

CARGA MENTAL Y ESTRÉS OCUPACIONAL COMO FACTOR DE RIESGO POR BAJA LABORAL

en Docentes de Educación Superior

Carga mental y estrés ocupacional como factor de riesgo por baja laboral en Docentes de Educación Superior.

Mental load and occupational stress as a risk factor for low work in Higher Education Teachers

Irina Carmen Arias Merchán

Instituto Superior Tecnológico Paulo Emilio Macías / irina.arias@itspem.edu.ec
Portoviejo - Ecuador

Eder Israel Chinga Muentes

Instituto Superior Tecnológico Paulo Emilio Macías / eder.chinga@itspem.edu.ec
Portoviejo - Ecuador

Jorge Daniel Menéndez López

Instituto Superior Tecnológico Paulo Emilio Macías / jorge.menendez@itspem.edu.ec
Portoviejo - Ecuador

Milton Manuel Vega Jativa

Instituto Superior Tecnológico Paulo Emilio Macías / milton.vega@itspem.edu.ec
Portoviejo - Ecuador

Resumen

El presente trabajo busca determinar la presencia de carga mental y estrés ocupacional y su relación con la baja laboral en docentes del Instituto Tecnológico Superior Paulo Emilio Macías de la ciudad de Portoviejo. Se trata de un estudio analítico transversal y descriptivo que se realizó a través del modelo psicométrico integral y sistemático V. Ponce. La población de estudio está constituida por 60 docentes. Se establece que la carga mental que poseen los docentes es media-alta teniendo en cuenta las valoraciones de las dimensiones: Demandas cognitivas y complejidad de la tarea; Características de la tarea; Organización temporal del trabajo; Ritmo de trabajo y Consecuencias para la salud. Se presenta una caracterización de los docentes con mayor vulnerabilidad a padecer algunos problemas de estrés cuando las exigencias de su trabajo son mayores que su capacidad para hacerles frente. Además de los problemas de salud mental, los trabajadores sometidos a periodos de estrés prolongados

CARGA MENTAL Y ESTRÉS OCUPACIONAL COMO FACTOR DE RIESGO POR BAJA LABORAL

en Docentes de Educación Superior

pueden desarrollar problemas graves de salud física, como enfermedades cardio vasculares o problemas musculo esqueléticos.

Palabras clave: Carga mental, estrés ocupacional, docentes, salud física, evaluación de riesgos psicosociales.

Abstract

The present work seeks to determine the presence of mental workload and occupational stress and its relationship with sick leave in teachers of the Instituto Tecnológico Superior Paulo Emilio Macías in the city of Portoviejo. It is a transversal and de-scriptive analytical study carried out through the integral and systematic psychometric model V. Ponce. The study population is constituted by 60 teachers. It is established that the mental workload of the teachers is medium-high, taking into account the evaluations of the dimensions: Cognitive demands and complexity of the task; Characteristics of the task; Temporal organization of the work; Work rhythm and Consequences for health. A characterization of teachers with greater vulnerability to suffer some stress problems when the demands of their work are greater than their ability to cope with them is presented. In addition to mental health problems, workers subjected to prolonged periods of stress may develop serious physical health problems, such as cardiovascular disease or musculoskeletal problems.

Keywords: Mental load, occupational stress, teachers, physical health, psychosocial risk assessment

CARGA MENTAL Y ESTRÉS OCUPACIONAL COMO FACTOR DE RIESGO POR BAJA LABORAL

en Docentes de Educación Superior

1. Introducción

El estrés es un tema que cada día adquiere mayor importancia por los efectos dañinos que trae al hombre que lo padece y por el aumento de situaciones sociales, laborales, familiares y personales que lo provocan.

El estrés es muy difícil de precisar, pero fácil de reconocer a través de los cambios que provoca en la persona. Principalmente se ha estudiado desde el punto de vista orgánico o sea las alteraciones que produce en el cuerpo del individuo, se han desconocido los trastornos que provoca en los campos de la emoción y del comportamiento. (Nogareda, 2017)

Existe una alta frecuencia de estrés entre los profesores del mundo, mencionando como factores de riesgo a la excesiva burocratización, escaso trabajo en equipo, dificultades de comunicación con los directivos y escasos espacios informales de contacto; es decir, aspectos relacionados fundamentalmente con el constructor de clima o ambiente organizacional. (OIT, 2017).

Algunos estudios consideran que el estrés es perjudicial porque afecta negativamente la salud física y mental, pero la gran mayoría señala que el estrés en sí mismo no es dañino; que simplemente es una respuesta orgánica y mental a un estímulo del medio externo o interno que pone a funcionar mecanismos psicofisiológicos suplementarios para hacerle frente. Es nocivo cuando es frecuente e intenso o cuando la respuesta dada por el individuo no logra solucionar la situación.

En el medio laboral los docentes están expuestos a una variedad y diversidad de factores que provocan estrés, a corto o a largo plazo, lo cual trae como consecuencia alteraciones de la salud física o mental y cambios en el comportamiento; a ellos se unen los factores fuera del área de trabajo, lo que agrava la situación.

CARGA MENTAL Y ESTRÉS OCUPACIONAL COMO FACTOR DE RIESGO POR BAJA LABORAL

en Docentes de Educación Superior

El presente documento pretende brindar información sobre la carga mental y el estrés y sus manifestaciones, señalar los factores del trabajo que lo producen y algunas medidas laborales y personales para su control. Además, enseñar a evaluarlo individual y laboralmente a través de entrevistas.

Debido a que la institución de educación superior antes citada no cuenta con una Unidad de Seguridad y Salud Ocupacional que lleve el estudio de índice de carga mental y estrés laboral de sus trabajadores, no se ha llevado a cabo ningún tipo de investigación para el bienestar laboral. El desarrollo en muchas áreas del conocimiento, que ha ocurrido en el último siglo ha traído como consecuencia el avance de muchas ciencias que entraron al mundo productivo o se desprendieron de ésta, como por ejemplo la administración. Así mismo existen ciencias que no pertenecían a este sector y se fueron involucrando, como la sociología y la psicología organizacional o industrial como también se la conoce.

2. Desarrollo

2.1 Marco de referencia

Esta última para este estudio la llamaremos “Psicología Organizacional”, y puedo decir que poco a poco ha ido ganando espacios dentro de las organizaciones, hasta constituirse en un pilar fundamental que le ayuda en su construcción social.

La psicología, desde su perspectiva organizacional, actualizada en su concepción sobre salud ocupacional, ha profundizado en el análisis de los riesgos psicosociales del accidente, desde donde realiza propuestas coherentes que disminuyan las probabilidades de este y con ello el índice de accidentalidad. (Guzman Corral & Guzman Lemus, 2014).

La salud es un estado de completo bienestar físico, mental y social, y no solamente la ausencia de afecciones o enfermedades. Según datos y cifras de la OMS (Organización Mundial de la

CARGA MENTAL Y ESTRÉS OCUPACIONAL COMO FACTOR DE RIESGO POR BAJA LABORAL

en Docentes de Educación Superior

Salud), La salud mental es más que la ausencia de trastornos mentales. La salud mental es parte integral de la salud; tanto es así que no hay salud sin salud mental. La salud mental está determinada por múltiples factores socioeconómicos, biológicos y medio ambientales. Existen estrategias e intervenciones intersectoriales eficaces y rentables de promoción, protección y Restablecimientos de la salud mental (OMS, 2017).

Según la resolución CD 513 es considera como enfermedad profesional: los trastornos mentales y del comportamiento, trastornos de estrés postraumáticos, otros trastornos mentales o del comportamiento no mencionados en el punto anterior cuando se haya establecidos, científicamente o por métodos adecuados a las condiciones o la práctica nacional, un vínculo directo entre la exposición entre factores de riesgos que resulte de las actividades laborales y los trastornos mentales o del comportamiento contraído por el trabajador. (IESS, 2017)

La OIT señala que la salud ocupacional debe tener como objetivo la promoción y mantenimiento del más alto grado de bienestar físico, mental y el bienestar social de los trabajadores en todas las ocupaciones, la prevención entre los trabajadores de las desviaciones de salud causados por sus condiciones de trabajo, la protección de los trabajadores en su empleo contra los riesgos resultantes de factores adversos a la salud; la colocación y el mantenimiento del trabajador en un entorno de trabajo adoptado a sus capacidades fisiológicas y psicológicas y, para resumir: la adaptación del trabajo al hombre y cada hombre a su puesto de trabajo. (Ruben, 2016)

Cuando hablamos del estrés nos referimos a un fenómeno con dimensiones fisiológicas y psicológicas. Algunos autores distinguen entre estrés fisiológico o biológico (movilización general del organismo frente a un agente de estrés) y estrés psíquico (movilización psíquica ante un agente de estrés). (INSHT, 2017)

CARGA MENTAL Y ESTRÉS OCUPACIONAL COMO FACTOR DE RIESGO POR BAJA LABORAL

en Docentes de Educación Superior

Sin embargo, con esta distinción se oculta una de las claves necesarias para la comprensión del estrés: la continuidad existente entre el ámbito físico y psíquico. De hecho, se pueden establecer unas determinadas reacciones, consecuencias o estímulos de naturaleza fisiológica y otros de naturaleza psicológica.

En 1966, mucho antes de que estrés en el trabajo y factores psicosociales se convirtieran en expresiones habituales, se presentó al ministro de Sanidad estadounidense (Departamento de Salud y Servicios Humanos de Estados Unidos 1966) un informe especial titulado “Protecting the Health of Eighty Million Workers — A National Goal for Occupational Health”. El informe se elaboró bajo los auspicios del National Advisory Environmental Health Comité con el fin de orientar los programas federales de salud en el trabajo. (Cela, 2016)

Entre otras muchas observaciones se señalaba en él que el estrés psicológico era un hecho cada vez más frecuente en el lugar de trabajo, donde presentaba nuevas y sutiles amenazas para la salud mental y un posible riesgo de trastornos somáticos, como enfermedades cardiovasculares. Como factores que contribuían a esa situación se indicaban el cambio tecnológico y las crecientes exigencias psicológicas del trabajo. El informe concluía con una lista de más de 20 problemas urgentes que precisaban de una atención prioritaria, entre ellos la salud mental en el trabajo y los factores del lugar de trabajo que contribuían a esa situación.

Para promover el más alto grado de bienestar físico, mental y social del trabajador se debe evitar el desmejoramiento de la salud del trabajador por las condiciones de trabajo, proteger a los trabajadores de los riesgos resultantes de los agentes nocivos, mantener a los trabajadores de manera adecuada a sus aptitudes fisiológicas y psicológicas. Adaptar el trabajo al hombre y cada hombre a su trabajo. La gran mayoría de los factores de riesgo son introducidos en las actividades laborales sin estudios previos de su efecto en la salud. (Guillén, 2006)

CARGA MENTAL Y ESTRÉS OCUPACIONAL COMO FACTOR DE RIESGO POR BAJA LABORAL

en Docentes de Educación Superior

(Pirela de Faría & Sánchez de Gallardo, 2013) “La cultura de una institución es la manera como las organizaciones hacen las cosas, como establecen prioridades y dan importancia a las diferentes tareas empresariales, además de incluir lo que es importante para la empresa”. Es el resultado de un proceso en el cual los miembros de una organización interactúan en la toma de decisiones para la solución de problemas inspirados en los principios, valores, creencias, reglas y procedimientos que comparten y que poco a poco se han incorporado a las empresas. Que, la Constitución de la República del Ecuador, en su artículo 11 referente a los principios de aplicación de derechos, establece la igualdad de todas las personas y el total goce de los derechos, deberes y obligaciones. “Nadie podrá ser discriminado por razones de etnia, lugar de nacimiento, edad, sexo, identidad de género, identidad cultural, estado civil, idioma, religión, ideología, filiación política, pasado judicial, condición socio-económica, condición migratoria, orientación sexual, estado de salud, portar VIH, discapacidad, diferencia física; ni por cualquier otra distinción, personal o colectiva, temporal o permanente, que tenga por objeto o resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos. La ley sancionará toda forma de discriminación.

Que, la Constitución de la República, en su artículo 33 establece que: “El trabajo es un derecho y un deber social, y un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía. El Estado garantizará a las personas trabajadoras el pleno respeto a su dignidad, una vida decorosa, remuneraciones y retribuciones justas y el desempeño de un trabajo saludable y libremente escogido o aceptado”;

Se entenderá como discriminación a cualquier trato desigual, exclusión o preferencia hacia una persona, basados en la identidad de género, orientación sexual, edad, discapacidad, vivir con VIH/SIDA, etnia, tener o desarrollar una enfermedad catastrófica, idioma, religión, nacionalidad, lugar de nacimiento, ideología, opinión política, condición migratoria, estado civil, pasado judicial, estereotipos estéticos, encontrarse en periodo de gestación, lactancia o cualquier otra, que tenga por efecto anular, alterar o impedir el pleno ejercicio de los derechos

CARGA MENTAL Y ESTRÉS OCUPACIONAL COMO FACTOR DE RIESGO POR BAJA LABORAL

en Docentes de Educación Superior

individuales o colectivos, en los procesos de selección y durante la existencia de la relación laboral. No se considerará como discriminación los criterios de selección de talento humano, basados en el conocimiento técnico específico, experiencia necesaria y además requisitos inherentes para el adecuado desenvolvimiento de la vacante laboral.

2.2 Planteamiento del problema

En todas las empresas e instituciones públicas y privadas, que cuenten con más de 10 trabajadores, se deberá implementar el programa de prevención de riesgos psicosociales, en base a los parámetros y formatos establecidos por la Autoridad Laboral, mismo que deberá contener acciones para fomentar una cultura de no discriminación y de igualdad de oportunidades en el ámbito laboral. El programa deberá ser implementado y reportado cada año al Ministerio Rector del Trabajo, por medio del sistema que se determine para el efecto.

2.3 Método

La metodología se basa en el análisis de tipo observacional, analítico transversal y descriptivo utilizando como fuente de información a los docentes del Instituto Superior Paulo Emilio Macias del cantón Portoviejo, a través del modelo de evaluación psicosocial integral y sistemático V.Ponce. mismo que evalúa 12 dimensiones en relación a las condiciones del puesto de trabajo y condiciones individuales tales como.

1. Características Individuales Mentales Para El Puesto De Trabajo. - Son el conjunto de tensiones inducidas en una persona por las exigencias del trabajo mental que realiza y que son factores tales como:

Dependientes de la exigencia de la tarea.

Circunstancias de trabajo (físicas, sociales y de organización).

CARGA MENTAL Y ESTRÉS OCUPACIONAL COMO FACTOR DE RIESGO POR BAJA LABORAL

en Docentes de Educación Superior

Del exterior de la organización.

Por lo cual se deben tomar medidas preventivas;

- Facilitar y orientar la atención necesaria para desempeñar el trabajo.
- Reducir o aumentar (según el caso) la carga informativa para ajustarla a las capacidades de la persona, así como facilitar la adquisición de la información necesaria y relevante para realizar la tarea, etc.
- Proporcionar las ayudas pertinentes para que la carga o esfuerzo de atención y de memoria llegue hasta niveles que sean mane-jables (ajustando la relación entre la atención necesaria y el tiempo que se ha de mantener).
- Reorganizar el tiempo de trabajo (tipo de jornada, duración, flexibilidad, etc.) y facilitar suficiente margen de tiempo para la auto distribución de algunas breves pausas durante cada jornada de trabajo.
- Rediseñar el lugar de trabajo (adecuando espacios, iluminación, ambiente sonoro, etc.).
- Reformular el contenido del puesto de trabajo, favoreciendo el movimiento mental (que después se comentará).
- Actualizar los útiles y equipos de trabajo (manuales de ayuda, listas de verificación, registros y formularios, procedimientos de trabajo, etc.) siguiendo los principios de claridad, sencillez y utilidad real.

2. Características Individuales Que Provocan Conflicto De Rol. - Se produce cuando hay demandas, exigencias en el trabajo que son entre sí incongruentes o incompatibles para realizar el trabajo. Se ha demostrado que el conflicto de rol está relacionado con la insatisfacción, disminución de la implicación con el trabajo y deterioro del rendimiento. Entre los trabajado-res industriales sometidos a algún conflicto de roles se ha encontrado una mayor tensión a causa del trabajo, menor satisfacción con él y menor confianza en la organización. La situación de conflicto de rol puede originarse de diversas formas. Se entiende que una persona

CARGA MENTAL Y ESTRÉS OCUPACIONAL COMO FACTOR DE RIESGO POR BAJA LABORAL

en Docentes de Educación Superior

sufrirá un conflicto de roles si percibe que una o más personas o grupos de la organización, con quienes está vinculada (dentro de un sistema de roles), tienen expectativas divergentes sobre qué ha de hacer y/o cómo ha de conducir-se, que son incompatibles o incongruentes entre sí o bien con la realización del trabajo.

3. Características Individuales Que Provocan Ambigüedad De Rol.- De acuerdo a la estudio realizada y al distributivo de la entidad los servidores de Autoridad Portuaria de Manta, tienen varios años de servicio por lo que los cambios de Administrativos provocan emociones de stress/burnout a tal punto que sienten acoso laboral y/o mobbing, para mejorar esta dimensión es recomendable que la comunicación entre administración y servidores sea constante, para evitar confusiones y rumores de pasillo que afectan al autoestima del servidor.

4. Características Individuales Que Provocan Disconformidad En La Metas De Carrera Laboral.

- El 90% de la población manifiesta que se preocupa constantemente porque podría perder el trabajo, y han sentido molestias en su salud por el hecho de sentirse tensos al encontrarse cercanos a una reestructura

El 80% de los servidores encuestados manifiestan que no tienen un crecimiento profesional debido a la falta de capacitación y/o entrenamiento en sus puestos de trabajo, motivo para cumplir con los objetivos del puesto de trabajo, de la misma manera esperan oportunidades de ascensos laborales y/o reconocimientos que permitan establecer una autoestima.

5. Características Individuales Sobre La Visión De Apoyo Empresarial Al Trabajador.

- El estudio realizado indica que los servidores se encuentran poco respaldado en cuanto a los intereses propios, es decir los trabajadores se sienten aislados al no contar con estímulo para poder desarrollar e incrementar sus deseos de crecer laboral, económica e intelectualmente

Y como parte de ello se refleja en el absentismo; es un fenómeno característico e inevitable del mundo del trabajo. Sin embargo, cuando las conductas de ausencia de los trabajadores

CARGA MENTAL Y ESTRÉS OCUPACIONAL COMO FACTOR DE RIESGO POR BAJA LABORAL

en Docentes de Educación Superior

exceden ciertos límites considerados «normales» se plantea un problema para la organización, puesto que se dificulta la consecución adecuada de sus objetivos. Además, en función de las causas del absentismo, éste también puede estar indicando problemas para los trabajadores, en especial los relativos a su salud, que puede resultar perjudicada por causa de su actividad laboral.

6. Características Grupales Que Deterioran La Cohesión Grupal Laboral. - La insatisfacción laboral que presentan los docentes, al estar cercanos a una reestructura deteriora el ambiente laboral, por lo que es recomendable reunir a los trabajadores y explicar lo antes descrito para evitar rumores en pasillos, tal como se manifiesta

Es posible también que efectos psicosociales secundarios tengan su origen en la molestia que producen olores, luces deslumbrantes, ruidos, temperaturas o grados de humedad extremos, etc.

El 96% de la población encuestada manifiesta una disconformidad en cuanto a los rumores de pasillos, por lo tanto, la cohesión grupal se encuentra afectada, se recomienda tener participación en eventos que organice la entidad (bailoterapias, campeonatos deportivos internos) para que los servidores convivan más de cerca

7. Características De Los Estilos De Mando Laboral. - Los servidores manifiestan que el contenido es demasiado limitado y monocorde, falta de variación en el estímulo, falta de demanda la creatividad o a la solución de problemas, y escasas oportunidades desde interacción social. Parece que estos trabajos se van haciendo más frecuentes con una automatización que no se ha diseñado de manera óptima y con un mayor empleo de los ordenadores tanto en las oficinas como en los procesos operativos, aunque es posible que haya casos de lo contrario.

Por lo que se genera el estrés, que hoy en día se considera como un proceso interactivo en el que influyen los aspectos de la situación (demandas) y las características del sujeto (recursos). Si las demandas de la situación superan a los recursos del individuo, tenderá a producirse una

CARGA MENTAL Y ESTRÉS OCUPACIONAL COMO FACTOR DE RIESGO POR BAJA LABORAL

en Docentes de Educación Superior

situación de estrés en la que el individuo intentará generar más recursos para atender las demandas de la situación. Los factores psicosociales que inciden en el estrés laboral tienen que ver con las demandas de la situación (o contexto laboral) y con las características del individuo.

8. Tiempo Libre. - Los servidores en la encuesta manifiestan en un 99% que se encuentran satisfechos con sus horarios de trabajo, ya que pueden coordinar y reforzar vínculos familiares.

9. Aspecto Económico. - El 90% de la población encuestada, manifiesta estar satisfecha con su sueldo, más sin embargo refieren que necesitan un trabajo extra para sus obligaciones familiares y personales, Tener una buena remuneración económica por su trabajo, permite realizar el mismo de forma eficaz y eficiente.

10. Aspecto Familiar. - El 100% de la población manifiesta, tener el apoyo familiar, mismo que es un factor importante dentro de la entidad para el desarrollo y producción eficiente y eficaz.

11. Aspecto transporte. - El 20% de los docentes manifiestan que deben viajar entre 45- 60 minutos en transporte público lo que genera desgaste físico y psicológico, ya que evidencian que el transporte es inseguro.

12. Aspecto Social. - El 100% de los docentes manifiesta que los horarios de trabajo permiten relacionarse en su entorno familiar mismo que motiva y permite interactuar con diferentes culturas-etnias, hábitos y por ende formas de pensar.

CARGA MENTAL Y ESTRÉS OCUPACIONAL COMO FACTOR DE RIESGO POR BAJA LABORAL

en Docentes de Educación Superior

2.4 Resultados

De la metodología escogida para la encuesta psicosocial, participaron 42 de 62 docentes del instituto Superior Paulo Emilio Macias se obtienen los siguientes datos:

Tabla 1. Resultados de la aplicación el modelo de evaluación psicométrico integral y sistemático
V. Ponce

Condiciones	Rangos	Resultados Evaluados	Resultados
nunca	0-20 Triviales	Triviales	15,14285714
casi nunca	20-40 Tolerables	Tolerables	20,79464286
a veces	40-60 Moderados	Triviales	18,33928571
casi siempre	60-80 Importantes	Triviales	13,90178571
siempre	80-100 Intolerables	Triviales	18,04464286

CARGA MENTAL Y ESTRÉS OCUPACIONAL COMO FACTOR DE RIESGO POR BAJA LABORAL

en Docentes de Educación Superior

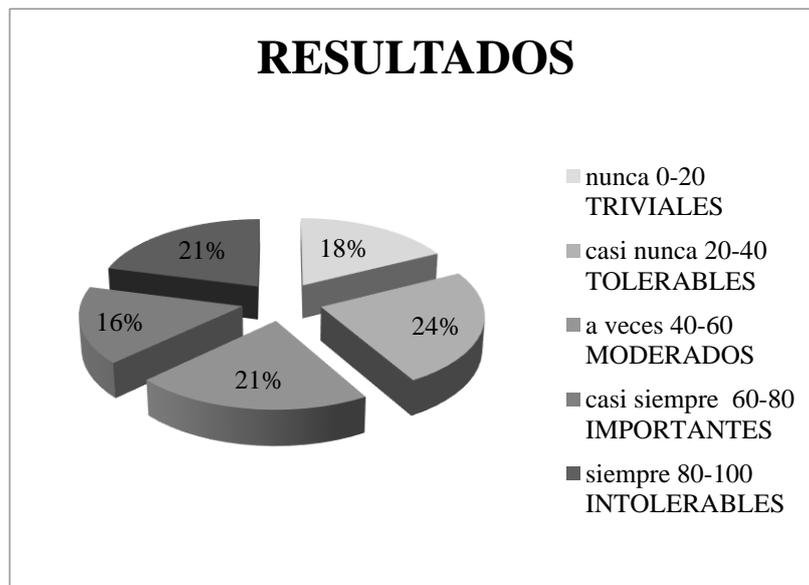


Figura 1. Resultados en porcentajes de la aplicación el modelo psicométrico integral sistemático V. Ponce

- El 24 % se encuentra en estado TOLERABLES;
- El 21% INTOLERABLE
- El 18% TRIVIAL
- EL 16 % IMPORTANTE
- EL 21 % MODERADOS

De los riesgos intolerables se aprecia en los resultados que los servidores aquejan de la comunicación dentro de la entidad con los compañeros se torna complicada, debido a los efectos chis-mes, riñas, adicional la preocupación por inestabilidad laboral, debido a una cercana reestructura, participación en las decisiones Institucionales.

CARGA MENTAL Y ESTRÉS OCUPACIONAL COMO FACTOR DE RIESGO POR BAJA LABORAL

en Docentes de Educación Superior

De los riesgos importantes los servidores han indicado a través de los resultados de la encuesta una frustración laboral por querer aumentar sus niveles de conocimiento y aprendizaje y que eso se vea retribuido en salarios, capacitaciones, incentivos.

De los riesgos moderados los trabajadores/ servidores se encuentran comprometidos e identificados con la entidad, a pesar de aquello aquejan el no contar con un control de parte del superior de una manera correcta y que no cuentan con los equipos/materiales para el buen desenvolvimiento en sus tareas cotidianas.

De los riesgos tolerables se indica que la economía personal afecta en la producción laboral.

De los riesgos triviales servidores refieren que les afecta la movilidad y transportación hacia su lugar de trabajo.

En la figura 2, observamos los rangos de los riesgos y las acciones y medidas a tomar en base a los resultados obtenidos.

CARGA MENTAL Y ESTRÉS OCUPACIONAL COMO FACTOR DE RIESGO POR BAJA LABORAL

en Docentes de Educación Superior

Riesgo	Acción y temporización
Trivial (T)	No se requiere acción específica
Tolerable (TO)	No se necesita mejorar la acción preventiva. Sin embargo se deben considerar soluciones más rentables o mejoras que no supongan una carga económica importante. Se requieren comprobaciones periódicas para asegurar que se mantiene la eficacia de las medidas de control.
Moderado (M)	Se deben hacer esfuerzos para reducir el riesgo, determinando las inversiones precisas. Las medidas para reducir el riesgo deben implantarse en un período determinado. Cuando el riesgo moderado esta asociado con consecuencias extremadamente dañinas, se precisará una acción posterior para establecer, con más precisión, la probabilidad de daño como base para determinar la necesidad de mejora de las medidas de control.
Importante (I)	No debe comenzarse el trabajo hasta que se haya reducido el riesgo. Puede que se precisen recursos considerables para controlar el riesgo. Cuando el riesgo corresponda a un trabajo que se está realizando, debe remediarse el problema en un tiempo inferior al de los riesgos moderados.
Intolerable (IN)	No debe comenzar ni continuar el trabajo hasta que se reduzca el riesgo. Si no es posible reducir el riesgo, incluso con recursos limitados, debe prohibirse el trabajo.

Figura 2. Rangos de riesgos y acciones a tomar.

2.5 Discusión

Una mala organización del trabajo, es decir, el modo en que se definen los puestos y los sistemas del trabajo, y la manera en que gestionan, puede provocar estrés laboral y problemas psicosociales dentro del área de trabajo. El exceso de exigencias y presiones, una mala gestión o la existencia de condiciones laborales insatisfactorias pueden llevar a que los docentes padezcan de problemas que afecten su rendimiento dentro del campo laboral.

La mayor parte de las causas del estrés laboral y trastornos mentales están relacionadas con la forma en que se define el trabajo y el modo en que se gestionan las entidades.

En este estudio se determinó que los peligros relacionados con el estrés y la carga mental se dan debido a los siguientes parámetros.

CARGA MENTAL Y ESTRÉS OCUPACIONAL COMO FACTOR DE RIESGO POR BAJA LABORAL

en Docentes de Educación Superior

- 1.Trabajos monótonos
- 2.Horas excesivas de trabajo.
- 3.Trabajo que debe realizar fuera de las instituciones de educación superior.
- 4.Relación entre la vida familiar y laboral.
- 5.Mala relación interpersonal con los compañeros de trabajo.
- 6.Acoso laboral por parte de personal con un rango más alto.
- 7.Falta de lugares de trabajo.
- 8.Espacios reducidos para la organización de las tareas.
- 9.Inestabilidad Laboral.
- 10.Factores físicos como ruidos excesivos, falta de iluminación, estrés térmico.
- 11.Trabajos con plazos muy estrictos.
- 12.Falta de participación en la toma de decisiones.
- 13.Actividad poco valorada socialmente.
- 14.Sistema de evaluación del rendimiento injusto o poco claro.

3. Conclusiones

El estrés es un tema que cada día adquiere mayor interés, debido a los múltiples factores de tensión a los cuales están expuestas las personas, a su frecuente aparición, a la fuerte intensidad con que se presentan, a los efectos nocivos que produce en el organismo en la parte física y mental, a los cambios que provoca en el comportamiento. La mayoría de los seres humanos desconoce cómo manejarlo.

El estrés es uno de los causantes directos e indirectos de las enfermedades coronarias, pulmonares, de la cirrosis, del suicidio, de los accidentes y del malestar interior como el desasosiego, la amargura, la ansiedad, el nerviosismo, etc.

CARGA MENTAL Y ESTRÉS OCUPACIONAL COMO FACTOR DE RIESGO POR BAJA LABORAL

en Docentes de Educación Superior

En esta época hay una inclinación irresistible al estrés, se buscan las emociones fuertes, los estímulos excitantes, la gente responde rápidamente con agresividad, hay que pasar por encima del otro, hay que mostrar poder, fortaleza, mantener la imagen que la sociedad quiere aún a costa de nuestro organismo físico y mental.

En el trabajo también abundan los estímulos provocadores del estrés a corto y a largo plazo que afectan igualmente a administrativos y a trabajadores. En el trabajo también abundan los estímulos provocadores del estrés a corto y a largo plazo que afectan igualmente a administrativos y a trabajadores.

Cada día se confirman los efectos adversos del estrés; el objetivo no consiste en escapar a él, sino en aprender cómo canalizar-lo y controlarlo. Dentro del ámbito laboral es necesario realizar los cambios necesarios para eliminar los factores estresores laborales.

4. Referencias

Cela, C. J. (2016). La familia de Pascual Duarte. Mallorca.

Comín, E., Fuente, I., & Gracia, A. (2013). EL Estrés y el riesgo para la Salud. España: MAZ.

Del Hoyo Delgado, M. (2013). Estrés Laboral. Madrid: INSHT.

Guillén, M. (2006). Ergonomía y la relación con los factores de riesgo en salud ocupacional. SCIELO.

Guzmán Corral, M. U., & Guzmán Lemus, M. s. (2014). Psicología y desarrollo organizacional: un estudio de casos de intervención. Madrid: EAE.

IESS. (22 de 02 de 2017). Reglamento del Seguro General de Riesgos del Trabajo C.D. 513 - les. Obtenido de <http://sart.iess.gob.ec/DSGRT/portal/documentos/CD513.pdf>

INSHT. (23 de 02 de 2017). El Estrés: proceso de generación en el ámbito laboral. Obtenido de www.insht.es/inshtweb/contenidos/documentacion/fichastecnicas/ntp/ficheros/301a400/ntp_318.pdf

CARGA MENTAL Y ESTRÉS OCUPACIONAL COMO FACTOR DE RIESGO POR BAJA LABORAL

en Docentes de Educación Superior

Lucio, R., Villacrés, N., & Henríquez, R. (13 de 02 de 2017). Sistema de salud de Ecuador. Obtenido de http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0036-36342011000800013

Nogareda, C. (12 de 02 de 2017). El Proceso de evaluación de los factores psicosociales. Obtenido de www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/FichasTecnicas/.../ntp_702.pdf

OIT, O. I. (12 de 02 de 2017). La igualdad de género. Obtenido de <http://www.ilo.org/public/spanish/gender.htm>

OMS. (23 de 02 de 2017). Organización Mundial de la Salud. Obtenido de <http://www.who.int/suggestions/faq/es/>

Pirela de Faría, L., & Sánchez de Gallardo, M. (2013). Cultura y aprendizaje organizacional en instituciones de Educación Básica. Revista de Ciencias Sociales,

Rubén, A. (2016). Seguridad y Salud Ocupacional: Definición. Obtenido de <http://www.rubenapaza.com/2012/12/seguridad-y-salud-ocupacional-definicion.html>

Toro, F. (13 de 02 de 2017). Clima Organizacional. Obtenido de www.camaramedellin.com.co/.../clima-organizacional-productividad-herramientas.pdf