir a la casa, no puedo ir a la casa a comer”.

Tiempo y Horas Dedicado al Trabajo Doméstico

Al preguntarles ¿cuál es el tiempo u horas diarias destinada al trabajo doméstico?, las opiniones fueron:

Entrevistado A:

“Me paro a las 4de la mañana y entre las 4 a 7 antes de irme a trabajar, debo de tener adelantada la comida, ya tenía que haber limpiado, barrido, regar las plantas me voy agobiada y cuando vengo por los medios días tengo que terminar de hacer la comida por la noche cuando me toca trabajar tengo que llegar y también tengo que hacerle la cena que no tengo casi tiempo de hacer la cena”.

Entrevistado B:

“Ay bastante, todas las horas que me quedan me acuesto a la 1, 2 de la mañana”.

Entrevistado C:

“No realizo trabajo doméstico, porque el tiempo libre lo dedico para asesorar tesis y para realizar cerámicas, pero te diré que no tengo tiempo libre”.

Entrevistado D:

“Le dedico más de ocho horas diarias, ayudo a mi pareja con los niños”

El influjo del trabajo prolongado en los docentes, más el trabajo doméstico, trae consigo una serie de patologías como la fatiga, el estrés, el mal humor y otras sintomatologías, que hacen que el docente pierda el interés por la función que desempeña dentro de las aulas, situación que afecta también sus relaciones sociales.

Actividades Realizadas Fuera del Horario de Clases.

Al indagar ¿cuáles actividades realizan fuera del horario de clase?, las opiniones manifestadas por los entrevistados, fueron las siguientes:

Entrevistado A:

“Corrijo trabajo y exámenes, preparo la clase, y trabajo en los quehaceres del hogar”.

Entrevistado B:

“puro trabajo de los liceos, y trabajo del hogar. Esa es mi vida”.

Entrevistado C:

“Ehh... fuera del horario de clases, ¿cómo? Ubícame! Bueno mira. Bueno, fuera del horario de clases como te dije ahorita, cuando no estoy descansando eh...me dedico a trabajar en la artesanía, yo también soy artesano, aparte de ser docente, soy artesano y bueno me entretiene trabajar con arcilla, específicamente ahí”.

Entrevistado D:

“Me dedico a revisar exámenes, me dedico a trabajar en tesis de grado para ayudar a otras personas, asesoro tesis de grado, eso es básicamente a lo que me dedico, no practico ningún deporte porque no me da tiempo”.

En este sentido, los estudios explorativos realizados por la UNESCO-OREALC(2005), comprobaron que la suma de horas destinadas a trabajo docente, a trabajo doméstico y a trabajos adicionales, arroja un cuadro de sobrecarga laboral en consecuencia, dejan poco tiempo para el descanso y se convierte así en un factor de riesgo para la salud de los docentes, a considerar en los planes preventivos; al mismo tiempo es un factor de amenaza para el mejoramiento del desempeño docente, es decir, que el

exceso de trabajo laboral, dentro y fuera de la institución, aunado con la carga horaria doméstica de la mayoría de los docentes, está afectando considerablemente el desempeño como profesionales de la docencia, y por ende su estado físico mental. De esto se explica porque tantos docentes hoy día padecen de problemas asociados con el exceso de carga horaria, y entre estos se encuentran los relacionados con la parte psicosocial del individuo.

De los resultados obtenidos, los entrevistados **A, B y D** estiman que el trabajo educativo más el trabajo doméstico, no les permiten descansar. Todos los entrevistados tienen una sobrecarga de labores, puesto que el salario que perciben, el alto costo de la vida, y más la cantidad de personas que conviven en el hogar, los obliga a buscar otras fuentes de ingresos, teniendo que ocupar los fines de semana para ello. Este es el caso de la **Entrevistada A**, quien cumple funciones en la “Misión Sucre”, donde trabaja 16 horas. (Sábado y domingo), además de las 14 horas nocturnas. **Los entrevistado C y D**, dicen que en sus tiempos libres, lo dedican a asesorar tesis, y el entrevistado **B**, trabaja 12 horas nocturnas.

Trabajo Monótono y Repetitivo

En consonancia con lo señalado, es preciso citar los resultados de la pregunta referente a si consideran que su trabajo es monótono y repetitivo, las respuestas fueron las siguientes:

Entrevistado A:

“si es”.

Entrevistado B:

“Si, y yo me la prolongo aquí en la casa cuando me traigo todas las actividades”.

Entrevistado C:

“No. Yo trato de ser lo más creativo posible con mi trabajo. Trato de innovar. Este... y además parto de la idea de que no debo ser el dador de clases. Yo en el salón estoy simplemente como facilitador de la creación de un ambiente de discusión, de diálogo, de participación con los muchachos y que sean ellos mismos que vayan haciendo su clase”.

Entrevistado D:

“Monótono si en cierto modo, porque aun cuando uno quiere innovar la educación el mismo sistema, lo que es la falta de dinero te hace que tu sigas implementando los métodos tradicionales”.

Los resultados claramente demuestran que tres docentes (**A, B, y D**) coincidieron en las respuestas, al señalar que el trabajo que realizan es monótono y repetitivo, sin embargo, el docente **C**, estima lo contrario, lo cual da lugar a inferir, que los entrevistados **A, B y D**, presentan un complejo panorama, la cual pudiera estar provocando profundas transformaciones en su vida personal, que puede afectarsu profesión, la forma de desempeñarla, y la imagen social que proyectan mediante la misma.

Por consiguiente, la forma en que el docente trabaja, donde considera que debe repetir constantemente conocimientos e información para poder cubrir las necesidades cognitivas y educativas de los estudiantes, en relación con el medioambiente y con el contexto en que se desenvuelve, determina en gran medida el proceso salud-enfermedad, porque una tarea repetitiva y monótona, tiende a crear estados de desánimo, cansancio, apatía y desinterés por la labor que se desempeñatodos estos problemas empiezan a presentarse cuando el docente tiene muchos años de antigüedad en el ejercicio de la profesión, una sobre carga horaria y la edad cronológica que es directamente proporcional al surgimiento de problemas relacionados con la labor de educar.

En consecuencia, la repetición prolongada de trabajo, muchos

investigadores lo consideran al respecto, Grimaldi (2005) refiere que este es un factor de riesgo psicosocial que ha conllevado al educador a un estado de desespero, producto de la presión que ejercen estos elementos en su vida, con secuelas alarmantes.

Los factores de interacciones entre el trabajo, el contenido de la tarea, las exigencias, su medio ambiente laboral, la satisfacción laboral y las condiciones de la organización, así como también las características personales del docente, como sus expectativas sus necesidades, su cultura, sus experiencias, va configurando un estilo de vida estresante y poco saludable para las personas.

Sobrecarga en el Trabajo

Al preguntarles si ¿sientes que en tu trabajo hay sobrecarga de responsabilidades?, las repuestas obtenidas, como en efecto se comprobó a través de las observaciones realizadas, fueron las siguientes:

Entrevistado A:

“Siempre hay sobre carga las responsabilidades”.

Entrevistado B:

“Siempre”.

Entrevistado C:

“Mira la sobrecarga es siempre, digamos que muchas veces me la colocan los mismos muchachos. Tú sabes muy bien como es el ambiente aquí en esta institución, pero uno como yo siempre he dicho, ya veinte y cinco años. . Pero yo digo que la sobrecarga me la coloca pero es el carácter, es la rebeldía, todo esa conflictividad que muchas veces los muchachos manifiestan. A veces ha habido enfrentamientos un poco duros”.

Entrevistado D:

“Claro que sí. Siempre mucha sobrecarga porque te exige que estés en un aula de clases 36 horas y además se te exige participar en actos culturales que de repente se realizan en tus horas libres, participar en algún evento especial en tus horas libres o asistir a reuniones que se realizan en tus horas libres o sea que si te exigen mucho”.

Como se puede apreciar, los cuatro docentes entrevistados consideran que tienen sobrecarga de responsabilidades en la labor que cumplen, que aunado a la sobrecarga de horas de clase, donde el educar diferentes caracteres, hace que muchos de estos profesionales se sientan agobiados, mal humorado, más el trabajo extraacadémico y doméstico. Todas estas circunstancias producen en los docentes malestares de agotamiento físico, estrés, que van afectando su estilo de vida familiar y profesional como en efecto afirmaron estos docentes **(A, B y D)**, quienes manifestaron que tienen muchos problemas, por el peso de la responsabilidad de mantener una familia, por no encontrar apoyo en los quehaceres del hogar.

Todos estos factores que no se presentan aislados, sino combinados e interrelacionados con otros como los ya descritos anteriormente, terminan desencadenando en una serie de situaciones que van alterando y desconfigurando su vida personal y profesional.

Trabajo Docente en el Hogar

A partir de estas consideraciones, es preciso citar la opinión expresadas por los entrevistados, en relación a ¿sillevan el trabajo del plantel para el hogar?, respondiendo lo siguiente:

Entrevistado A:

“tengo muchas horas en el plantel, y exactamente poco tiempo

para hacer el trabajo administrativo. A veces tengo que traerme el trabajo a la casa”

Entrevistado B:

“demás, muchísimo porque no me da tiempo en el liceo”

Entrevistado C:

“Trato de minimizar eso, pero si me toca, sí. Hay que llenar boletines, si hay que corregir obviamente, eso va para la casa. Porque uno tiene el tiempo aquí en el aula, es para dar la clase”

Entrevistado D:

“...Si, todo el tiempo que a veces tengo que tomar los fines de semana para preparar las clases y el material de aprendizaje”.

Como en efecto se evidenció a través de las observaciones, que la labor del docente tiende a prolongarse al hogar. Esto es una muestra más de lo que sucede con la mayoría de los educadores, que por el exceso de actividades académicas y administrativas que se les exigen, sobre todo los que trabajan en primaria y secundaria, se ven obligados a salvaguardar su responsabilidad, llevárselos al hogar, dejando de compartir su tiempo libre con la familia, dejar de hacer actividades físicas y recreativas necesarias para relajarse y desestresarse de la dinámica diaria del influjo laboral.

En consecuencia, de acuerdo a los resultados, el trabajo de la docencia invade los espacios extra laborales y familiares de las personas quienes lo ejercen, al mismo tiempo que deja poco tiempo para el descanso durante la jornada laboral normal; con los matices señalados más arriba, dicha situación es común.

Distribución del Tiempo en el Trabajo

Ahora bien, el exceso de carga horaria, y de responsabilidades académicas y administrativas, están distribuidas inadecuadamente, empeorando aún la situación del docente. Esta problemática se constató, con las opiniones expresadas por los entrevistados, al preguntarles sobre la distribución del tiempo dentro de su jornada laboral expresando lo siguiente:

Entrevistado A:

“Inadecuada porque a veces tengo que ir por ejemplo a las once de la mañana porque tengo una hora porque no me agruparon todas las 36 horas en un solo turno. Me gustaría trabajar de siete hasta las doce. No, me dejan una hora para la tarde pues me las hubiesen puestas todas en un turno. En el otro turno uno busca como rebuscarse otras horas ahí en un liceo privado”.

Entrevistado B:

“Regular”

Entrevistado C:

“vamos a darle un calificativo, yo la considero cómoda”

Entrevistado D:

“Lo considero bastante fuerte”.

Se encontró efectivamente que tres de los entrevistados (**A, B y D**) como ellos mismos lo manifestaron, tienen una mala distribución de su jornada laboral dentro de la Escuela Técnica Robinsoniana “Emilio Tébar Carrasco”, situación que complica más la labor, porque tienen horas al final de la mañana o en la tarde. Se les hiciese menos complicado si tuvieran que trabajar toda su carga horaria en un turno. Estos tres docentes entrevistados (**A, B y D**), afirmaron que cuando tienen horas de trabajo ya

cerca del mediodía, han tenido que trasladarse en taxis, por lo incómodo de la hora, y así llegar a tiempo.

Estos factores de interacción entre el trabajo, el medio ambiente laboral, la satisfacción laboral la distribución y exceso de la carga horaria por un lado y por otra parte, las características personales del trabajador, sus necesidades, su cultura, sus conflictos familiares, sus experiencias y su percepción del mundo, conllevan al docente a desinteresarse por su trabajo, a presentar ausentismo y a tener problemas interpersonales en su institución, sobre todo, con el personal jerárquico.

Distribución de la Carga Horaria

Al preguntarles que si la distribución de la carga horaria afecta las relaciones personales en tu sitio de trabajo, los entrevistados opinaron:

Entrevistado A:

“si afecta porque a veces no tengo ni chance de cordializar con mis compañeros de trabajo, no puedo salir con ellos a compartir, no tengo tiempo para eso porque tengo otras responsabilidades fuera de aquí de esta institución”

Entrevistado B:

“Si me ha afectado porque casi no puedo ni conversar, ni puedo, o sea, ese contacto con los compañeros casi no, por el mismo tiempo que se va volando, y no alcanza, además a los jefes no les agrada que en horas de trabajo, se converse”

Entrevistado C:

“Mira, digamos que no. Con los compañeros de trabajo no. Aunque cuando yo soy muy particular en que trato de no tener mucho cotorreo, de no estar hablando mucho lo esencial”

Entrevistado D:

“Esta profesión no es como los médicos y los bomberos que no se pisan la manguera. Pero aquí sí, tú haces algo bien los demás te están viendo, te están envidiando buscan las maneras de que tu quedes mal ante los demás. Llegaste un día” tarde, entonces dice mira aquel llegó tarde, siempre te están tratando de dejar mal ante los demás”

Estos resultados, demuestran que los docentes entrevistados (**A, B, y D**) no tienen muy buenas relaciones interpersonales con sus compañeros, lo que da lugar a repensar que entre ellos hay tiranía, como lo opina el entrevistado **D**, o porque son herméticos, y no les gusta conversar, como lo expone el entrevistado **C**, o por lo que explica **A y B**, que el tiempo no les alcanza para cordializar.

Es necesario que el trabajo docente, se realice en un sistema de relaciones sociales, actividad que establece un diálogo permanente con el sistema social. El educador debe tener tiempo disponible dentro de su institución que le permita establecer relaciones permanentes con sus colegas, para intercambiar ideas, métodos de enseñanza, y para ayudarse mutuamente. Esta situación contribuye a que el trabajo de enseñanza sea más efectivo y gratificante.

En este sentido, Carrillo, Amaya y otros (2008), afirman que el docente necesita aprender a equilibrar y distribuir el tiempo dedicado a las actividades y al descanso. Cuando éste equilibrio no se logra se generan descompensaciones, en el rendimiento físico y mental manifestado en la persona irritabilidad, sensación de desgano y esto en consecuencia altera su desenvolvimiento social.

Estrés

A partir de estas informaciones obtenidas, fue necesario preguntar a los

entrevistados, ¿qué aspectos del trabajo les producen mayor estrés?, las respuestas emitidas fueron las siguientes:

Entrevistado A:

“corregir los exámenes, que a veces no entiendo la letra y dominar la disciplina que aquí eso es difícil todo eso me produce estrés”

Entrevistado B:

“cuando se tienen que pasar las notas, y se aprecia que muchos estudiantes están reprobados, tienen malas calificaciones, y no encuentro como ayudarlos”...

Entrevistado C:

“Lo que tiene que ver con la planificación, la planificación eso es estresante porque la zona educativa exige una cosa, el plantel dice otra cosa.

Entrevistado D:

“El estar corrigiendo, sobre todo cuando hay pruebas escritas. Que yo trato de evitarlas. Sentarme a corregir es estresante porque son muchas veces, los que hay que adivinar lo que los muchachos escribían”

De estos resultados, se desprende que el proceso de evaluación y planificación es uno de los aspectos que más estresan a estos docentes, lo que da lugar a repensar que éstos tienen pocas habilidades en estas funciones propias del proceso enseñanza y aprendizaje.

El conocimiento del profesor sobre los aspectos antes descrito, juegan un papel importante en su competencia dentro de la labor docente, puesto que la base del éxito como educador está en saber educar y saber planificar su estrategia de enseñanza al alumnado, pues eso depende de la eficiencia con que él transmite esos conocimientos. Refiriéndose a las competencias

profesionales del educador, Tejada (2009): plantea “el docente de la sociedad del conocimiento debe responder al saber, saber hacer, saber estar, hacer saber; bajo las pautas de la reflexividad y la indagación (p.15). Todas estas competencias determinan el perfil de los docentes del siglo XXI.

Manejo de Angustia y Estrés

Cuando se les preguntó si ¿se les dificulta manejar la angustia o el estrés que sienten?, todos manifestaron que si, siendo uno de los graves problemas que afectan al docente en su vida personal, no en vano lo señala la UNESCO- OREALC (2005), al comprobar en su estudio comparativo,: “Los problemas de salud que más padecen los docentes, son: estrés, la fatiga, ...

Capacidad para Solventar Inconvenientes en el Trabajo

Por otra parte, al preguntarles si ¿los problemas que se les presentan relacionados con su trabajo, los pueden solucionar?, todos los entrevistados manifestaron que se les hacen difícil de resolver. Esta situación produce un estado de estrés y frustración, angustia, ausentismo, con repercusiones negativas para la salud al no poder resolver los problemas que los afectan dentro de la institución.

Con referencia a lo antes planteado afirma Del Pozo (2004), la vida y la profesión docente conllevan a un cuadro de consecuencias patológicas, tales como: deseo manifiesto de abandonar la docencia (realizado o no), ausentismo laboral como mecanismo para cortar la tensión acumulada, agotamiento, cansancio físico permanente, ansiedad de expectación, estados depresivos, entre otros, deteriorando la vida del docente hasta llevarlo a enfermedades de pronóstico reservado.

Por lo tanto, se concluye que los cuatros docentes entrevistados estiman estresarse cuando no pueden resolver los problemas que se les presentan en relación a su trabajo.

Participación Social

Al preguntarles si ¿pertenece a un grupo social? Los entrevistados manifestaron lo siguiente:

Entrevistado A, contestó afirmativo, en un grupo religioso. **Entrevistado C**, pertenece a un grupo de ceramista. Y los **Entrevistados B y D**, no pertenecen a ningún grupo social.

El pertenecer a un grupo social, bien sea cultural, deportivo, solidario o recreativo, ayuda a que las personas se relajen y se olviden de los problemas que se presentan en su cotidianidad laboral y familiar. Constituye una manera de aliviar las tensiones, generando bienestar y placer por la actividad que se cumple.

Es necesario que todo trabajador pertenezca a un grupo social determinado, puesto que estole va a permitir drenar toda la carga emotiva estresante, para continuar con otra jornada laboral con calidad y eficiencia.

Sueño y el Descanso

El sueño y el descanso constituyen una necesidad vital para el ser humano, lo cual debe darse para reparar las energías en las mejores condiciones y en la cantidad suficiente al fin de continuar el adecuado funcionamiento del organismo. Un descanso y oportuno dormir, permite que el individuo libere las tensiones producidas por el excesivo trabajo, más aún

cuando la labor que se realiza está relacionada con la formación de estudiantes, donde el hecho de realizar actividades educativas con muchos caracteres diferentes, genera estrés y cansancio, por otra parte, si la persona no descansa un tiempo determinado, esta puede terminar con un excesivo mal humor generando así malestar en el entorno laboral y personal.

Horas de Descanso

Ahora, bien en relacionar las horas de descanso y sueño de los entrevistados, y su incidencia en el estilo de vida personal y profesional, se detectó lo siguiente:

Entrevistado A: manifestó dormir últimamente seis horas diarias, considera que el tiempo que dedica para dormir es muy poco, aunque las pocas horas que duerme señala que son reparadoras. Al despertarse, todavía siente sueño pero tiene que levantarse para aprovechar el tiempo para hacer sus quehaceres antes de irse a trabajar. De igual manera, expresó no realizar siesta. Es por ello, que cuando está descansada, por ejemplo los fines de semana a partir de las tardes, su estado de ánimo cambia, convirtiéndose en entusiasmo, pues el estar cansada le estresa y no puede trabajar bien. Con facilidad no puede conciliar el sueño, pero como vive con ataque de ansiedad, toma pastillas, y eso le produce sueño. Manifiesta que con la falta de sueño y el poco descanso, siente que se debilita y se pone irritable, sintiendo que no posee suficiente concentración y tranquilidad para explicar la clase. Esto le pasa con frecuencia, porque los momentos que se dedica a descansar, son muy pocos, puesto que la carga horaria y el trabajo doméstico, no se lo permiten.

Entrevistado B: Está acostumbrada a dormir más o menos cuatro horas diarias, considera que el tiempo que tiene para dormir es malo porque lo

ideal serían ocho horas. Se acuesta entre a las doce (12), a la una (1) am y se despierta a las tres porque tiene un hijo que trabaja y se despierta a esa hora para ver si el hijo llegó. No duerme casi nada y eso le produce un cansancio en su cuerpo, considera que las horas de sueño que tiene no son reparadoras, porque no se recupera el sueño perdido. A la hora del medio día, se acuesta para hacer la siesta, pero no se duerme. Cuando duerme más o menos de lo acostumbrado, esto no influye en su desempeño laboral, se le hace difícil conciliar el sueño todo el tiempo, da muchas vueltas en la cama para poder dormir, por ello, necesita de algún medicamento para conciliar el sueño, la falta de sueño le produce debilidad. Los momentos que dedica para descansar son muy pocos, porque la dinámica de su trabajo no le permite momentos de descanso.

Entrevistado C: Duerme un máximo de siete horas diarias. Considera que el tiempo que dedica a dormir es bueno, eso va en función de muchas cosas. Además, considera que las horas de sueño que tiene son reparadoras, por eso trata de no perder sueño y descansar. No realiza siesta, no tiene tiempo para ello. Cuando duerme más horas o menos horas de lo acostumbrado esto influye en su desempeño laboral, porque tiene más energía para lidiar con los estudiantes, y el trabajo se hace agradable. Cuando no descansa, hay agotamiento, cansancio y a veces eso le entorpece un poco la dinámica. Algunas veces ha necesitado de pastillas para dormir. Le es difícil conciliar el sueño cuando la situación es muy fuerte. Trata de ser lo más limitado con las pastillas para dormir porque no le gustan mucho. Pero generalmente con ejercicios de respiración, con yoga, trata de conciliar el sueño. Estima que la falta de sueño le produce cierta desconcentración. Los momentos que dedica para descansar son los necesarios. Su horario laboral le permite muy pocos momentos de descanso.

Entrevistado D: Está acostumbrado a dormir más o menos, siete horas diariamente, duerme aproximadamente de 11 de la noche a 6 de la mañana. Considera que el tiempo que dedica a dormir es Insuficiente porque agota muchas energías puesto que pasa todo el día trabajando. Considera que las horas de sueño que tiene, no son reparadoras, le provoca seguir durmiendo pero como el deber lo llama tiene que irse a trabajar. No tiene tiempo para realizar siestas. Cuando duerme más o menos de lo acostumbrado esto influye en su desempeño laboral. Por ahora no necesita de pastillas para dormir, pero ha tenido que recurrir a la lectura, ver televisión, para inducir el sueño. La falta de sueño le produce irritabilidad, debilidad, los momentos que dedica para descansar son muy pocos.

Como se puede observar, los resultados obtenidos, indican que todas las opiniones coincidieron, en que el exceso de trabajo no les permite descansar durante el día. Las entrevistadas **(A y B)**, duermen pocas horas de noche, puede ser producto de la edad y el cansancio de la cotidianidad, más las actividades domésticas. Ambas necesitan de pastillas para dormir. A los cuatro entrevistados, la pérdida de sueño le causa irritabilidad, los debilita y pierden la concentración cuando no han tenido suficiente descanso. Los cuatro entrevistados reconocen que el exceso de trabajo, les impide descansar y dormir el tiempo necesario que exige el organismo.

Por lo tanto, las emociones, la ansiedad, las preocupaciones son factores psicológicos que pueden beneficiar o perjudicar la calidad y cantidad de sueño, ya que dependiendo del horario e intensidad de la carga horaria que tenga el docente, se dan o no los momentos de reposo y descanso. Al respecto Carrillo, Amaya y otros (2008), afirman que el docente necesita aprender a equilibrar el tiempo dedicado a las actividades laborales y al descanso.

Para finalizar, se comprobó según la opiniones de la mayoría de los entrevistados, que el tiempo de descanso y sueño, no está acorde con la cantidad de horas diarias que el cuerpo humano necesita para reparar las energías producto de la excesiva jornada laboral, lo que conlleva a que el docente se irrite y debilite, transformándose estado de ánimo, influyendo negativamente en la calidad de la educación.

Una Aproximación de las Condiciones del Trabajo

Aspecto de Infraestructura del Plantel

Los resultados obtenidos en relación a las condiciones de la planta física donde labora los docentes entrevistados, coinciden en caracterizarla como un ambiente desagradable para el proceso enseñanza y aprendizaje, como se comprobó a través de las observaciones realizadas. En efecto, los datos revelan que las aulas tienen iluminación deficiente, la ventilación en iguales condiciones, las aulas son calurosas, algunos salones tienen ventiladores en el techo, pero casi no refrescan el ambiente. Los salones no tienen mesas ni sillas para que el docente pueda sentarse y colocar sus pertenencias, tienen que utilizar las mesas de los estudiantes.

Condiciones de los Baños

Señala el **Entrevistado A:**

“los baños son un poquito bueno pero sucios, los obreros los limpian pero son tantos alumnos que ahí mismo se ensucian las pocetas están un poco dañadas a veces no les baja el agua, los cerrajes están malos”.

Asimismo, el **Entrevistado B:**

“fatales, fatales aunque han hecho arreglos los alumnos lo han roto”.

La opinión del **Entrevistado C:**

“horrible con decirte que prácticamente los docentes tienen que compartir los baños con los estudiantes y es preferible orinar por ahí por fuera que orinar en estos baños”.

Entrevistado D:

“¡Bueno! aquí si se rompió el calificativo de regular para pasar a pésimo”.

En cuanto a las condiciones de la pizarra, los entrevistados coincidieron en estimar que muchas de ellas, están en malas condiciones, sobre todo porque los estudiantes las dañan.

Al respecto Martínez (2007): indica que para ejercer la función docente con eficacia y eficiencia, el docente se debe sentir cómodo; esto indica que su ambiente de trabajo debe ser favorable: buena estructura, iluminación, ventilación, de tal manera, que se sienta agrado y motivado” (p.56).

De acuerdo a la cita anterior, la infraestructura física del plantel representa en muchos casos una limitación para ejercer la docencia, los resultados del estudio realizado a los cuatro docentes determinaron que las condiciones del medio laboral, no son las más óptimas, pues la ventilación e iluminación es deficiente, al igual que la inseguridad que se vive dentro y fuera del sitio de trabajo, hacen que la labor docente, no sea tan gratificante, puesto que al no existir las condiciones mínimas de trabajo, se le dificulte ejercer una labor de calidad y eficacia con el estudiantado.

Riesgo de Exposición a la Violencia

Los docentes están continuamente amenazados por estímulos que provienen de su entorno físico y social, es decir la delincuencia y el vandalismo. De allí, que deben protegerse continuamente contra toda clase de agresiones, ya sea las que provienen de agentes físicos, químicos o microbianos como también de aquellas que provienen de otras personas. Por tal razón, evitar los peligros es una necesidad de todo ser humano, quien debe protegerse de toda agresión interna o externa, así como la práctica de medidas preventivas que permitan el mantenimiento de la integridad biológica, psicológica y social.

Medidas Preventivas

Al preguntarles ¿Cuáles son las medidas preventivas que realizan para el mantenimiento de la integridad biológica, psicológica y social?, se encontró lo siguiente:

Entrevistado A: Va a la iglesia a la cual pertenece, dos veces en la semana, porque su fe en Dios la protege de todo mal. También algunas veces acude a la iglesia cuando se siente muy aprehensiva, muy nerviosa y en la parte de relajamiento de distracción nada más que la televisión. Manifestó que las visitas al psiquiatra no son muy frecuentes. Sólo va dos o tres veces al año. Uno de los vicios que en la actualidad atenta contra su salud, es el café.

Asimismo, consideró que en su sitio de trabajo está expuesta a riesgos. Por lo menos unos de los peligros que atenta contra la salud está en el hecho de la violencia que reina en el plantel y en sus alrededores, puesto que es una zona de alto riesgo.

En cuanto a si toma algunas precauciones en su trabajo para evitar riesgos para la salud, manifestó que evita riesgos, al no traer carteras ni prendas para el liceo, el teléfono celular, lo tiene que tener bien escondido, trae agua de su casa porque no confía en el agua de los filtros, las necesidades fisiológicas las hace en su casa porque los baños de aquí no me parecen limpios, porque además, a los mismos baños que van los profesores, los utilizan los estudiantes. Aunado a esto, expresó que la institución no facilita los instrumentos de protección y seguridad laboral. También, Considera que las vías de acceso a su sitio de trabajo presentan un alto riesgo, por el tráfico y los conflictos, cuando los hay, no sabe hacia dónde dirigirse porque tan peligroso es agarrar la calle que te atropelle un carro como ingresar a un barrio que te asalten.

Entrevistado B: Estimó que las medidas preventivas realizadas para el mantenimiento de tu integridad biológica, psicológica, social, residen en encomendarse a Dios, la frecuencia con que lo hace es casi siempre. Considera tener un vicio que en la actualidad atenta contra su salud, es la de comer chocolate. Igualmente, considera que en su trabajo está expuesta a riesgos de accidentes que atentan contra su bienestar, los cuales son las huelgas estudiantiles que le crean un estado de nervios, porque la mayoría de las veces hay detonaciones, otro motivo de angustia es la vía para cruzar al liceo la cual es difícil y peligrosa transitar, pues los carros en ocasiones han impactado contra la pared del liceo causando daños a la estructura, no obstante, los alumnos de esta institución toman los pupitres golpeándolos contra el piso provocando excesivo ruido que perturba la paz y tranquilidad de los presentes, generando de este modo nervios, y por último, otro riesgo a que está expuesta que los delincuentes que puedan tener acceso a la institución.

Por todo ello, toma algunas precauciones en el trabajo para evitar

riesgos para la salud, como no llevar objetos de valor, ni cartera. La institución no le facilita los elementos de protección para su seguridad personal. Asimismo, manifestó que las vías de acceso al trabajo representan muchos riesgos.

Entrevistado C: Las medidas preventivas que realiza para el mantenimiento de la integridad biológica, psicológica y social, la busca en la ayuda de un profesional, un psicólogo que es su amigo., ayuda que solicita con poca frecuencia. Tiene un solo vicio que en la actualidad atenta contra su salud, y ese es el cigarrillo. Considera que en su sitio de trabajo está expuesto a riesgos de accidentes, que ponen en peligro su bienestar, como la avenida, ya que es bastante difícil atravesarla. Toma algunas precauciones en el trabajo para evitar riesgos para la salud, y consiste en estar a la expectativa, al ver el primer indicio, de conflicto estudiantil, busca las maneras de salir del plantel. Esto lo debe hacer, porque la institución no le facilita los elementos de protección para su seguridad laboral.

Entrevistado D: Las medidas preventivas que realiza para el mantenimiento de la integridad biológica, psicológica y social, la busca a través de la medicina trascendental, la cual lo ponen en práctica, muy pocas veces. Considera no tener algún vicio que en la actualidad que atente contra su salud, puesto que dice que no fuma, ni bebe, ni consume ningún tipo de droga. Considera que en su sitio de trabajo está expuesto a riesgo de accidentes, que ponen en peligro su bienestar, por las huelgas y la violencia estudiantil, aunque se ha aplacado un poco. Toma algunas precauciones en el trabajo para evitar riesgos para la salud, como llevar consigo un poquito de vinagre para evitar que las bombas lacrimógenas la afecten, en vista que la institución no le facilita los elementos de protección para su seguridad laboral.

Toda persona en salvaguarda de su integridad física, debe procurar evitar exponerse a peligros que puedan poner en riesgo su salud. Las constantes exposiciones de riesgo, conllevan al individuo a presentar cuadro depresivo y traumático, que van a incidir negativamente en la labor que cumple. En este sentido, Carrillo, Amaya y otros (2008), conciben la necesidad de evitar peligros como:

La capacidad que tienen los seres humanos para comportarse en cuanto al cuidado de su salud, las costumbres de las personas en cuanto a aspectos nocivos para la salud como el cigarrillo, alcohol, drogas, etc.; la forma de enfrentar y tolerar efectivamente estímulos estresantes o situaciones difíciles pasadas y presentes y los mecanismos de defensa o adaptación del individuo(p.45)

De los resultados obtenidos, se concluyó que los docentes entrevistados, estiman estar en constante peligro, debido a la violencia estudiantil, y la afluencia de vehículos, al tener que pasar la avenida para llegar a la institución o salir de ella. Esta situación altera los nervios, al producir estado de ansiedad, angustia, y una fuerte tendencia a ausentarse del plantel.

Para corroborar esta situación, se les preguntó a los entrevistados si el entorno social que les rodea, dentro como fuera del trabajo, afecta su rendimiento laboral. Las opiniones estuvieron divididas. Los **entrevistados A y B**, afirmaron que siempre los afectan, y los **entrevistados C y D**, a veces los afectan porque tratan de no involucrarse, y mantenerse al margen.

En relación al entorno social donde está ubicado el plantel, se considera que afecta notablemente el desempeño docente porque a pesar de que la Escuela Técnica está separada con rejas, muros y puertas, personas ajenas a la institución perturban la actividad escolar. El problema se plantea porque existe un alto nivel de conflicto en la comunidad local, ya que individuos desadaptados generan violencia propiciando huelgas, accidentes con

estudiantes, saqueos, quema de vehículos a los profesores. En sí, son muchos los problemas que están afectando la vida personal y profesional del docente, ya que sienten que sus vidas corren peligro. Esta problemática se constituye, tal como lo manifiesta Martínez (2007), “en uno de los factores psicosociales que está incidiendo en el deterioro de la salud del docente” (p, 48)

Los cuatro docentes entrevistados manifestaron que la violencia es un problema grave en la escuela técnica que están repercutiendo en su salud emocional, ya que estos viven en constante estrés, con presión a lo que pueda suceder No en vano lo expresa UNESCO- OREALC (2005), cuando afirma que. “el alto índice de violencia, que viven la mayoría de los docentes dentro como fuera del plantel, está afectando su salud emocional. Por otro lado, Martínez (2007), estima que: “es uno de los factores psicosociales que está incidiendo en el deterioro de la salud del docente” (p, 48).

Esta realidad que se describe, no es ajena en los docentes entrevistados de la Escuela Técnica Robinsoniana, Emilio Tébar Carrasco, quienes al preguntarles si han recibido amenazas a su integridad física, las respuestas fueron:

Amenazas a la Integridad Física

Entrevistado A expresó:

“He recibido amenazas por parte de los alumnos constantemente, cada vez que hay un conflicto de violencia. Esto para nadie es un secreto que en la Escuela Técnica han habido conflictos, uno está expuesto que un alumno de eso venga a maltratarle le dé un tiro, son muy violentos”.

Entrevistado B:

“Si fui amenazada por un alumno que si no le ponía la nota ahí y él me iba encarnar un cuchillo por el estómago”

Entrevistado C:

“Sí. Si me he visto amenazado. No digamos que en muchas oportunidades pero si ha habido oportunidades, donde este... aparte que me la han manifestado, hay unas que me la han manifestados y otras que digamos que me las han transmitido. Ya uno en este trabajo ha aprendido las expresiones corporales, las miradas y muchas veces ellas mismas sin palabras manifiestan”.

Entrevistado D:Manifestó:

“Sí, he recibido amenaza a mi integridad física, aproximadamente unos 2 o 3 encontronazos con estudiantes y el último por decirle que los payasos estaban en el circo y que se dejara de payasería, me amenazó con golpearme al salir de la institución”.

En consonancia con lo expuesto, se detectó, según las opiniones de los entrevistados, que en la institución existen grupos conformados de estudiantes violentos, que son los que siempre están originando conflictos. Estos estudiantes se dan a la tarea de crear disturbios, saqueos, deterioro del mobiliario, y de otras acciones vandálicas.

A partir de los resultados obtenidos, se destaca que la violencia escolar es uno de los escollos que está afectando la salud física y mental del docente, con repercusiones negativas en la calidad de la educación.

Exigencias del Trabajo con los Estudiantes

A pesar que las condiciones ambientales desfavorables representan un factor que puede afectar la salud y el trabajo del educador, no es menos

cierto que trabajar con caracteres y conductas diferentes, representa un trabajo exigente que necesita necesariamente de muchas habilidades y destrezas por parte del docente para realizar su labor con eficiencia. De las variables referidas a los alumnos, las más frecuentes son: falta de cooperación por parte de padres y representantes, de apoyo pedagógico de especialistas en la escuela, como Trabajador Social, Psicólogo, Sociólogo.

De igual forma, los entrevistados manifestaron que la institución cuenta con un Trabajador Social para prestar apoyo a aquellos estudiantes con problemas de conducta y aprendizaje. Este profesional es la única ayuda que dicen los docentes recibir, puesto que los padres madres y /o representantes no cooperan con las actividades pedagógicas y extra académicas en la institución.

En el marco teórico, se hace referencia a lo expresado por la UNESCO- OREALC (2005), quien determinó que uno de las variables que más afecta al docente, al igual que las ya expuestas, lo constituye el hecho de trabajar con estudiantes con características individuales, como la edad, problemas de conductas, problemas de aprendizaje, diferencias culturales, problemas de comunicación, entre otros. Esta afectación incide en su estilo de vida personal como profesional.

En consecuencia, se puede inferir que la vida emocional y laboral del profesor entrevistado, están afectando de sobre manera las exigencias del trabajo con los estudiantes.

Condiciones Sociales del Trabajo

Al correlacionar todas las variables ya estudiadas, se tiene que las condiciones sociales que rodean a la institución, no son las más idóneas para que se dé un aprendizaje de calidad, y menos para favorecer la salud física y mental del educador que allí se desempeña. Son muchos los problemas que están afectando al estudiantado, y por supuesto esto repercute en la labor de los que tienen la responsabilidad de formar ciudadanos y ciudadanas.

Esto se corroboró con las observaciones realizadas y confirmadas por las opiniones al respecto aportadas por los entrevistados:

Entrevistada A:

“Hay problemas en el entorno social que afecta los objetivos pedagógicos tales como: por ejemplo la mayoría de los alumnos viven con los abuelos y son abandonados por los padres, hay problemas de adicción, hay problemas de violencia intrafamiliar pudiera ser, los alumnos a veces llegan molestos de la casa porque el papá le pegó o no le dieron comida”

Asimismo, el **Entrevistado B**, estimó:

“Si hay problemas en el entorno social que afecta los objetivos pedagógicos, y uno de ellos es abandono de los padres, hay niños que si han llorado que la mamá y el papá trabajan, entonces ellos se sienten afectados se quedan con las tías que los maltrata, hay niños que han llegado golpeados o sea hay cosas en la Escuela Técnica y en muchos liceos que han influido en la violencia por el abandono de los padres hacia los hijos”.

El Entrevistado C, dijo:

“Muy pocos son los docentes comprometidos con esa parte. Bueno si básicamente eso eh y creo que de todas hay un poquito en esta institución como vienen de sectores bajos, hay chicos que vienen con la violencia y hay chicos que vienen eh

de familias desintegradas, padres divorciados, hay unos que los cría simplemente las abuelas y entonces eso da basta a que los chicos sean más violentos”.

EntrevistadoD:

“Si, muchos a pesar de que la matricula han disminuido eh siguen viniendo los chicos de sectores bajos, sectores que a donde la violencia es prácticamente el pan de cada día”.

Al respecto, la UNESCO-OREALC (2005), señala: es importante saber en qué medida los docentes sienten que el entorno social constituye una exigencia adicional para su trabajo, limitando el logro de los objetivos. Uno de los problemas del entorno social que afecta la labor docente, lo constituye, la pobreza, la violencia intrafamiliar, la drogadicción, las agresiones y las amenazas.

Relaciones Interpersonales con el Personal de la Institución

Las relaciones personales de cordialidad y respeto entre los seres humanos, hacen que la labor de la enseñanza sea gratificante para el funcionario quien la ejerce. Un buen clima organizacional favorece dentro y fuera del aula la calidad de la educación.

Al detectar, como son las relaciones interpersonales de los entrevistados con sus compañeros:

Entrevistado A:afirmó:

“regular tengo buenas amistades con algunos, pero hay otros que son difíciles de abordar eso son con los que a veces tengo problemas”.

Entrevistado B:

“Regular.”

Entrevistado C:

“Vamos a hablarte, buena”.

Entrevistado D:

“Regular con tendencia a mala”.

Esta situación de deterioro de las relaciones interpersonales que describen los entrevistados, pudiera estar asociada con la falla de comunicación, que se explica por el escaso tiempo y las variadas ocupaciones que deben cumplir por las exigencias propias del trabajo, y las responsabilidades externas que tienen cada uno de los docentes, tiempo que les impiden compartir con sus compañeros, bien sea, por la sobrecarga de horario y el factor económico familiar. Todos ellos se conjugan de manera adversa, incidiendo en su labor y en su vida personal.

En este sentido, Selye (2002) señala” el deterioro de las relaciones interpersonales entre el docente, conlleva al educador a vivir estados de angustia que terminan en estrés, desencadenante de estados psicológicos depresivos” (p.65).

Al correlacionar las opiniones anteriores concómo es la comunicación con su grupo de trabajo, se encontró que:

Entrevistados A:

“Bueno vamos a decirte que regular tengo buenas amistades con algunos pero hay otros que son difíciles otros que son difíciles de abordar eso son con los que a veces tiene problemas”

Entrevistado B:

“la comunicación con su grupo de trabajo es regular, y su relación es de colaboración en algunos casos, pero yo más que todo me centro en mi trabajo como tal”.

Entrevistado C:

“Buena, para darle un calificativo”.

Entrevistado D:

“La Comunicación es difícil. Aquí la colaboración es bastante difícil mira que para realizar un periódico escolar a veces 2 personas tienen que encargarse porque las demás se olvidan de que tienen que colaborar y si tú le pides colaborar es un problema pues e incluso los mismos sub directores a veces no puedes pasar por encima de los docentes en ese sentido”.

Los entrevistados A y B, manifestaron tener una comunicación con su grupo de trabajo regular, por otra parte el entrevistado C, la califico como buena, sin embargo el entrevistado D, dijo que era difícil sobretodo con los directivos del plantel. Se puede evidenciar que entre los miembros de dicho plantel la comunicación no se da de manera asertiva.

Diálogo

Ahora bien, cuando se les preguntó si ¿recurre al diálogo para resolver problemas que se presentan en el ambiente laboral?, se encontró: que todos los entrevistados utilizan el diálogo para resolver los problemas.

Es importante, que la actuación del docente en su ámbito educativo, demuestre con una conducta adecuada, la preeminencia de que tiene más valor didáctico que las palabras que pudiera utilizar en la formación de sus discípulos. Debe demostrar con su ejemplo, el modelo de hombre o mujer que representa y que les exige la sociedad, para conformar el tipo de

ciudadano y ciudadana establecido dentro del marco legal. La solidaridad, el establecimiento de relaciones interpersonales y de diálogo para resolver los conflictos, son aspectos que van a influir positivamente en la formación de los estudiantes bajo su responsabilidad. No obstante, cuando se encuentran docentes, con conductas contrarias a las señaladas, genera en el alumno, desagrado, y ausentismo del salón de clase.

Al respecto, señala García Hoz (2006): “La educación supone entrega personal del educador: hacer y enseñar, ejemplo y palabra, coherencia entre lo que piensa y lo que vive, compromiso en la búsqueda de la verdad, y generosidad para transmitirla a sus alumnos” (p.44)

Por otro lado, se pudo detectar a través de las observaciones y las opiniones emitidas por los entrevistados al preguntarles cómo es la relación que mantiene con sus estudiantes, las respuestas expresadas, fueron las siguientes:

Entrevistado A señaló:

“La relación con estos niños de aquí de la Escuela Técnica son difíciles, tienen unos caracteres, pues son muy violentos tienes que tenerlos y tratarlo con mucho respeto”.

Entrevistado B estimó:

“Regular porque hay estudiantes muy violentos y muy atrevidos que ya uno está predispuesto a esos estudiantes como tal”.

Entrevistado C manifestó:

“Trato de que sea, digamos, más sano posible, lo más imparcial, lo más profesional posible. Este... el grupo que se maneja aquí, es bastante fuerte no. En ese sentido, que con algunos grupos mantengo una relación en un término, digamos que regular”

Entrevistado Dafirmó:

“Con algunos es buena, con otros no porque no valoran el trabajo que tú haces. Regularmente los chicos que estudian en esta institución vienen de sectores que son bastantes violentos, tienen bastantes problemas y esos chicos ya son violentos de por sí y no respetan al docente.

De estos resultados, se destaca que los entrevistados no tienen buena relación con sus estudiantes, motivado a que estos son difíciles de tratar por lo violentos que son, y no respetan la autoridad del docente. Las condiciones sociales de esta profesión son de enorme importancia para el logro de los objetivos pedagógicos, por un lado, y también para el bienestar y la salud de los propios docentes, puesto que trabajar en un medio violento, deteriora las relaciones interpersonales, el trabajo educativo se hace dificultoso, y esto crea frustración que se traduce en malestar psicosocial en el profesional.

Relación Docente- Estudiante

Al correlacionar estos resultados, se les preguntó a los entrevistados ¿si les afectan la actitud que toman los estudiantes para con ellos?, los cuatro docentes coincidieron afirmativamente en las respuestas, al considerar que viven estresados al pensar que algún alumno de los violentos, pueden agredirlos físicamente en cualquier momento,

Dentro de este orden de ideas, La UNESCO- OREALC (2005) señala. “el alto índice de violencia, que viven la mayoría de los docentes dentro como fuera del plantel, está afectando su salud emocional.

Con respecto a la relación interpersonal con el personal directivo, las opiniones están divididas. Por ejemplo.

Entrevistado A contestó:

“Bueno es difícil tener una buena relación con el personal directivo porque ellos tienen un criterio para gerenciar. Usan la dictadura para someter al personal para que cumpla con el trabajo y eso no debe, ahí es donde viene el roce con y el personal directivo”

Entrevistado B consideró:

“Más o menos porque la directora es otra violenta, más cuando viene a llamar a uno es muy altanera”.

Entrevistado C:

“Regular”.

Entrevistado D.

“Regular porque como te dije el trato con los directivos es de hola y chao y algunas reuniones”.

De estos resultados, los entrevistados C y D manifestaron que la relación con el personal directivo es regular, no obstante, las entrevistadas A y B expresaron que su relación con el personal directivo es difícil, debido a la forma como estos se dirigen con el resto del personal que hace vida en la institución.

Cuando las relaciones interpersonales están deterioradas, esto produce una atmósfera de conflictividad, que perturba la paz laboral y desmotivación por la función que se cumple dentro de la institución no obstante, cuando existen buenas relaciones de camaradería y respeto, se siente gusto en ir a cumplir con las responsabilidades asignadas.

En este sentido Selye, (2002) plantea que, “el deterioro de las relaciones interpersonales entre el docente con el gerente de la institución, conlleva al educador a vivir estados de angustia que terminan en estrés

desencadenante de estados psicológicos depresivos” (p.65)

El deterioro de las relaciones interpersonales con los directivos, es una situación que afecta a la mayoría de los entrevistados, constituyendo un factor perturbador de la vida del docente, y por lo tanto, de su función como tal.

Las relaciones interpersonales, están influenciadas por el clima organizacional de las instituciones educativas. Un buen clima organización en sentido amplio es concebido como el resultado de las buenas relaciones entre todos los miembros que integran la comunidad educativa. Esto favorece que el trabajo educativo se realice con agrado, colaborativo, participativo y estimulante. Pareciera que ninguno de estos aspectos es sentido por los entrevistados en su lugar de trabajo.

Satisfacción Laboral

Desde el punto de vista evolutivo, el trabajo de educar, está determinado por las fases que el docente pueda vivir como individuo, como partícipe de un grupo social o comunidad dentro de una institución. Dentro de este orden de ideas, Dubar, (2002), plantea cuatro formas de reconocer la identidad en los docentes: desde la identidad del centro, la identidad de aula, identidad de red e identidad exterior; desde estos puntos, es necesario comprender la labor que cumple el docente y sus implicaciones en su ámbito social familiar. La identidad de cada docente es su propia historia y el cambio que vive construyendo y reconstruyendo a lo largo de su ejercicio. En este devenir de construir la identidad cada docente, cuando sus perspectivas y expectativas son positivas, el educador siente satisfacción por la labor que cumple.

Sentido de Pertenencia

Ahora bien, al preguntarle ¿qué significa para ellos la carrera docente?, las opiniones fueron las siguientes:

Entrevistado A:

“Bueno al principio para mí la carrera docente era maravillosa entre a esa profesión por vocación pero en los actuales momentos la profesión para mí es un sacrificio, cansancio, agotamiento, es frustración eso para mí es la carrera docente”

Entrevistado B:

“Es maravilloso pero tenemos muy mala recompensa, es decir, no somos bien recompensado”.

Entrevistado C:

“Ser docente, es una gran responsabilidad. Yo asumo mi trabajo primero, un compromiso moral conmigo mismo. Y un compromiso moral. Ser docente para mí, implica la configuración de un pensamiento, donde se trata de perfilar lo que debe ser un individuo, lo que le da razón de ser a un hombre y a una mujer como miembro de una sociedad, de un grupo y entonces en función de eso, es que yo ejerzo”.

Entrevistado D:

“Bueno en principio cuando inicie esta carrera para mí, ser docente era un compromiso constante con la sociedad, un compromiso con tu patria pero ese compromiso se ha desvirtuado en qué sentido, no es que se haya acabado eso de la vocación no, muchos tenemos vocación pero el mismo sistema ha hecho que la educación haya desmejorado en todo sentido uno venía con unos ideales con unas ideas y cuando te llegas a la realidad te encuentras con que es muy distinto, los chamos son tremendos, la paga es muy ínfima comparando con otras personas, un obrero gana mejor que tú, cuando tu dedicas todo el...”

De las opiniones expresadas por 2 de los entrevistados (A y D), manifestaron

que la carrera docente al principio era maravillosa y significaba un compromiso, pero que sin embargo, hoy en día representa en ellos cansancio, agotamiento, sacrificio ya sea por todas las horas que dedican al trabajo docente, o a otros factores de igual importancia como el escaso tiempo de recreación, y descanso, por otro lado los entrevistado (B y C) a pesar de ser los 2 con mayor edad y con más años de servicios expresaron ese compromiso con la labor docente y sentido de pertenencia con su profesión, es así pues que la vocación de servicio, es determinante en el éxito del docente, en relación con los objetivos educacionales que se persiguen.

Es por ello, que es importante conocer el desarrollo de la carrera docente, para saber cómo ha ido evolucionando el educador.

Satisfacción del Desempeño Laboral

Ahora bien, al preguntarle a los Entrevistados si ¿están satisfechos con su desempeño laboral?, manifestaron lo siguiente:

Entrevistado A:

“Bueno con mi desempeño laboral estoy muy satisfecha lo que no estoy satisfecha es con el producto que se está que se está obteniendo”

Entrevistado B:

“No”

Entrevistado C:

“Si, aunque a veces siento que he fallado cuando veo que alumnos han abandonado, no han seguido, cuando veo que estudiantes no dan el que uno quiere que den como estudiantes, como personas, entonces ahí siento que estoy fallando en mi trabajo”.

Entrevistado D:

“Si estoy satisfecho incluso me encanta colaborar y...uno tiene que estar dado todo el tiempo a que la educación vaya mejorando Con lo que no estoy satisfecho es con la remuneración. Mucho trabajo, por poca paga.”

Como se puede apreciar, tres de los entrevistados (**A, C y D**) reconocen que están satisfechos con la labor que cumplen, sin embargo, el Entrevistado **B**, rotundamente lo negó. Independientemente del motivo, se evidencia una insatisfacción laboral, que repercute en el estilo de vida de éste entrevistado. Es decir, una persona se siente satisfecha por la función que cumple, cuando sus esfuerzos son reconocidos, valorados en su entorno laboral y social.

Al respecto, Barraza y Ortega (2009) afirman que la satisfacción laboral se puede definir, “como la actitud que muestra el trabajador frente a su trabajo, y que esa actitud se basa en creencias, valores que el trabajador desarrolla de su propio trabajo y que necesariamente influirán de manera significativa en sus comportamientos y en sus resultados.

Un docente se siente satisfecho por la función que cumple, cuando sus esfuerzos son reconocidos, valorados en su entorno laboral y social. Esa satisfacción es manifestada a través de la realización del desempeño laboral con eficacia y eficiencia, en función del logro de los objetivos educacionales.

Grado de Satisfacción Laboral

Al preguntar ¿Cuál es el grado de satisfacción de los docentes entrevistados?, se encontró lo siguiente: que los cuatro docentes coincidieron en las repuestas, al manifestar en primer lugar, que el salario, que perciben es pésimo. En relación, si tienen libertad para elegir sus propios métodos de trabajo, todos respondieron tener autonomía. Estos

manifestaron también que nunca han recibido reconocimiento por el trabajo bien hecho. Reconocen que cumplen con sus obligaciones: son puntuales con sus responsabilidades académicas y cumplen con el horario pre establecido.

De acuerdo con esto el **entrevistado A**: manifestó:

“Si cumplo. Algunos momentos he metido permiso, porque me desmotivan, me enfermo me da de todo, me provoca renunciar pero no renuncio porque me hace falta el dinerito que gano.”

Entrevistado B refirió:

“Por lo general voy siempre a clases y trato de ser puntual a veces, he fallado en algunos tiempo cuando estoy de reposo médico bien sea por psiquiatría o por problemas de foniatría”.

Entrevistado C:

“Salvo en aquellas condiciones que por situaciones de salud, algún impedimento, trato de comunicarme con la institución”.

Entrevistado D expresó:

“Si soy muy puntual por esa parte”.

Al preguntarle si están conformes con la Evaluación de Desempeño, las opiniones fue que no se hacen esas evaluaciones, solo para el personal que le van a dar la titularidad.

De las informaciones obtenidas, se aprecia que estos cuatro docentes presentan un grado de satisfacción muy baja, que se refleja cuando uno de los entrevistados dice lo que le provoca renunciar, pero que no lo hace, porque necesita el dinero. Además, no se sienten estimulados, ni por la parte económica, ni por el reconocimiento y evaluación del desempeño laboral.

Al respecto, Barraza y Ortega (2009) expresan que la satisfacción

laboral se puede definir, “como la actitud que muestra el trabajador frente a su trabajo, y que esa actitud se basa en creencias, valores que el trabajador desarrolla de su propio trabajo y que necesariamente influirán de manera significativa en sus comportamientos y en sus resultados” (p, 65).

La satisfacción laboral es el factor mediador entre las condiciones laborales y las consecuencias organizacionales e individuales Guillen y Guil(2000), la definen como un estado emocional positivo o placentero que resulta de la percepción subjetiva de las experiencias laborales de las personas.

Muchas veces la insatisfacción laboral a causa de conflictos que se presentan en el plantel, pueden desencadenar en un problema psicosocial que afectan la vida y la profesión, desde el problema objetivo que produce una situación de tensión normal, hasta la interpretación desproporcionada de esas fuentes de tensión, llegando a un estado de ansiedad permanente y patológico con serias consecuencias sobre la salud mental del educador.

A la luz de lo expuesto, la opinión de Del Pozo (2006), sobre los problemas psicosociales que pueden padecer un docente, son: “... Sentimientos de desconcierto e insatisfacción al enfrentar los problemas reales de la enseñanza, en abierta contradicción con las concepciones ideales que los profesores querrían realizar”. Esta situación laboral, generalizada con frecuencia en todos los ámbitos de la vida personal y social del docente, fomenta una relativa facilidad de aparición de un estado patológico depresivo.

Para finalizar, se concluyó que los entrevistados sienten un grado de satisfacción muy baja, ya que son pocas las veces que reciben reconocimientos, incentivos por la labor realizada, lo cual puede generar en el desmotivación al momento de cumplir con sus funciones docentes.

Condiciones de Salud

La profesión docente es una de las carreras que más exige responsabilidad y dedicación, porque en su ámbito laboral se encuentran con personas con ciertos patrones de conductas diferentes con las cuales ellos deben enfrentarse, todas estas conductas generan en los docentes, estrés, agotamiento, angustia. Asimismo, las condiciones ergonómicas inadecuadas en las que se encuentra el plantel están influyendo en algunas enfermedades físicas de los entrevistados, respecto a esto, los **entrevistados A y B**, presentan problemas de várices, disfonía y padecen de cervicales. No obstante, los **entrevistados C y D**, manifestaron tener problemas de cervicales y algunas veces han padecido de disfonía y faringitis.

Salud Mental

En relación a problemas relacionados con la salud mental, el

Entrevistados A: manifestó:

“Depresión, pérdida de sueño, angustia”.

Entrevistado B:

“Tuve cuadros depresivos muy fuertes pero fueron solucionados con psiquiatra”.

Entrevistado C:

“Estrés, Depresión: Pérdida del sueño: Angustia, dificultad de concentración”.

Entrevistado D:

“pérdida del sueño y ansiedad”

Salud en General

Por otra parte, al indagar sobre los problemas de salud en general que hayan padecido, los resultados señalaron lo siguiente:

Entrevistado A:

“Trastornos traumatológicos, como dolencia en los huesos., y dolor en la espalda”.

Entrevistado B:

“Problemas de columna y ginecológicos, (Cistitis).”

Entrevistado C:

“Problemas en la cervical y muchas veces irritabilidad a nivel de cuerdas vocales”.

Entrevistado D:

“Problemas estomacales”.

Fármacos para Dormir y malestares sufridos.

En relación a si usan algún fármaco para dormir, dos de los entrevistados manifestaron no usarlo. Sólo **Entrevistadas A y B**, consumen Tafil y Diasepan, por prescripción médica motivado al cuadro de ansiedad que las afectan.

Asimismo, señalaron que los malestares sufridos frecuentemente durante los últimos cinco (05) años son los siguientes:

Entrevistado A:

“Depresión y ansiedad”.

Entrevistado B:

“La columna y garganta inflamada (Laringitis)”.

Entrevistado C:

“Cervical y disfonía”.

Entrevistado D:

“Faringitis y columna.”

Permisos Médicos

Al solicitar la información sobre la frecuencia, con que salen de permiso médico las respuestas fueron las siguientes:

Entrevistado A:

“A veces. En el año me voy como dos veces de permiso médico por psiquiatría”

Entrevistado B:

“Casi siempre. Al año, salgo cuatro veces”

Entrevistado C:

“A veces. Mira cuando la situación a nivel cervical se me pone muy aguda en que tengo que hacerme terapia entonces obviamente solicito permiso. Al año, dos veces. Por eso trato de minimizarlo al máximo.”

Entrevistado D:

“Bueno no todo el tiempo ellas son esporádicas por ejemplo, el año pasado Salí de permiso durante un mes por la operación que tuve de la hernia inguinal.”

Los resultados obtenidos, demuestran que los docentes entrevistados,

han padecido de enfermedades, tanto físicas como mentales, producto del agotamiento, el estrés, las condiciones ergonómicas deficientes, y por las mismas exigencias de tener que trabajar en un ambiente inadecuado. Este complejo panorama presentado, produce en el educador profundas transformaciones que afectan el contenido de su trabajo, el desempeñarlo, y la imagen social que proyecta mediante el mismo.

Vivencias Personales y Laborales del Docente

Ahora bien, ante la presencia de este panorama de malestares generalizados que manifestaron los docentes entrevistados, se les preguntó, si han sentido las ganas de solicitar traslado a otros planteles, todos respondieron afirmativamente. Manifestando además, que han hecho la solicitud ante la Zona Educativa, en varias oportunidades y estas se les han sido negadas.

Abandono de la Docencia

Ante esta negativa, se les preguntó si ¿han considerado la posibilidad de abandonar la carrera docente?,

Entrevistado A, expresó: “No, la verdad que no, abandonar si tuviera otro trabajo pero no te creas que si he tenido ganas porque me canso mucho”.

Entrevistado B:

“ya a estas alturas no, no ve para que abandonar, lo que quiero es ya jubilarme”.

Entrevistado C:

“Mira... por el bendito sueldo que uno recibe a veces provoca salir corriendo de esto pero como te dije son veinticinco años. Pero si uno se pone a medir la poca compensación que hay entre el salario que uno recibe y el trabajo que uno hace, uno ve que por allá afuera otro tipos de actividades

que otra gente realiza de manera tal que tienen mayor remuneración, a veces provoca salir corriendo, tirar la toalla”.

Entrevistado D:

“Si muchísimas veces, porque no era lo que yo pensaba, no pensé que exigían tanto porque por ejemplo, es cierto que un trabajador carga con unas cajas verdad, pero eso requiere un esfuerzo simplemente físico, pero tú tienes un esfuerzo que es un esfuerzo mental entonces ahora se entiende porque hay muchos docentes que llegan a los 40,50, 60 años y terminan en locos prácticamente porque el esfuerzo mental es bastante fuerte”.

Los entrevistados **B,C y D**, manifestaron que si sienten deseos de abandonar la carrera docente pero no lo hacen porque necesitan el dinero, sin embargo, el docente **A**, manifestó resignación en seguir en su puesto trabajo pero además expresó su deseo de solicitar la jubilación.

Influencia de la Vida Personal en la Carrera Docente

Al preguntarles si ¿creen que desde que comenzaron con la carrera docente, ésta ha alterado tu vida personal negativamente? Estos respondieron:

Entrevistado A:

“El primer año cuando comencé a trabajar, yo tenía ganas de renunciar porque es estresante trabajar miren la gente no sabe ni siquiera ni el Ministro ni el Presidente lo que es trabajar con alumnos esa es una profesión que agobia que agota el hablar todo el día, agota le debilita el cerebro porque tú crees que los cantantes ganan tanto dinero uno cree que ellos ahí ay no están disfrutando el hecho de hablar eso cansa estar parado todo el día mas cansa todavía el trabajar con alumnos con problemas de violencia eso estresa quieres más razones”.

Entrevistado B:

“Si!, porque he dedicado más tiempo a los alumnos a tantas cosas que no podía dejar abandonada, descuide parte de mi hogar, como descuide parte de mi hogar dejaba a mis hijos solos”

Entrevistado C:

“Bueno digamos que hasta cierta medida, por el hecho mismo de que mi forma de ser, lo que yo me exijo en responsabilidad en mi trabajo. De hecho el divorcio, debo considerar que es así, en buena medida fue producto de todo esto”.

Entrevistado D:

“Si mucho porque como te dije no se le da tiempo a la familia que se merece tu esposa te exige por ejemplo que estés con ella en determinados momentos, no puede a veces asistir a un acto cultural de tus hijos porque tienes un compromiso con la institución y bueno eso influye mucho en tu vida”.

Influencia Profesional y Personal

Al considerar este aspecto, se le preguntó si ¿creen que su vida profesional está incidiendo en su vida personal?, los entrevistados opinaron lo siguiente:

Entrevistado A:

“Bueno una se devoró la otra. Mi vida profesional alteró mi vida personal, obviamente si tengo problemas en la casa, lo que influye en el hogar el no poder cubrir mis necesidades básicas porque el sueldo no me alcanza porque mi trabajo es un ambiente hostil de violencia, obviamente también eso va a repercutir en mi estado de salud en mi comportamiento en la casa con mi familia me pone de mal humor bueno vivo estresada que te puedo decir”.

Entrevistado B:

“¡Claro que sí!, alteró tanto mi vida, que he sido esclava de mi trabajo. Alteró hasta mi estado civil. ¡Me divorcié!”

Entrevistado C:

“¡Sí. Sí, porque como te he dicho soy muy responsable con mi trabajo y a veces esa responsabilidad hacia mi trabajo me despeja de la responsabilidad que debo asumir también con lo que es la familia”.

Entrevistado D:

“Si, porque bueno como te estoy diciendo, ya uno como que se hace la mentalidad de que tiene que trabajar para ganarse el sueldito y te lo van diciendo los directores, te lo van diciendo todo el mundo que tú estás trabajando para la nación, tú tienes un compromiso y la familia está de segundo plano, entonces por esa parte así tú quieras mucho a tu familia eso te va a afectar de manera negativa”.

De estos resultados, se evidencia que los entrevistados reconocen que le han dedicado mucho tiempo a su profesión, y esto ha incidido en su vida personal, cambiándole el estilo de vida que tenían antes de ejercer esta labor. La evidencia más palpable está en el hecho de que dos de los entrevistados (**B y C**), manifestaron que uno de los motivos principales que conllevaron al divorcio con sus respectivas parejas fue exceso de trabajo.

CONSIDERACIONES FINALES

El accionar del profesor ha sido analizado desde diversas perspectivas que ponen énfasis en determinados aspectos. De tal forma, que algunos teóricos fijan su atención en los aspectos externos del docente que pone de manifiesto en el aula; sin embargo hay aquellos que resaltan la actuación del docente a partir de sus antecedentes internos. Ello dio la pauta para poder analizar el estilo de vida docente desde varios aspectos, tomando en cuenta ambos factores, y cómo inciden estas variables en su desempeño laboral.

A partir de las experiencias vividas por los cuatro docentes entrevistados, y los resultados en la investigación realizada, se considera pertinente hacer las siguientes consideraciones.

- La edad, el estado civil, el lugar donde vive, el número de personas con quien viven, son algunas de las condiciones socio demográficas que caracterizan al personal entrevistado, las cuales demuestran que aún de tener un título universitario existe una condición económica inestable.
- Los estilos de vida saludables están ligados a los roles sociales, no sólo por sí mismos, sino por la influencia del contexto donde se desenvuelve la vida cotidiana, como la familia, el entorno donde se viva, entre otros factores sociodemográficos.
- El influjo del trabajo prolongado en los cuatro docentes, más el trabajo doméstico, trae consigo una serie de patologías como la fatiga, el estrés, el mal humor y otras sintomatologías, haciendo que el docente pierda el interés por la función que desempeña dentro de las aulas, situación que afecta también sus relaciones sociales.

- Cuando el tiempo de descanso y sueño, no está acorde con el patrón que cada persona tiene establecido para descansar genera irritabilidad y debilidad entre otras, transformando de esta manera su estado de ánimo, e influyendo negativamente en su salud.
- Los problemas de salud que más padecen los cuatro docentes entrevistados, en cuanto a los factores psicosociales, son: Estrés, nerviosismo, insomnio, depresión, mientras que en los factores físicos se pueden mencionar :afecciones en el aparato respiratorio, disfonía, varices en las piernas, dolor de espalda, gastritis, amigdalitis entre otros.
- El entorno social del plantel, como la violencia escolar, deterioro de las relaciones interpersonales, y la inseguridad, afectan notablemente el desempeño de cuatro docentes y por supuesto, su vida personal. El problema se agudiza porque existe un alto nivel de conflicto en la comunidad local, por situaciones asociadas a la pobreza, a la marginalidad.
- El trabajar en condiciones ergonómicas inadecuadas, como falta de ventilación, exceso de ruido, de calor, estar de pie mucho tiempo, están incidiendo en la salud de cuatro docentes, situación que tiende a afectar la función educativa, y por ende su calidad de vida.
- Los cuatro docentes consideran que la exigencia laboral en el aula con los estudiantes, le genera desgaste físico y mental.
- Tres de los cuatro docentes tienen un exceso de carga horaria, que aunado con la labor del hogar, deja poco o casi nada de tiempo para

el descanso, esto producto a los hábitos y costumbres que ellos decidieron como parte de su estilo de vida.

- En cada institución educativa, deben implementarse áreas de recreación y esparcimiento para los docentes, para que puedan relajarse después de su jornada, en su tiempo libre.
- La profesión docente, es exigente por la responsabilidad y dedicación que exige, porque trata con personas (niños, jóvenes en edades conflictivas y sus padres, con compañeros de trabajo). Es una actividad que suele caracterizarse por un considerable grado de estrés, y agotamiento, y otras enfermedades que van deteriorando el estilo de vida personal y profesional del docente.
- Tres de los cuatro docentes entrevistados se han convertido en personas cargadas de problemas, producto de la responsabilidad que recae en sus manos, terminan con patología típica de personas abrumadas y con malestares generales, esto va incidir en su desempeño profesional.
- Las relaciones interpersonales cuando están deterioradas, producen una atmósfera de conflictividad, que perturba la paz laboral y la motivación por la función que se cumple dentro de la institución. No obstante, cuando existen buenas relaciones de familiaridad y respeto, estos se sienten a gusto de ir a cumplir con las responsabilidades asignadas.
- Los cuatro docentes entrevistados no tienen satisfacción por el trabajo que desempeñan. Son los profesionales más subpagados en casi

todos los países, de Latinoamérica, además. La insatisfacción inciden negativamente en la vida personal y profesional, puesto que desmotiva y desmoraliza en ambos aspectos al docente.

- Asimismo, los entes encargados ya sean el Ministerio para el Poder Popular para la Educación, la Zona Educativa, los mismos directivos del Plantel, deben implementar talleres que estén orientados a mejorar la salud física y emocional del docente, como por ejemplo: talleres sobre estilo de vida, inteligencia emocional, autoestima, relaciones interpersonales, comunicación asertiva y proyecto de vida, entre otros, pero de una forma sensitiva y recreativa utilizando los espacios libres para la realización de estos talleres como medidas para mejorar la salud emocional de los docentes.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

LIBROS:

Alcázar, J (2004): la Acción tutorial del Profesor. Editorial REALP. Madrid

Arias, F. (2006): El Proyecto de Investigación. Guía para la Elaboración. 4º Edición. Caracas.

Barraza M y Ortega M (2009): Satisfacción Laboral en las Instituciones Formadoras de Docentes. Ponencia Presentada en el X Congreso de Investigación Educativa. México Editorial Trilla

Calera A. y Esteves L.(2009): La Salud Laboral en el Sector Docente. Alicante. Editorial Bomarzo.

Casanova, E(2011): Salud y Bienestar: Células, Enfermedades y Males. España Editorial Morata.

Celis R y Vargas C (2006): Estilo de vida y Conducta de Riesgo del Docente. México. Editorial Trilla.

Corbetta, P (2003): Metodología y Técnica de Investigación Social. Madrid Editorial Mc Graw Hill.

Díaz, A, Muñiz, G y Pérez, E (2010): Perfil del Docente ante la Sociedad de Conocimiento. Ponencia presentada en la XII Conferencia Internacional de la Ciencia y la Tecnología. La Unesco.

Díaz, F y Hernández, G (2003): Estrategias para un Aprendizaje Significativo. Una interpretación Constructivista. México. Editorial Mc Graw Hill.

Díaz, M (2009): Alteración de la Necesidad de Respirar Adecuadamente. Instituto de Investigación para la salud. California.

Dormann C. Y Zapf D (2001): La satisfacción Laboral. Un Análisis de las Jornadas de Trabajo en una Organización.

Duarte, J (2007): Formación Permanente de Docentes en Servicio, Alternativa para la Enseñanza y el Aprendizaje de la Lengua escrita en la Educación Básica Integral. Universidad Rovira I Virgilio.

Dubar. L (2002): Identidad Profesional del Docente. Barcelona. Editorial Morata

- Esteves, J (2005): Influjo del Trabajo Profesional en la Personalidad del Educador. Universidad de Málaga.
- Esteves, J (2007): Malestar de los Docentes. Barcelona Editorial Laja. España.
- Fernández Cruz, M, (2006): Desarrollo Profesional Docente. Granada. Grupo Editorial Universitario.
- Flick, U (2004): Introducción a la Investigación Cualitativa. Primera Edición. Madrid. Editorial Morata.
- García C (2007): El Pensamiento del Profesor. Colección Educación y Enseñanza. España Editores CEAC.
- García, Hoz, V (2006): La Práctica de la Educación personalizada. Madrid. Editorial Rialp.
- Gil Monte P y Piero J (2007): desgaste Físico en el Trabajo. Libro de Psicología, México. Panapo
- Gimeno, J (2008): La Docencia como profesión. Sus Nuevos Retos. TolecoUniversitas. México
- González, T. (2008): Obligatoriedad, Comprensividad y Diversidad en la Educación Secundaria. Documento para el Debate. Madrid. Fundación Santillana.
- Guerrero, P (2003): Salud Laboral Sostenible. En Minoría. Primer Taller Internacional salud y Calidad de Vida. Madrid Editorial Morata.
- Guillen E y Guil B (2000): Psicología del Trabajo para las Relaciones Laborales. México. Editorial Mc Graw Hill.
- Hernández, S. y Fernández, C. (2006): Metodología de la Investigación. México. Editorial Mc Graw Hill.
- Imbernón. (2008): Formación Y Actualización para la Función Pedagógica. Madrid. Editorial Panapo
- Martínez, M (2004): Ciencia y Arte en la Metodología Cualitativa. México. Editorial trilla.

- Maslach C. Y Pines A. (2007): El Síndrome de Burnout. Universidad de California. Editorial Palo Alto, C.A
- Medellín G (2006): Características Biopsicosociales y Necesidades del Adulto. Libro Asignatura Adulto I
- Ministerio de Educación y Deportes (2004): Escuelas Técnicas Robinsoniana.
- Ministerio de Educación y Deportes (2007): Nuevo Currículo del Sistema Educativo venezolano. Caracas
- Mendoza M.(2005): Factores que Afectan las Prácticas de Autocuidado de Salud de la Mujer. Editorial España. Editorial Paidós
- Morín, E (2005): Los Siete Saberes Necesarios para la Educación del Futuro. Barcelona. Editorial Paidós.
- Navío, A (2005): Las Competencias Profesionales del Formador. Barcelona. España. Editorial Octaedro
- Parra, G. (2005). Trabajo y Desgaste Mental en Docentes del Sector Municipal de la Educación Chilena. Ediciones PET. Santiago de Chile.
- .
- Pavón, S (2008): El Estilo del Profesor y su Influencia en el Aprendizaje. Universidad del Estado de México.
- Peñalver. L (2005): la Formación Docente en Venezuela. Estudio Diagnóstico. Instituto Internacional para la Educación Superior en América latina y el Caribe (IESALC- UNESCO) Caracas.
- Peper, E (2008): La Necesidad de la Respiración. Instituto de Investigación para la salud. California.
- Rangel, M (2001): Dinámica del Proyecto de Investigación Social. Barinas. Consejo Editorial UNELLEZ
- Riopelle L. (2006): Cuidado de Enfermería: Un Proceso Centrado en las necesidades de las Personas. México. Editorial Mc Graw Hill.
- Sabino, C. (2006): El Proceso de Investigación: Una Introducción Teórico Práctico. Edición Totalmente Actualizada. Editorial PANAPO. Caracas

Sánchez, A (2006) la Construcción de la Identidad y Profesionalización de los Docentes nóveles de la Educación, a través de un Estudio Experimental. Profesorado, Revista de Currículo y Formación del Profesorado. Vol. 2

Selye, A (2002): Tensión y Angustia. Madrid, Editorial Guadarrama.

Tejada, (2009): Proyecto Docente. Universidad Autónoma de Barcelona,. Barcelona España.

Tobón, L (2006): Competencias del Profesional Docente. Un Análisis de los Docentes de Educación Secundaria. Málaga. España

Universidad Pedagógica Experimental Libertador. Instituto de Mejoramiento Profesional del Magisterio. (2008): Manual de Trabajo de Grado de Especialización, Maestría y Tesis Doctorales. FEDUPEL. Caracas.

PÁGINAS WEB:

Aparicio, M (2008) Lista de Estilo de Vida del Docente. España. (Documento en línea) [http/ www/ lista de estilo de vida del docente. /http](http://www.lista.de.estilo.de.vida.del.docente/) .Día de consulta (2011-01-10)

Arias, M (2000): La Triangulación Metodológica: Sus principio, alcances, y limitaciones. Revista Electrónica Investigación y Educación. (Documento en línea).[http www/tone.edea.co/revista/mar2000/triangulación](http://www.tone.edea.co/revista/mar2000/triangulacion). Día de (consulta: 2011- 01- 10)

Carrillo H, Amaya M y otros (2008): Estilos de Vida Saludables de las Enfermeras(o) Docentes de la Escuela de Enfermería de la Universidad Pedagógica y Tecnológica de Colombia. Documento en Línea [http:// www.index-fcom las casa/documentos/ lco/28 php](http://www.index-fcom.las.casa/documentos/lco/28.php). Día de consulta(2011-06-18)

Centro Gumilla. (2005)Centro de Investigación y Acción Social de los Jesuitas en Venezuela: Análisis de la Profesión Docente en Venezuela Documentó en línea disponible en [http.www.gumilla.org/](http://www.gumilla.org/). (Día de consulta: 2011-01-05)

Organización Internacional del Trabajo (OTI- 2008): Quinta Reunión Sobre las Condiciones Laborales del Docente. Ecuador. Documento en Línea. [wwwhttp/ otiquintareunión](http://www.otiquintareunion.org/). Día de Consulta (2011-05-12)

Programa Internacional para la Evaluación de Estudiantes, (PISA 2007): Expectativa del Docente, frente a los Problemas en el Aula. Documento en Línea. [wwwhttp/.pisa.org.unesco](http://www.pisa.org.unesco) Día de Consulta (2011-05-12)

Piñeyro, M (2007): El Malestar Docente. Observaciones Ciudadano de la Educación. Colaboraciones Libre. Documento en Línea. <http://www.observatorio.org/colaboraciones/pineyro3html59t>.(Día de consulta 2011- o6-149

UNESCO (2005). Informe de la Comisión internacional sobre la Educación del Siglo XXI. Documentó en línea disponible en [http//.www.unesco.cl](http://www.unesco.cl) Día de consulta: (2011-09-05)

UNESCO- OREALC (2005): Condiciones de Trabajo y Salud Docente. Estudio de caso en Argentina, Chile, Ecuador, México, Perú y Uruguay. Editorial UNESCO. Diciembre. Documentó en línea disponible en [http.www.unesco.cl](http://www.unesco.cl). Día de consulta: (2011-09-05)

TRABAJO DE GRADO:

Añes, S (2006): La Cultura Organizacional y la Motivación Laboral del personal Docente que trabaja en la educación Superior. Universidad Rafael Beloso Chacin. Tesis Doctoral Publicada.

Escalona, E(2007): Alteraciones de la Voz y Condiciones de Trabajo en Maestros de Enseñanza Primaria de Aragua. Venezuela. Escuela nacional de Salud Pública la Habana. Tesis Doctoral.

Grimaldo, G (2005): Factores Psicológicos y sus efectos en el Desempeño laboral de los Docentes de Postgrado del Nivel Superior de la facultad de Ciencias de la Educación de la Universidad de Panamá. Tesis de Maestría.

Martínez, O (2007): El Desarrollo Profesional de los Docentes de Secundaria de Venezuela: Incidencia de Algunas Variables Personales y de Actuación Profesional. Un Estudio Comparativo. Universidad Latinoamericana y Caribeña. Tesis Doctoral.

Márquez, A (2009): La Formación Inicial para el Nuevo Perfil del Docente de Secundaria. Relación entre la teoría y la práctica. Universidad de Málaga. Madrid. Tesis Doctoral.

Pozo, A (2004): Repercusión de la Depresión de los Docentes en el ámbito Escolar. Universidad Complutense, Madrid. Tesis de Especialización.

Rivas, D (2005): El Trabajo de los Docentes. Estudio Biográfico de su Cultura Profesional. Universidad de Málaga. Tesis.

Soler, M (2008): Evaluación de los Factores de Riesgos Psicosociales del Trabajo del Sector Hortofrutícola. Universidad de Murcia. Tesis de doctorado.

Veiravé, D. (2007): Comprensión de la Vida y el trabajo del Profesor de Escuela de Educación Media. Análisis sobre las dimensiones y los Planos de trabajo Metodológico.

FOLLETOS Y REVISTAS:

Del pozo, A (2006): Repercusiones de la Profesión docente en el Ámbito Escolar. Revista Complutense de Educación. Vol. 11. Universidad Complutense. Madrid

Guerrero, M. (2010): Estilo De Enseñanza Y Estilo De Vida. Cuaderno de Educacion y Desarrllo. Vol 2, N°14.

Instituto de prevención y Asistencia social del Ministerio de Educación. (IPASME- 2010): Memoria y Cuenta. Datos Estadísticos de Consultas Médicas. Cumaná.

Ministerio de Educación y Deportes (2004): Escuelas Técnicas Robinsoniana, Autor

Ministerio Del Poder Popular para la Educación (2005): Políticas de Formación Docente del Estado Venezolano. Autor.

Sánchez, A (2006) la Construcción de la Identidad y Profesionalización de los Docentes noveles de la Educación, a través de un Estudio Experimental. Profesorado, Revista de Currículo y Formación del Profesorado. Vol. 2

Vasey, C. (2011): Las Toxina. Cómo Eliminarla del Organismo. Revista Americana para la salud y Bienestar, California.

DOCUMENTOS LEGALES:

Constitución de La República Bolivariana de Venezuela (1.999) Gaceta Oficial N° 5453 (extraordinaria), Marzo, 24.

Ley Orgánica de Educación (2009), Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela.5929 (Extraordinario).15 de agosto.

Ley Orgánica del Trabajo (1990): Gaceta Oficial N° 4240 Extraordinaria de fecha 20 de diciembre.

Reglamento Del Ejercicio De La Profesión Docente (2000). Gaceta Oficial 5196, Decreto 1011 de fecha 4 de octubre, Extraordinaria. Caracas.

ANEXOS



UNIVERSIDAD DE ORIENTE
NUCLEO DE SUCRE
ESCUELA DE CIENCIA SOCIALES
DEPARTAMENTO DE TRABAJO SOCIAL

Apreciada Docente

Como estudiantes del área de Trabajo Social de la Universidad de Oriente, nos dirigimos a usted para solicitar su valiosa colaboración para responder con objetividad los planteamientos contenidos en esta entrevista, el cual fue elaborado para el trabajo que realizamos, cuyo título es:

El Estilo de vida de cuatro Docentes 2012 y su Incidencia en el Entorno Profesional Escuela Técnica Robinsoniana “Emilio Tébar Carrasco” Cumaná, durante el año Escolar 2011-

La información suministrada será con fines académicos ya que es requisito para optar al título de Licenciadas en Trabajo Social, por lo tanto, su información tendrá carácter anónimo.

Gracias por su sinceridad y espíritu de colaboración

Atentamente

Adriana Villarroel y Railexis Rivas

CUMANÀ, SEPTIEMBRE DE 2011

GUIÓN DE ENTREVISTA

CARACTERIZACIÓN SOCIODEMÓGRÁFICAS

Datos personales

1. Género: M__ F__

2. Edad_____

3 .Grado de Estudio

Bachiller: ____TSU____ Licenciado_____

Especialidad_____ Maestría_____ Doctorado_____

4 Año de Servicio:_____

.

5 ¿Cuántas horas tiene en la Escuela Técnica?_____

6.-Tiene trabajo Adicional en otro plantel?

Si__ No__.

Si la respuesta es afirmativa, Cuantas horas tiene?_____ -

7Cuál es tu situación Conyugal?

Soltera(o)

Casada(o)

Separada(o)

Unida el conyugue

Divorciada(o)

8 . El número de hijos (as) que tienes?_____-----

9 El número de personas a mi cuidado es:

1 _____ 5 _____

2 _____ 5 _____

3 _____ 6 _____

4 _____ Ninguna _____

10 Actualmente vives en

Casa Alquilada

Su propio hogar constituido _____

Vive en casa con unos familiares (padres, hermanos, otros)

11 Número de personas que viven en el hogar?:-----

12 ¿Tipo de Vivienda?

Casas

Casa quinta

Apartamento

Vivienda rural de malariología

Rancho

13 ¿Zona donde está ubicada tu vivienda?

Caserío rural

Barrio

Urbanización

14 Tiempo viviendo allí?

- a.) Siempre
- b.) 10 a 15 años
- c.) 5 a 9 años
- d.) 1 a 4 años
- d.) Menos de un año

15 Condiciones del lugar donde vives?

- Ambiente social tranquilo
- Ambiente social de constantes fiestas
- Ambiente de alta peligrosidad.

16 ¿Cuáles son las principales fuentes de ingreso del hogar?

- a.) Fortuna heredada
- b.) Ganancias, beneficios y honorario, por libre comercio
- Sueldo (Semanal, quincena, o mensual)
- Donación

17 ¿Cuánto son los ingresos del hogar?

- Menos de 1270 bolívares mensual
- Un sueldo mínimo (1270 bolívares) mensual
- Dos sueldo mínimos mensual
- 3500 bolívares
- Más de 4000 bolívares mensuales

18 ¿ El salario que recibes te permite satisfacer las necesidades básicas de tu grupo familiar en?:

Salud_____Educación_____Vivienda_____Recreación_____

19 ¿Cuántas personas aportan económicamente en el hogar?

Una (01)

Dos (02)

Tres (03)

Más de tres

20 ¿La relación interpersonal que mantiene con quienes convives es:?

Excelente_____ Buena_____ Débil_____ Estresante_____

21¿Estas satisfecha (o) con el apoyo que recibe de tu familia, cuando algo te molesta?

Comentarios:_____

22¿Estás satisfecha (o) con la forma como tu familia y tu comparten el tiempo, el espacio y el dinero.?

Comentarios:_____

23 Tus relaciones familiares se alteran por causa de tu trabajo?

NO_____ SI_____

Porqué?_____

24 ¿Los problemas familiares afectan tu rendimiento laboral:?

NO_____ SI_____

Porqué?_____

25 ¿La causa (s) principal (es) de las discrepancias con tu pareja es (son):?

El trabajo _____ El trabajo de el (ella) _____

Tus ingresos económicos _____ Los ingresos económicos de el (Ella)

Tus amigos _____ Los amigos de el (ella) _____

Tu familia _____ La familia de el (ella) _____

Hijos _____

Ninguno de los anteriores _____

Otro _____ Cuál? _____

Nutrición

26 Tu Talla es?: _____ Tu peso actual es?: _____

27 ¿Has Mantenido el peso ____ Perdido peso ____ Ganado peso _____

Cuánto? _____ Kg.

Porqué? _____

28 ¿Consideras que hay factores que influyen en tu alimentación que te hacen comer más o menos?:

Si _____ No _____

Si es afirmativa: Cuáles? _____

Por qué?

39 ¿Qué alimentos que no debes consumir?

Por qué? _____

30.- ¿El estado emocional en el que se encuentre, influye en su alimentación

Si _____ No _____ A veces _____

Porqué? _____

31.-¿Cuáles son Los alimentos que prefieres y consumes?

32 ¿Sientes mucha apetito cuando estás bajo presión de trabajo?

Si _____ No _____ Por qué?

33 .-Tu apetito es:? Bueno _____ Regular _____ Poco _____

Mantener Posturas y Recreación

34.-¿Utilizas la mecánica corporal en tus desplazamientos, ejercicios, procedimientos, posturas, otros?:

SI ___ NO ___ A veces ___

Porqué? _____

35 .-¿Tienes rutina de ejercicios para realizar en casa?:

Si _____ No _____

36 ¿Esas rutinas las realizas?: Siempre _____ A veces _____

En qué horario? _____

37 ¿ Haces ejercicios (estiramientos, rotación de muñecas, rotación de cabeza, flexiones, entre otros) en el trabajo.?

Siempre _____ A veces _____ Nunca _____

38 ¿Tu deporte favorito es? _____

Lo practicas Siempre _____ A veces _____ Nunca _____

39.-¿Asistes al gimnasio? SI_____NO_____

Si es afirmativa.

Porqué?_____

40.- ¿Tienes limitaciones para hacer ejercicios? Si_____ No_____

41 ¿De qué tipo?

42.-¿Qué actividades ocupan tu tiempo libre?

43¿Las realizas con?: Familia____amigos____solo_____

44.- ¿Cuáles son las actividades de tu preferencia de recreación?

45.-¿Para recrearte tienes limitaciones de tipo:

Económico__ Físico__ Detiempo____Laboral____Otro

Cuál?_____

No tienes?_____

46.-Asistes y/o participas en actividades culturales y recreativas fuera de la institución?

SI_____NO_____Cuáles?_____

FACTORES PSICOSOCIALES

a.) El trabajo y el descanso

47 ¿Tiempo destinado al descanso durante la jornada diaria

Menos de 5 minutos_____

De 5 a 15 minutos_____

De 15 a 30 minutos_____

Más de 30 minutos_____

48¿Tiempo destinado al trabajo doméstico (horas diarias)

Menos de 5 horas:_____

De 5 a 10 horas_____

De 10 a 15 horas_____

49 ¿.- Actividades que realiza fuera del horario de clase?

Preparación de Clase

Preparación de material didáctico

Actividades deportivas y recreación

Otras: Cuáles?

50 ¿Consideras que tu trabajo es monótono y repetitivo?

Siempre_____ A veces_____ Nunca_____

.

51¿Sientes que en tu trabajo hay sobrecarga de responsabilidades?

Siempre_____ A veces_____ Nunca_____

52 ¿Llevas trabajo del plantel al hogar?

Siempre_____ A veces_____ Nunca_____

53 ¿ La distribución de tu tiempo dentro de tu jornada laboral la consideras?:

Buena_____ Regular_____ Mala_____

Porqué? _____

62 ¿La distribución que haces de tu tiempo afecta tus relaciones personales en tu sitio de trabajo?

SI _____ NO _____

Porqué? _____

54 ¿Qué aspectos del trabajo te producen mayor estrés?

55 .-Cuando se presentan problemas relacionados con su trabajo, los puedes solucionar:?

Con facilidad ____ Con dificultad ____ Casi nunca _____

56 Pertenece a grupos sociales: SI _____ NO _____

De tipo: Académico _____

Recreativos _____

Culturales _____

Solidarios _____

Otros ____ Cuáles? _____

Sueño y el Descanso

57.- ¿Estas acostumbrada(o) a dormir más o menos, cuántas horas diariamente?

58 ¿Consideras que el tiempo que dedicas a dormir es:?

Suficiente _____ Insuficiente _____

59.-¿Consideras que las horas de sueño que tienes son reparadoras:

Si _____ No _____ A veces _____

60. Realizas la siesta: Si _____ NO _____

71.- ¿Cuando duermes más o menos de lo acostumbrado esto influye en tu desempeño laboral?:

SI ___ NO ___

Si la respuestas es afirmativa, por qué? _____

62 .-¿Te es difícil conciliar el sueño?: Si ___ No ___ A veces _____

Si es afirmativa, Por qué? _____

63 ¿Necesitas de ayudas para dormir? SI _____ NO _____

64 ¿Algunas ayudas son?:

Medicamentos:

SI _____ NO _____ Cuáles? _____

Alimentos o bebidas:

SI _____ NO _____ Cuáles? _____

Lectura

SI _____ NO _____ Tipo _____

Otras: _____

Cuáles? _____

65 ¿La falta de sueño te produce?: Irritabilidad _____ Debilidad _____

Sensación de desgano? _____

66.¿Los momentos que dedicas para descansar son? :

Muchos _____ Pocos _____

67.-¿Tu horario laboral te permite momentos de descanso?:

Si ___ No ___ A veces _____

CONDICIONES DE TRABAJO:

Aspecto de infraestructura del Plantel

68 Iluminación: Buena ___ Deficiente ___ Muy deficiente _____

69.- Ventilación: Fresca con aire natural _____ tiene ventiladores _____

70 Aires acondicionado _____

71 Mobiliario: tiene escritorio y silla?

72.- ¿Cuenta con material de apoyo para el trabajo docente?

83.- Condiciones de los Baños? _____

84.- Pizarra: Buenos _____, están en malas condiciones? ___--

85 ¿Cuenta con material de apoyo para el trabajo docente?

86 .-¿ Consideras que la temperatura de tu sitio de trabajo te afecta?:

Si ___ No ___ En qué forma?

87 .- ¿La temperatura de tu sitio de trabajo influye en tu forma de vestir?:

SI ___ No ___

Condiciones Ergonómico en el Trabajo:

88 ¿Para desplazarte de la casa al trabajo utilizas:

Transporte: Siempre ____ A veces ____ Nunca ____

Camino: Siempre ____ A veces ____ NUNCA ____

89 ¿Dentro de tu jornada laboral la mayoría del tiempo este?:

De pie ____ Sentado ____ Mixto ____

.

90 ¿ El ambiente de tu trabajo es ruidoso? Si ____ No ____

91 .- Esfuerza la voz? Si ____ No ____

92 ¿Los desplazamientos que realizas en el lugar de trabajo con mayor frecuencia son:

Cortos ____ Largos ____ Mixtos ____

c.) Riesgo de Exposición a la Violencia

93 ¿Qué normas de medidas preventivas realizas para mantenimiento de la integridad biológica, psicológica y social? _____

94 .-¿Con qué frecuencias la pones en practicas? Siempre ____ A veces ____
Nunca ____

95 .- ¿Consideras que en tu sitio de trabajo estás expuesto a riesgo de accidentes, que pone en peligro tu bienestar? Si ____ No ____ Digas cuáles? _____

96 .- ¿Tomas algunas precauciones en el trabajo para evitar riegos para la salud? Si ____ No ____ si es afirmativa, cuáles y por qué?

97 ¿La institución te facilita los elementos de protección para tu seguridad laboral?

Siempre ____ A veces ____ Nunca _____

98 ¿El entorno social que te rodea, fuera del trabajo, afecta tu rendimiento laboral?

Siempre ____ A veces ____ Nunca ____

99 ¿Consideras que las vías de acceso a tu sitio de trabajo representan riesgo?: SI ____ NO _____

Por qué? _____

100 ¿Has sufrido amenaza a tu integridad física?

101 ¿El entorno social del plantel presenta característica grave de violencia?

102.- Existe formas de violencia organizada en la Institución escolar?

Exigencias del Trabajo con los Estudiantes

103 Excesivo número de estudiante en el aula? _____

104 .-Cuántos estudiantes tienes por aula?

105 Cuenta con personal especializado la Institución para prestar apoyo para aquellos estudiantes con problemas de conducta y aprendizaje?

106 .-Las padres madres y /o Representantes cooperan con las actividades pedagógicas y extra académica en la institución?

Condiciones sociales del trabajo

107.- ¿Problemas del entorno social que afectan el cumplimiento de los objetivos pedagógicos:?

- a) Abandono de los padre ____
- b.) Violencia intrafamiliar ____
- c.) agresiones / amenazas dentro del plantel-----
- d.) pobreza de los estudiantes. _____
- e.) Problema de indisciplina ____
- f.) Irresponsabilidades de los estudiantes __
- g.) Problemas de aprendizaje

Relaciones Interpersonales

108¿Las relaciones con tus compañeros de trabajo las considera:?

Excelentes: ____ Buenas: ____ Regular: ____ Deteriorada: _____

109 ¿La comunicación con tu grupo de trabajo es: ?

Fácil __ Difícil _____

Porqué? _____

110¿Cuando se presentan problemas en el ambiente laboral recurro al diálogo para resolverlos?

Siempre ____ A veces ____ Nunca ____

111.-¿La relación que mantiene con tus estudiantes es?:

Estresante __ Débil _____ Buena _____ Excelente _____

112 ¿Te afecta la actitud que toman los estudiantes hacia Usted?

Siempre____ A veces____ Nunca____

113¿Las relaciones interpersonales con el personal Directivo es?

Excelentes:____ Buenas:____ Regular:____ Deteriorada:_____

f. Satisfacción Laboral

114.- ¿Parati , ser docentees?_____

115 Este satisfecho(a) con tu desempeño laboral: SI _____ NO _____

116El salario que recibes está acorde con las funciones que realizas?

Siempre____ A veces____ Nunca

117 ¿Tienes autonomía en el trabajo?

118 .- ¿Tu trabajo es reconocido por:?

Tu familia?_____ Padres madres y/o Representante____ Comunidad local_____ Todas las anteriores____ Nadie lo reconoce_____ -

119 ¿Has recibido reconocimiento por el trabajo bien hecho?

Si____ No____

120 ¿Consideras que el salario que recibes es?

Suficiente____ insuficiente____

121 ¿Tienes libertad para elegir tus propios métodos de trabajo?

Si: ____ NO: ____ Si es negativa su respuesta, explique el motivo

122.-¿Con qué frecuencia asistes a Clases?

Diariamente ____ casi siempre ____ A veces----- casi Nunca ____

123 ¿Cumples con tu responsabilidad académica puntualmente? ____

124 .- ¿Estás conforme con tu Evaluación de desempeño?

Si: ____ No: ____

Si es negativa la respuesta, por qué no estás conforme? _____

CONDICIONES DE SALUD

125 - Has presentado los siguientes problemas asociados con las exigencias ergonómicas?

Várices en las piernas? ____ Disfonía? ____ Lumbago ____

Otras enfermedades en la columna? _____

126 ¿Has presentado alguno de los siguientes problemas de Salud Mental?

Estrés ____ Depresión: ____ Pérdida del Sueño: ____ Angustia ____

Dificultad de concentración: ____

Otros problemas Nerviosos: Cuál? _____

127 ¿Tienes algún vicio que en la actualidad atenta contra su salud y que hace parte de su estilo de vida? _____

128 .-¿Has tenido alguno de los siguientes problemas de salud en general:

Gastritis:___ Úlcera estomacal:___ Refrío:___ trastornos
ginecológico_____ Prostático_____ Hipertensión arterial_____
Cistitis:_____ Diabetes:_____ Dolor de espalda:_____

Otras? Cuáles? _____

129 ¿Consumes Fármacos para dormir? _____

130 ¿Malestares sufridos frecuentemente durante los últimos cinco (05) años?

Insomnio:_____ Angustia:_____ Ansiedad_____ Dificultad de
concentración:_____ Depresión nerviosa:_____

Otras:_____ Cuál? _____

131 ¿.- Se te dificulta manejar la angustia o el estrés que sientes?:
Si_____ No_____ A veces_____

132 ¿Con qué frecuencias, sales de permiso médico?

Siempre_____ casi siempre_____ A veces_____ Nunca_____
Casi nunca_____

Vivencias personales y laborales del docente

133 ¿Has sentido las ganas de solicitar traslado a otro plantel?

Si___ No___.

Si su respuesta es negativa; por qué quiere hacerlo? _____

134 ¿Has considerado la posibilidad de abandonar la carrera docente?

Si___ NO___ Razone su respuesta: _____

135 Crees que desde que comenzaste con la carrera docente, ésta ha alterado tu vida personal negativamente?

Explique _____

136 ¿Creas que tu vida personal está incidiendo en tu vida personal?

Explique? _____ -

GUIA DE OBSERVACIÓN

A continuación se presentan algunos aspectos observados en los docentes, en su desempeño laboral:

El docente es puntual? SI_____ NO:_____

Su apariencia personal es adecuada a la misión que cumple

SI:_____ NO:_____

Tiene trabajo Adicional en otro plantel: Si_____ No_____

Hay sobrecarga de responsabilidades?Si_____No_____

Realiza actividades realiza fuera del horario de clase? Si_____ No_____

Llevas trabajo del plantel al hogar? Si_____ No_____

Tiene bien distribuido su tiempo dentro de tu jornada laboral? Si___ No___

¿Distribución que haces de tu tiempo afecta tus relaciones personales en tu sitio de trabajo?

SI_____NO_____

9 ¿La Iluminación de las aulas es Buena? Si_____ No_____

10 ¿Los salones son ventilados? Si_____ No_____

11 ¿El aula cuenta con escritorio y Silla? Si_____ No_____

12 ¿El Docente Cuenta con material de apoyo? Si_____No_____

13 ¿Las condiciones de los baños son optimas? Si_____ No_____ -

14 ¿El Aula tiene pizarrón en buenas condiciones? Si_____ No_____

15 ¿La temperatura de las aulas los afecta? Si_____ NO_____

16 ¿Dentro de la jornada laboral la mayoría del tiempo los docentes lo pasan de pie? Si _____ NO _____

17 ¿El ambiente de tu trabajo es ruidoso? Si _____ No _____

18 Esfuerza la voz? Si _____ No _____

19 ¿Los desplazamientos que realizan en el lugar de trabajo con mayor frecuencia son largo? Si _____ No _____

20 ¿Aplican normas de medidas preventivas para mantenimiento de la integridad biológica, psicológica y social? Si _____ No _____

21 ¿En el trabajo los están expuesto a riesgo de accidentes, que pone en peligro tu bienestar? Si _____ No _____

22. ¿La institución te facilita los elementos de protección para tu seguridad laboral? Si _____ No _____

23 ¿Las vías de acceso al plantel de trabajo representan riesgo?:
SI _____ NO _____

24 ¿El entorno social del plantel presenta característica grave de violencia?
Si _____ No _____

25 ¿Existe formas de violencia organizada en la Institución escolar? Si _____
No _____

26 ¿Las aulas tienen excesivo número de estudiante en el aula? Si _____
No _____

27 ¿Los padres madres y /o Representantes cooperan con las actividades académicas? Si _____ NO _____

28 ¿Los problemas del entorno social afectan el cumplimiento de los objetivos pedagógicos: ? Si___ NO___

29¿Las relaciones con los compañeros de trabajo son Buenas? SI___ No___

30 ¿La comunicación con su grupo de trabajo es excelente? Si___ No___

31: Cuando se presentan problemas en el ambiente laboral recorro al diálogo para resolverlos?Si___ No___

32 ¿La relación que mantiene con los estudiantes son buenas? Si___ No___

33 ¿Mantienen buenas relaciones interpersonales con el personal Directivo es? Si___ No___

34 ¿Se sienten satisfecho(a) con su desempeño laboral? :
SI___ NO___

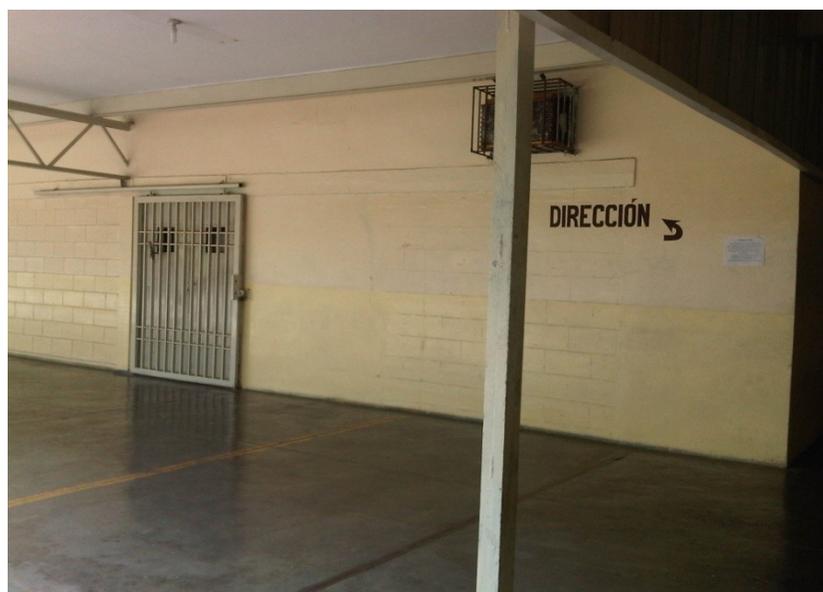
35 ¿Tienes autonomía en el trabajo? Si___ No___

36 Asisten a clase con frecuencia y puntualidad? Si___ NO___

37 ¿Cumples con sus responsabilidades académica puntualmente? Si___
No___



ENTRADA DE LA ESCUELA TECNICA



DIRECCIÓN DE LA ESCUELA TÉCNICA



DEPARTAMENTO DE EVALUACIÓN Y CONTROL DE ESTUDIOS



SALA DE INFORMÁTICA



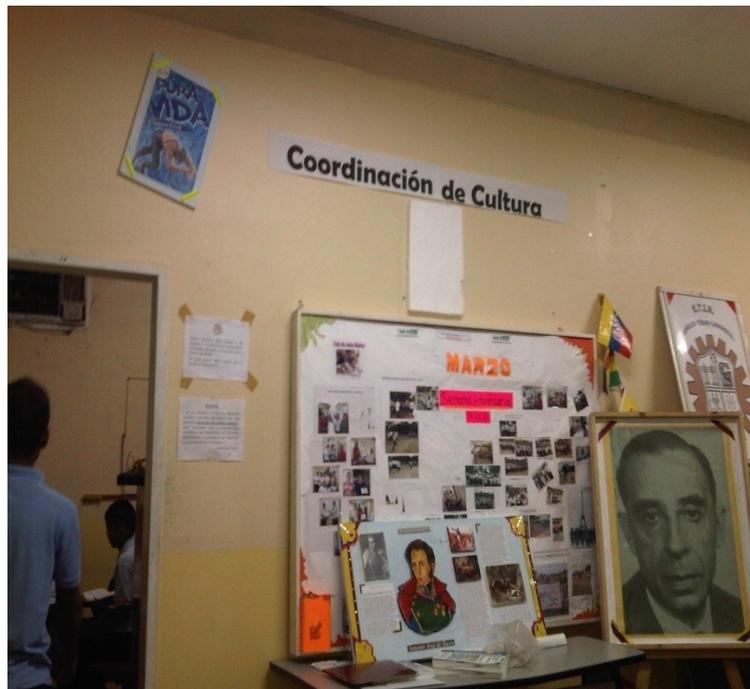
TALLER DE ELECTRICIDAD



LABORATORIO DE FÍSICA



ÁREA DE CARPINTERÍA



COORDINACIÓN DE CULTURA



BAÑOS



CANCHA DEPORTIVA



ÁREAS VERDES



MURAL REALIZADO POR LOS ESTUDIANTES

HOJA DE METADATOS

Hoja de Metadatos para Tesis y Trabajos de Ascenso – 1/5

Título	Estilo de Vida de Cuatro Docentes y su Incidencia en el Entorno Profesional: Caso Escuela Técnica Robinsoniana “Emilio Tébar Carrasco”. Cumaná 2010- 2011
Subtítulo	

Autor(es)

Apellidos y Nombres	Código CVLAC / e-mail	
Rivas, Railexis	CVLAC	18.904.734
	e-mail	railexis_2603@hotmail.com
Villarroel, Adriana	CVLAC	17.957.974
	e-mail	Adrianacarolina_26@hotmail.com
	CVLAC	
	e-mail	
	e-mail	
	CVLAC	
	e-mail	
	e-mail	

Palabras o frases claves:

Docente, Estilo de Vida, Personal, Condiciones Ergonómicas

Hoja de Metadatos para Tesis y Trabajos de Ascenso – 2/5

Líneas y sublíneas de investigación:

Área	Subárea

Ciencias Sociales

Trabajo Social

Resumen (abstract):

La presente investigación está referida al análisis del Estilo de Vida de cuatro docentes y su incidencia en el entorno profesional. Caso: Escuela Técnica Robinsoniana “Emilio Tébar Carrasco” de Cumaná, año Escolar 2010-2011. Metodológicamente la investigación es de tipo cualitativa, enmarcada en el método hermenéutico, y apoyada en un nivel de carácter Descriptivo- Analítico, con el objeto de darle significado a cada una de las palabras, gestos, movimientos corporales, expresiones faciales, de acuerdo a esto, se utilizó el Diseño de Campo, las técnicas e instrumentos para la recolección de datos fue la observación directa y la entrevista focalizada, acompañada de la grabación en audio y un cuaderno de notas, lo cual se le aplicó a la unidad de análisis, atendiendo los siguientes criterios de selección: voluntarios, edad entre 30 y 55 años, carga horaria completa (36 a 40 horas), años de servicios entre 12 y 25 años, dos mujeres y dos hombres. Dentro de los resultados más resaltantes que se obtuvo en esta investigación, están: El influjo del trabajo prolongado en los docentes, más el trabajo doméstico, trae consigo una serie de patologías como la fatiga, el estrés, el mal humor y otras sintomatologías. Las condiciones ergonómicas, como el exceso de ruido, el calor, y estar mucho tiempo de pie, afecta la salud física de los docentes ocasionando enfermedades como laringitis, disfonía, dolor de espalda y cervicales, entre otras, que hace que estos pierdan el interés por la función que desempeña dentro de las aulas, situación que afecta también sus relaciones sociales.

Hoja de Metadatos para Tesis y Trabajos de Ascenso -3/5

Contribuidores:

Apellidos y Nombres	ROL/	Código CVLAC/	e-mail
Ramírez, Martha	ROL	<input type="checkbox"/> CA <input type="checkbox"/> TU <input type="checkbox"/> AS <input type="checkbox"/> JU	
	CVLAC	8.636.298	
	e-mail		marthae_ram@hotmail.com
	e-mail		
Sotillet, Nathalie	ROL	<input type="checkbox"/> CA <input type="checkbox"/> TU <input type="checkbox"/> AS <input type="checkbox"/> JU	
	CVLAC	8.442.398	

	e-mail	nathaliesotilletc@hotmail.com
	e-mail	
González, María	ROL	<input type="checkbox"/> CA <input type="checkbox"/> TU <input type="checkbox"/> AS JU
	CVLAC	11.832.206
	e-mail	marimergonzalez@yahoo.es
	e-mail	
	ROL	<input type="checkbox"/> CA <input type="checkbox"/> TU <input type="checkbox"/> AS JU
	CVLAC	
	e-mail	
	e-mail	

Fecha de discusión y aprobación:

Año Mes Día

2012	03	29
------	----	----

Lenguaje: SPA

Hoja de Metadatos para Tesis y Trabajos de Ascenso – 4/5

Archivo(s):

Nombre de archivo	Tipo MIME
TESIS-rivasvillarroel.DOC	Application/Word

Alcance:

Espacial: **NACIONAL** (Opcional)

Temporal: **TEMPORAL** (Opcional)

Título o Grado asociado con el trabajo: Licenciada en Trabajo Social

Nivel Asociado con el Trabajo: LICENCIADA

Área de Estudio: Trabajo Social

Institución(es) que garantiza(n) el Título o grado:

Universidad de Oriente