

RIESGOS PSICOSOCIALES Y SU INFLUENCIA EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS DOCENTES UNIVERSITARIOS

RIESGOS PSICOSOCIALES EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS DOCENTES UNIVERSITARIOS

AUTORES: Jorge David Freire Samaniego¹Nelson Arturo Corrales Suárez²DIRECCIÓN PARA CORRESPONDENCIA: jorge.freire@utc.edu.ec

Fecha de recepción: 28 - 09 - 2018

Fecha de aceptación: 07 - 11 - 2018

RESUMEN

La temática relativa a los riesgos psicosociales en los docentes debe ser valorada con una clara alusión a la fuente de consultas utilizadas, con el propósito de profundizar en la aportación al tema, es por ello que se aportan un conjunto de ideas que promuevan la reflexión entre los docentes. El estudio se realiza a partir de la revisión documental que evidencia las principales afectaciones que pueden presentar los docentes, lo que permite considerar que los riesgos psicosociales influyen negativamente en el desempeño laboral de los docentes universitarios y se constituyen en frenos a la calidad de los procesos académicos, investigativos y de vinculación. Su prevención y elaboración de planes para atenuar sus efectos es una tarea de incuestionable valor para la institución y especialmente para los docentes.

PALABRAS CLAVE: riesgos psicosociales; desempeño laboral; influencia en el desempeño; docentes universitarios

PSYCHOSOCIAL RISKS AND THEIR INFLUENCE ON THE WORK PERFORMANCE OF UNIVERSITY TEACHERS**ABSTRACT**

The topic related to psychosocial risks in teachers must be assessed with a clear allusion to the source of the queries used, with the purpose of deepening the contribution to the topic that is why a set of ideas that promotes reflection among the teachers. The study is carried out from the documentary review that shows the main affectations that teachers can present, which allows us to consider that psychosocial risks negatively influence the work performance of university teachers and constitute a brake on the quality of the processes academic, investigative and linking. Its prevention and preparation of plans to mitigate its effects is a task of unquestionable value for the institution and especially for teachers.

KEYWORDS: psychosocial risks; job performance; influence on performance; university teachers.

¹ Máster en Seguridad y Riesgos Laborales. Docente Investigador de la Universidad Técnica de Cotopaxi. Ecuador.

² Doctor en Ciencias Pedagógicas. Docente Investigador de la Universidad Técnica de Cotopaxi. Ecuador. E-mail: nelson.corrales@utc.edu.ec

INTRODUCCIÓN

Los riesgos psicosociales afectan de forma importante y global a la estabilidad y equilibrio mental de la persona. La ansiedad y la depresión están asociadas a la exposición a los riesgos psicosociales sugeridos por la OIT (Organización Internacional de Trabajo) como enfermedad profesional.

Los riesgos psicosociales y el estrés relacionados con el trabajo suponen costes significativos para las organizaciones. Consecuencias económicas, sociales y organizativas para la institución en virtud de lo señalado, las que la afectarán en distintos niveles y formas de gestión.

La entidad se verá perjudicada en cuanto a los costes económicos en virtud del tiempo y los recursos empleados por psicólogos y médicos del Servicio de Prevención u otros servicios, la pérdida de tiempo laboral por los compañeros de trabajo como consecuencia de los problemas surgidos en su salud y ambiente laboral, junto al tiempo empleado por técnicos de mantenimiento en los cuales llegan a producirse daños a los equipos de trabajo, causando gastos económicos a la institución.

Igualmente, en caso de llegar a circunstancias extremas, el empleo de la violencia física con el daño que ello pueda causar a compañeros o superiores, con las consecuencias que ello trae aparejadas a distintos niveles (indemnizatorias, nuevas bajas o situaciones de estrés).

La búsqueda de suplentes para cubrir las bajas ante las reseñadas ausencias por enfermedades y dolencias relacionadas con estas patologías y los posibles abandonos de aquellos docentes especialmente afectados. La ausencia durante períodos más prolongados de estos docentes puede originar cargas de trabajo suplementarias para el personal existente, además de motivar la mencionada contratación de nuevos operarios, con los costes.

Los datos e informaciones de textos y documentos conteniendo conceptos, definiciones y aportaciones ya antes comprobadas por otros autores servirán de referencia para cimentar y avalar lo investigado.

DESARROLLO

El estudio del riesgo psicosocial/factores de riesgos es importante para los trabajadores, las organizaciones y la sociedad en general. A nivel nacional e internacional se han establecido decretos, declaraciones, tratados, resoluciones y leyes que propenden al desarrollo integral del ser humano, tanto social como laboral.

Las organizaciones dentro de su estructura y planes estratégicos cuentan con el área de talento humano, siendo esta dependencia, en la mayoría de las entidades ecuatorianas, la encargada de la salud ocupacional y bienestar de todo el personal que labora directa e indirectamente en las organizaciones.

La salud ocupacional se centra, en muchas ocasiones, en reducir los accidentes de trabajo y ausentismo, dejando de lado la prevención de factores de riesgos

psicosocial, ergonómico, físico, locativo, los cuales si no son abordados afectan la salud e integridad de los trabajadores y el equilibrio de la empresa, impactando la dinámica laboral; reflejándose en renunciaciones de trabajadores competentes, rotación, incapacidades por enfermedad profesional, bajo rendimiento, suicidio e insatisfacción.

El trabajo es un área muy importante en la vida de la persona. Como es sabido, el trabajo remunerado nos permite financiar nuestros gastos, planificar y organizar la vida, en sentido amplio, y desarrollarnos como individuos, además de ser un aspecto central en las organizaciones.

A menudo se escucha el trabajo es salud, pero seguramente todos los trabajadores no dirían lo mismo. Sin duda, el trabajo tiene, desde un punto de vista teórico, un aspecto positivo muy importante que hace que el hombre goce de buena salud, y otra que según las experiencias de cada uno, si son negativas, diríamos que perjudican la salud.

Fernández, (2006), manifiesta que “La relación laboral, en tanto personal, constituye un factor, junto con otros (ritmo de vida, dificultades de integración social, familiar o sexual, ausencia de comunicación o miedo al porvenir y el final fatal irreversible), capaz de llevar a sufrir patologías psíquicas susceptibles de provocar graves secuelas en el individuo, no en vano el trabajo tiene una significación muy superior a la mera obtención de unos ingresos económicos, quedando convertido en una fuente muy importante de identidad.” Pág. 8.

Su dimensión es trascendente en tanto la mayor parte de los sujetos dedican buena parte de su vida a prepararse para desarrollar una actividad profesional o a ejecutarla, proyectando, en todos esos momentos, sus anhelos cara a la sociedad, autoestima y realización.

Cuando no ocurre, la presión e insatisfacción, bajo la forma de estrés, en sus distintas modalidades, constituye el segundo problema de salud laboral, afectando al 28% de los trabajadores, dando lugar al nacimiento de distintas enfermedades psicosomáticas, destinadas a constituir la “nueva epidemia organizativa del siglo XXI” y necesitadas de eficaces tratamientos reparadores.

De acuerdo con Izquierdo, (2009) el medio laboral ha evolucionado en los últimos lustros, y ha dejado atrás la organización tradicional caracterizada por las tareas operativas, los trabajadores en línea y la toma de decisiones centralizadas; ya que la competencia del mercado actual requiere empresas organizadas, dinámicas y con altos estándares de calidad que puedan adaptarse a un entorno cambiante y exigente.

Actualmente, por la relevancia de la información en los procesos de producción, se precisa un esfuerzo mental de tareas que tradicionalmente requerían fuerza muscular.

El ritmo de trabajo ha ido incrementándose, porque con un número menor de trabajadores tienen que alcanzarse mejores resultados. Y la innovación

tecnológica constituye un factor determinante en la evolución socio-económica de la sociedad y de la competitividad empresarial.

Así, hoy día las condiciones laborales pueden exigir altos niveles de atención y concentración, elevada responsabilidad, sobrecarga de trabajo, largos o desordenados horarios y turnos; además la creciente participación de mujeres en la empresa, el aumento de padres y madres trabajadoras y de familias monoparentales, hacen que los riesgos psicosociales y sus repercusiones sanitarias, sociales y económicas sean una realidad en el mundo laboral de hoy (Sánchez y Anguila, 2006). Todo puede determinar el clima laboral y afectar el bienestar físico y psicológico del trabajador.

En los últimos años, los factores de riesgos psicosociales relacionados con el trabajo han ido adquiriendo cada vez más relevancia por las evidencias encontradas en la relación entre los riesgos psicosociales en el trabajo y el incremento de procesos mórbidos en los trabajadores (Villalobos, 2004); por tanto, los riesgos psicosociales en el trabajo, deben eliminarse o evitarse en lo posible, para contribuir a mantener la salud de los trabajadores, como establece la ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, que su artículo 5 dice: “La política en materia de prevención tendrá por objeto la promoción de la mejora de las condiciones de trabajo dirigida a elevar el nivel de protección de la seguridad y la salud de los trabajadores en el trabajo”. Además dicha ley, en su artículo 4, 1º, considera que “Se encuentra por prevención el conjunto de actividades o medidas adoptadas o previstas en todas las fases de actividades de la Empresa, con el fin de evitar o disminuir los riesgos derivados del trabajo”. Así mismo, la ley, en su artículo 4,2 entiende como riesgo laboral “la posibilidad de que un trabajador sufra un determinado daño derivado del trabajo”.

De acuerdo a los criterios de Fernández, Escanciano y Rodríguez: (2006) se considera que se tiende a percibir cualquier carga psíquica o riesgo psicosocial como algo implícito al puesto de trabajo que sólo se actualiza por la vulnerabilidad individual, por algún “fallo” personal.

Frente a tal punto de partida, y no negando la importancia del componente subjetivo (apreciación singular de su situación, de su fragilidad a ciertos factores capaces de provocar el estrés, es decir, de sus características propias y estrategias disponibles para afrontarlos), no cabe duda que en la mayor parte de las ocasiones la enfermedad o el problema no obedece tanto a una faceta personal cuanto a la presencia y exposición de estresores laborales, como, el cansancio emocional, la despersonalización o una reducida realización.

Siendo así, cabe interrogarse sobre los motivos a partir de los cuales explicar la ausencia de interés preventivo, pudiendo situar en su base el hecho de que los directivos tienen un mayor conocimiento del “funcionamiento técnico y económico” que del “funcionamiento humano”, y, en consecuencia, falta el convencimiento sobre la magnitud de los costes derivados de estos problemas y

el compromiso, conscientes de su gravedad, de la necesidad de llevar a cabo una intervención para mermar su incidencia.

Al respecto existen un conjunto de falsas ideas preconcebidas, entre las cuales se significan:

1. La ya mentada concepción de que las causas del estrés son de carácter individual, y sólo afectan a personas predispuestas.
2. La falta de información respecto a la nocividad de los factores derivados de estos riesgos sobre la salud de los trabajadores.
3. El tópico cultural que sigue considerando el estrés como un problema de ejecutivos, y más relacionado con el trabajo intelectual que con el manual, lo cual lleva a concebirlo como inherente al empleo, o a ciertos empleos, y a contemplar la prevención como un asunto de técnicas individuales de autocontrol.
4. Dificultades de evaluación por falta de instrumentos objetivos.
5. La actitud de incredulidad o escepticismo sobre la posibilidad de eliminar o controlar estos elementos.

Dejando a un lado estas falsas ideas preconcebidas, la insatisfacción laboral, o grado de malestar experimentado por el trabajador con motivo de su prestación laboral, expresa en qué medida las características de la actividad no se acomodan a los deseos, aspiraciones o necesidades.

Habitualmente, son ciertos factores de la organización (salario, falta de responsabilidades, malas relaciones, trabajos rutinarios, presión de tiempo, falta de promoción, ausencia de participación, inestabilidad en el empleo...) los que favorecen su aparición.

Para identificar tales causas es necesario, pues, tener en cuenta el contenido, las condiciones de prestación de servicios, el tipo de contrato, las relaciones sociales en la empresa, el bienestar y la productividad.

Un trabajo será más estresante cuanto más se acerque al siguiente modelo: muchas exigencias profesionales, tanto cuantitativas (sobrecarga de tareas) como cualitativas (trabajo emocional que conlleva esconder sentimientos o a la realización de un gran esfuerzo intelectual o sensorial); poco control sobre la propia labor, es decir, mínimo margen de decisiones sobre el qué, cómo, cuándo, quién y cuánto se lleva a cabo la labor; escasas posibilidades de desarrollo como persona; falta de apoyo social por parte de la organización productiva o de los compañeros; ausencia de compensaciones; en fin, la deficiente capacidad subjetiva para afrontar tales factores exógenos y la personalidad del individuo actúan también como detonante.

Aparecen, en la práctica, situaciones muy difíciles de calificar, debido a la interacción de las distintas variables en presencia y a su ocultamiento bajo otro tipo de enfermedades físicas (trastornos gastrointestinales, alteraciones coronarias, neuralgias, problemas musculares...).

La mayor parte de los enfoques que tratan de clasificar los diversos elementos desencadenantes del riesgo psicosocial toman como marco de referencia alguno de los tres modelos siguientes: el de “demanda-control-apoyo”, el de “inadaptación persona-entorno” y el de “desfase esfuerzo-recompensa”.

Atendiendo al primero, procede tener en consideración las tres causas siguientes: los imperativos profesionales (cuantitativos y cualitativos) que, al tiempo, pueden resultar excesivos en cuanto a capacidades, formación, condiciones previas, etc.; el margen de maniobra para tomar decisiones y controlar la propia vida laboral; y el apoyo social (afecto y aprecio de los compañeros, apoyo a la propia autoestima, valoración de su desempeño o sentimiento de pertenencia).

De conformidad con el segundo, en virtud del cual se valoran la adaptación entre las capacidades del empleado y las demandas del entorno o entre sus necesidades y expectativas y las oportunidades reales que el trabajo ofrece, cabe atender al hecho de que si las exigencias laborales son tan elevadas que difícilmente se les puede hacer frente o si no pueden modificarse las condiciones de realización, la situación genera una importante inestabilidad psíquica, aumentando la rapidez con la que se produce el desgaste y el riesgo de padecer la enfermedad.

El tercero de los modelos hace mención al desajuste entre el esfuerzo realizado y la recompensa recibida, de modo que no se proporcione el ‘feedback’ adecuado entre las expectativas y los resultados obtenidos; la amenaza de despido y de paro, la precariedad del empleo, los cambios ocupacionales forzados, la degradación de categoría, la falta de expectativas de promoción y la inconsistencia de estatus son variables importantes en este último modelo.

En la actualidad las condiciones de trabajo requieren de elevados niveles de concentración, atención, horarios, jornadas de trabajo prolongadas y extenuantes, ocasionando un desequilibrio en la salud del trabajador.

Sauter, Lawrence, Murphy, Hurrell y Lennart (1998) manifiestan “La organización y el entorno de trabajo se constituyen en factores de riesgo psicosocial, que si no se trata de manera adecuada, causará un deterioro en la salud de los trabajadores”

Según el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo del Gobierno de España (INSHT) (2001) “Los riesgos Psicosociales son: aquellas condiciones presentes en una situación laboral directamente relacionada con la organización del trabajo, el contenido del trabajo y la relación de la tarea, y que se presentan con capacidad para afectar el desarrollo del trabajo y la salud del trabajador”.

Específicamente, la organización Internacional del Trabajo los define como: “interacciones entre el contenido, la organización y la gestión del trabajo y las condiciones ambientales por un lado y las funciones y necesidades de los trabajadores por el otro. Estas interacciones podrían ejercer una influencia

nociva en la salud de los trabajadores a través de sus percepciones y experiencias.” (OIT, 1986 P.12).

UGT- Canarias, (2012) en un artículo sobre riesgo psicosocial, organización del trabajo, estrés y salud señala “los riesgos psicosociales en el trabajo son una de las principales causas de enfermedades y accidentes laborales, los factores psicosociales representan la exposición (o los factores de riesgo, la organización del trabajo el origen de esta y el estrés el precursor del efecto), enfermedad o trastorno de salud que puede producir y que debemos prevenir”

En este artículo también se indica que “Los efectos de la organización del trabajo, frente a otros factores de riesgo, son más intangibles e inespecíficos, y se manifiestan a través de diversos mecanismos emocionales (sentimientos de ansiedad, depresión, alineación, apatía, etc.), cognitivos (restricción de la percepción, de la habilidad para la concentración, la creatividad o la toma de decisiones, etc.), conductuales (abuso de alcohol, tabaco, drogas, violencia, asunción de riesgos innecesarios, etc.) y fisiológicos (reacciones neuroendocrinas).

Unas condiciones psicosociales desfavorables están en el origen de la aparición tanto de determinadas conductas y actitudes inadecuadas en el desarrollo del trabajo como de determinadas consecuencias para la salud y para el bienestar del trabajador (personalidad, necesidades, vulnerabilidad, capacidad de adaptación, etc.),determinarán la magnitud y la naturaleza tanto de sus reacciones como de las consecuencias que sufrirá.

Las consecuencias perjudiciales sobre la salud o el bienestar del trabajador que se derivan de una situación en las que se dan unas condiciones psicosociales adversas o desfavorables son el estrés (con toda la problemática que lleva asociada), la insatisfacción laboral, problemas de relación, desmotivación laboral, etc.

Según Solanas (2010) los factores psicosociales que se encuentran en el medio ambiente laboral son numerosos y de diferente naturaleza. Integran factores físicos, otros relacionados con la organización y sistemas de trabajo, con la calidad de las relaciones humanas dentro de la empresa.

Consisten en interacciones entre, por una parte, el trabajo y el medio ambiente, y por la otra, las capacidades del trabajador, sus necesidades, su cultura y su situación personal fuera del trabajo, todo lo cual, a través de percepciones y experiencias, pueden influir en la salud, el rendimiento y la satisfacción en el trabajo.

Los estresores que potencialmente pueden afectar a la salud psicofísicas de los trabajadores se clasifican según estén relacionados con:

CUADRO N° 1. Clasificación de los riesgos psicosociales

Las características del empleo	Características de la tarea
<ul style="list-style-type: none"> • Precariedad en el trabajo (inseguridad en el empleo, riesgo de expediente de 	<ul style="list-style-type: none"> • Sobre carga de trabajo. • Infra carga de trabajo.

<p>regulación, etc.).</p> <ul style="list-style-type: none"> • Condiciones físicas del trabajo: situaciones térmicas (exceso de frío, calor), ruido ambiental, vibraciones, la iluminación y la contaminación. • Riesgos de la integridad física según sectores de producción. • Organización del tiempo de trabajo (trabajo a turnos, nocturno, exceso de jornada laboral, etc.). 	<ul style="list-style-type: none"> • Repetitividad de la tarea (el trabajo es monótono y no estimula la creatividad). • Los ritmos de trabajo (si no se adecua al que puede llevar el trabajador, o lo marca la máquina, etc.). • Responsabilidad (tomo de decisiones comprometida, tareas peligrosas, se delegan un exceso de responsabilidades en una misma persona). • Libertad de decisión (cuando no hay posibilidades de tomar iniciativas en el trabajo). • Formación requerida (falta de entrenamiento, reciclaje o formación insuficiente para el desempleo profesional).
<p>Estructura de la organización</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ambigüedad de rol • Conflicto de rol • Falta de participación (se restringe la consulta a los trabajadores sobre su propia tarea, no se le tiene en cuenta como recurso activo). • Promoción en el trabajo. 	<p>Comunicación</p> <ul style="list-style-type: none"> • Estilos de mando (tanto los que puedan ser más agresivos como aquellos donde la autoridad no se ejerce o es deficitaria). • Relaciones interpersonales (por falta de apoyo, aislamiento de compañeros o jefes, etc.). • La falta de canales de comunicación fluida interna respecto de la tarea y la organización.

Fuente: UGT. Aragón

Factores relacionados con el medio laboral (entorno del trabajo)

Las condiciones ambientales se refieren a los agentes físicos, biológicos, químicos que están presentes en el entorno laboral del trabajador y pueden ocasionar insatisfacción, incomodidad, con la consecuente afectación a la salud.

Diseño del puesto de trabajo está configurado por la adaptación ergonómica de las medidas geométricas del puesto de trabajo a las características corporales del trabajador.

Factores relacionados con la organización y gestión del trabajo

- Pausas y descansos que durante la jornada laboral pueden influir en el desempeño de positivo o negativo de las actividades que cumple el trabajador, con implicación personal, institucional y en su entorno, por ello el INSHT (2001) señala “la existencia de pausas y descansos durante la jornada de trabajo posibilita que el trabajador se recupere de la fatiga producida por trabajos monótonos, por esfuerzos físicos, por las condiciones ambientales desfavorables (elevado nivel de ruido, altas temperaturas, etc.).

- Horario de trabajo que en muchas empresas se ha ido fijando un período laboral de horario fijo, en el cual todos los trabajadores tienen que estar presentes; y otro horario flexible, es decir, el tiempo de inicio y final de la jornada, que puede ser decidido libremente por los trabajadores. Estos márgenes de flexibilidad horaria suelen ser variables, dependiendo del tipo de organización que tenga la empresa. Asimismo, un horario flexible favorece la conciliación de la vida familiar y laboral y ofrece al trabajador cierto grado de autonomía temporal en el trabajo, lo que contribuye a la satisfacción laboral.

Además se ha afirmado que los trabajadores que tienen y perciben más flexibilidad en sus empresas, tanto de horarios como de lugar de trabajo, llevan una vida más saludable que aquellos que tienen horarios de trabajo más rígidos (Grzywacz, Casey y Jones, 2007).

- Trabajo a turnos y nocturno que exige mantener al trabajador activo en momentos en que necesita descanso, y a la inversa. Además, le colocan fuera de las pautas de la vida familiar y social.

Todo ello provoca un triple desajuste entre el tiempo de trabajo, el tiempo biológico y el tiempo familiar y social. También el trabajo nocturno constituye una circunstancia que incide negativamente en la calidad de vida del trabajador, en la de su familia y en su salud. Con carácter general se entiende que no se tolera bien el horario de trabajo nocturno, ya que invierte la actividad del trabajador en 180°, provocando una desincronización respecto al ritmo biológico natural e impide el descanso nocturno.

- Funciones y tareas que hacen referencia al contenido y al significado que el trabajo tiene para el trabajador que lo ejecuta. Un puesto de trabajo con contenido es aquel que está dotado de funciones y tareas adecuadas, y que permite al trabajador sentir que su trabajo sirve para algo.

Por otra parte, para que un trabajador cumpla lo mejor posible y haga bien su trabajo necesita tener sus útiles de trabajo, saber qué es lo que tiene que hacer, saber cómo hacerlo y que lo que hace tiene un valor significativo, que en algo está contribuyendo a la sociedad y que se le reconozca por ello.

En cambio algunos trabajadores se sienten cómodos al realizar funciones y tareas sencillas y rutinarias, mientras que otros prefieren llevar a cabo funciones y tareas más complejas y enriquecedoras. De manera que las características objetivas de las funciones y tareas son en sí mismas insuficientes para explicar la satisfacción y el estrés en el trabajo. De ahí, que cuando las funciones y tareas se adaptan a las expectativas y a la capacidad del trabajador, contribuye al bienestar psicológico y supone un elemento motivador (INSHT, 1996^a), mientras que si no se adecuan pueden llegar a ser una fuente de insatisfacción laboral, estrés y fatiga.

- Ritmo de trabajo que trata del tiempo requerido para la realización del trabajo y puede estar determinado por los plazos ajustados, por la exigencia

de rapidez en las tareas, por la recuperación de retrasos, por la velocidad automática de una máquina, por la competitividad entre compañeros, por las normas de producción, por la cantidad de trabajo a realizar, por el control jerárquico directo con presiones de tiempo, etc.

En los trabajos en cadena, el ritmo está definido por la necesidad del trabajador de seguir una cadencia que le es impuesta. Este tipo de trabajo es problemático porque elimina totalmente la posibilidad de autorregulación del trabajador, ya que hace trabajar a todos de la misma manera y al mismo ritmo, y debido a las diferencias individuales, las posibilidades de adaptación a este sistema de trabajo son dispares.

Para los trabajos considerados como no repetitivos, el ritmo resulta de la exigencia de lograr un cierto rendimiento en un período de tiempo dado. Pero además, hay que tener en cuenta que el tiempo que se requiere para realizar una tarea varía según las condiciones y capacidad del trabajador y también para un mismo trabajador, según su estado de fatiga, etc.

Por ello, el trabajador debe realizar sus tareas a un ritmo adecuado, que le permita la recuperación física y psíquica, mediante pausas y descansos, ya que, desde un punto de vista ergonómico, el ritmo de trabajo debe posibilitar trabajar durante toda la jornada laboral sin que la incidencia de la fatiga sea importante. (INSHT, 2001^a)

- Monotonía, Todo trabajo contiene elementos que lo pueden hacer interesante y enriquecedor o por el contrario lo pueden convertir en desagradable, molesto y aburrido (INSHT, 2001^a). En los puestos de trabajo en que las tareas son monótonas, rutinarias y repetitivas, el trabajador no tiene ningún tipo de iniciativa y disminuye su libertad.

Además el trabajo fragmentado provoca que el trabajador desconozca el lugar que ocupa su tarea dentro del proceso productivo. El trabajo monótono y repetitivo efectuado en un ambiente poco estimulante genera insatisfacción laboral y problemas de salud, por lo que para que un trabajo sea adecuado debe reducirse el volumen de las tareas rutinarias, monótonas y repetitivas y el trabajo debe ser variado y tener una cierta multiplicidad de tareas y de atribuciones; además esto favorece organizar mejor la carga de trabajo (INSHT, 2001^a).

- Autonomía, que es el grado en que el trabajador puede planificar su trabajo y determinar los procedimientos para desarrollarlo.

Es decir, tiene autonomía el trabajador que influye sobre el método de trabajo, el ritmo, las secuencias de las operaciones y el control de los resultados, ya que el trabajador debe poder tener la iniciativa para organizar su trabajo, regulando su ritmo, determinando el orden y la forma de realizar las tareas.

Se considera que a más autonomía y responsabilidad en el trabajo mayor es la probabilidad de que el trabajador perciba que tiene control sobre el mismo, ya

que el control viene dado por el grado de iniciativa, autonomía y responsabilidad.

Se ha observado una relación positiva entre el grado de control que el trabajador tiene sobre su propio trabajo y la satisfacción laboral. Pero, tanto la falta de control como el excesivo control pueden producir secuelas psíquicas y somáticas negativas.

Por ello, el trabajador tiene que tener la posibilidad de tomar decisiones con respecto a las tareas que realiza y ha de tener autonomía tanto para poder modificar el orden de las distintas operaciones, variar la tarea, así como para decidir el tiempo que dedica a cada uno de ellas, ya que se constituyen en un factor de satisfacción.

En el caso contrario, se puede llegar a una total dependencia tecnológica, a la eliminación total de la iniciativa e incluso a una invasión de la intimidad del trabajador, cuando el control por el sistema se hace exhaustivo. (INSHT, 2001^a)

- Carga mental, que es el conjunto de requerimientos psicofísicos a los que se somete al trabajador durante su jornada laboral (INSHT, 2002). De manera que la carga de trabajo, tanto física como mental, es un factor de riesgo presente en muchas actividades laborales.

En cambio la carga física es el conjunto de demandas al trabajador durante el periodo laboral que implica tareas que obligan a un trabajo muscular y un esfuerzo físico, que si se sobrepasan los límites del trabajador puede producir la fatiga física.

Aunque no existe una definición unánimemente aceptada de carga mental, sí se podría decir que es el resultado concreto de la interacción entre un trabajador específico y una o varias tareas específicas. De modo que una misma tarea puede resultar más difícil para unos trabajadores que para otros. (González, Moreno y Garrosa, 2005).

Formación, para llevar a cabo correctamente cualquier tarea es necesario un nivel de formación previo y un tiempo de aprendizaje en el puesto de trabajo.

Esta consideración lleva aparejado que cuanto mayor es el nivel de cualificación exigido, tanto más rico suele ser el contenido de trabajo a realizar y, en consecuencia, son mayores las posibilidades del trabajador de realizar un trabajo satisfactorio y enriquecedor (INSHT, 2001^a). Tanto el trabajador que desempeña un puesto de trabajo por debajo o por encima de su nivel de formación puede sentir insatisfacción laboral.

- Responsabilidad, la descompensación entre la responsabilidad sobre los posibles errores y el nivel de control del trabajo puede determinar la aparición de diversas alteraciones en el trabajador si éste no se encuentra suficientemente cualificado para realizarla. Para que el trabajo sea

satisfactorio el nivel de responsabilidad del trabajador debe ser adecuado a la capacidad el mismo y a los recursos disponibles.

Además si el puesto de trabajo o el nivel jerárquico que ocupa el trabajador está por debajo de su cualificación y de su capacidad conduce a la insatisfacción y a la desmotivación, y si el puesto de trabajo está por encima de su capacidad genera estrés.

- Desempeño de rol que puede ser definido como el conjunto de expectativas y demandas sobre las conductas que se esperan de la persona que ocupa una determinada posición (persona focal).

Esas expectativas y demandas son emitidas por las personas o grupos que son afectados por la conducta de la persona focal y tienen o pretenden tener la capacidad de influir sobre la conducta de aquella, emitiendo para ello expectativas y demandas. Es decir, un rol es un haz de expectativas propias y ajenas acerca del patrón de conductas que se adecua al puesto ocupado. Así pues, el rol se elabora y se desempeña en el marco de la interacción social que protagonizan la persona focal y los emisores de rol que componen el conjunto de rol (Peiró y González, 1991).

- Comunicación en el trabajo, la organización debe propiciar tanto la comunicación formal como la comunicación informal entre los trabajadores en la actividad laboral.

En el medio laboral la comunicación abarca desde las órdenes dadas por los directivos directamente hasta las expresiones casuales entre los compañeros.

- Estilo de mando, que influye en el ambiente de trabajo y en las relaciones entre los trabajadores y entre éstos y los directivos, porque las actitudes del directivo, repercuten directa o indirectamente en el desempeño de los trabajadores y en el clima laboral.

Por otra parte, los distintos estilos de dirección o del ejercicio del mando, suelen extraerse de la combinación de algunos de los cuatro principales patrones o modelos: el autoritario o autocrático, el paternalista, el pasivo o “laissez faire” y el democrático o participativo.

- Participación en la toma de decisiones, la falta de participación de los trabajadores en la toma de decisiones y en la organización del trabajo es un factor causante de insatisfacción laboral.

Por tanto, es conveniente contemplar tanto si los medios de participación (buzones, reuniones, delegados, etc.), como la participación en la política de incentivos/motivación (prestaciones sociales, ayudas, plan de pensión, cheque de comida, seguro médico, premios, etc.) en la política de personal, en las negociaciones colectivas (despidos, contrataciones, rotación de plantilla, etc.), en la planificación, organización y gestión del trabajo y en los procedimientos y métodos de trabajo.

Así como es necesaria también la participación de los trabajadores en las acciones relativas al ejercicio de sus derechos de información y formación en materia de prevención de riesgos laborales.

- Relaciones interpersonales en el trabajo, las personas tienen, entre otras, la necesidad de relacionarse socialmente, lo que es fuente de motivación del comportamiento. Por ello, las relaciones interpersonales en el trabajo (con los superiores, con los subordinados, con los compañeros y con los usuarios o clientes) y grupales (equipos de trabajo, de departamento, de área, etc.) generalmente son valoradas positivamente, pero también pueden llegar a convertirse en un riesgo psicosocial.

Las malas relaciones entre los miembros del equipo de trabajo, la falta de cohesión del grupo, las presiones; así como la reducción de los contactos sociales, la dificultad para expresar las emociones y opiniones y el aislamiento en el puesto de trabajo, pueden producir elevados niveles de tensión entre los miembros de un equipo u organización. Por el contrario, las buenas relaciones interpersonales, las posibilidades de comunicarse y el apoyo social en el trabajo pueden incrementar el bienestar psicológico en el trabajo (INSHT, 2001^a).

- Condiciones de empleo, la inseguridad e incertidumbre respecto al empleo o el futuro profesional puede causarle ansiedad al trabajador, por lo que los trabajadores necesitan tener cierto grado de seguridad y estabilidad en su empleo.

También las condiciones de empleo como el tipo de contrato (fijo, temporal...), la posibilidad de movilidad geográfica, el salario (precario...), la posibilidad de elección de vacaciones y la exposición a riesgos laborales, ejercen un peso específico en la motivación y en la satisfacción laboral.

- Desarrollo de la carrera profesional que es el derecho de los profesionales a progresar, de forma individualizada, como reconocimiento a su trayectoria laboral en base a una evaluación objetiva y reglada, en cuanto a conocimientos, experiencia y cumplimiento de objetivos.

El contrato de trabajo lleva implícito un contrato psicológico que ha sido definido como las creencias del trabajador con las promesas implícitamente hechas por la organización y sus obligaciones para con la organización (Robinson y Morrison, 1995).

Es evidente que los riesgos psicosociales ejercen una gran influencia en el desempeño laboral de los docentes universitarios y por consiguiente en los estudiantes y su formación que es la razón de ser de la universidad, es por ello que se requiere con urgencia un cambio en las condiciones de trabajo de los docentes universitarios en el Ecuador, a tales efectos se propone un conjunto de medidas que ayudarían a minimizar el efecto de los riesgos psicosociales:

- Estabilidad Laboral acompañada de contratos fijos para los docentes sin nombramiento

- Horario libre, que condicione autonomía y responsabilidad por los resultados individuales y de la institución.
- Reconocimiento profesional y social de acuerdo a su desempeño en el trabajo
- Estabilidad en el micro currículo para mejorar el desempeño del docente en los espacios áulicos.
- Evitar el excesivo número de alumnos en las aulas.
- Cambios en el diseño de los puestos de trabajo para poder cumplir con las funciones y tareas encomendadas.
- Simplificar los procesos administrativos y entregas de información.
- Campañas de “prevenir la enfermedad y a promover la salud”

CONCLUSIONES

Los riesgos psicosociales influyen negativamente en el desempeño laboral de los docentes universitarios y se constituyen en frenos a la calidad de los procesos académicos, investigativos y de vinculación.

Prevenir los riesgos, elaborar planes para atenuar sus efectos es una tarea de incuestionable valor para la institución y especialmente para los docentes.

BIBLIOGRAFÍA

Carvajal, M; Ramírez V. A. (2011) Tesis análisis del riesgo psicosocial en los trabajadores de la corporación sirviendo con amor en la ciudad de Pereira bajo el enfoque de gestión de riesgo ocupacional.

Cerón A. X. (2014). “Gestión de riesgos psicosociales y su incidencia en las enfermedades psicométricas de los docentes en la Universidad Técnica de Manabí”, Tesis de posgrado, Universidad Técnica de Ambato- Ecuador. 20-61 pp.

Cerón A.X. (2014): Tesis_907mshi.pdf. Gestión de riesgos psicosociales y su incidencia en las enfermedades psicosomáticas de los docentes en la universidad técnica de Manabí

Fernández, J. J; Rodríguez, S. (2006). “Las enfermedades del trabajo: nuevos riesgos psicosociales y su valoración en el derecho de la protección social”, Gobierno de España Ministerio de Trabajo y asuntos sociales.

Gonzales, G. (2006). Investigación de la protección social. Innovaciones en salud. México

Izquierdo, F. (2009). “Manual de riesgos sicosociales en el trabajo teórico y práctica”

Moreno B., Báez C. (2010). Factores y Riegos Psicosociales, formas consecuencias, medidas y buenas prácticas. Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el trabajo Madrid.

Pérez J., Martín F. (1997). El apoyo social (NTP 439) Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el trabajo Madrid.

Riesgos psicosociales, organización del trabajo, estrés y salud. [Web log post]. Recuperado de <http://www.saludlaboralcanarias.org/> (2013, 11 de febrero).

Solanas J. (2013). “Manual de Riesgos psicosociales en el mundo laboral. (UGT). Aragón” Loriz Palacio J. Secretario General de UGT Aragón- España. 23-25 pp.

Solanas, J. (2010). Secretaría de Acción Sindical, Salud Laboral y Medio Ambiente, “Manual de riesgos psicosociales en el mundo laboral” UGT ARAGON.

Soler, M. I. (2008): “La evaluación de los factores de riesgo psicosocial del trabajo en el sector hortofrutícola: el cuestionario FAPSIHOS”

UGT-Canarias (2013,11de febrero). Riesgo psicosocial, organización del trabajo, estrés y salud. [Web log post]. Recuperado de <http://www.saludlaboralcanarias.org/>

