

HIGIENE Y SEGURIDAD LABORAL COMO INSTRUMENTO DE PAZ EN EL DESEMPEÑO LABORAL DEL DOCENTE UNIVERSITARIO

HIGIENE Y SEGURIDAD LABORAL: INSTRUMENTO DE PAZ EN EL DESEMPEÑO DEL DOCENTE

AUTORAS: Alizia Agnelli Faggioli¹

Ibely Ana Matos de Nouel²

DIRECCIÓN PARA CORRESPONDENCIA: aliziagnelli@gmail.com

Fecha de recepción: 23-dic-2019

Fecha de aceptación: 11-febr-2020

RESUMEN

El sistema jurídico laboral en Ecuador tiene un carácter tutelar de protección estatal, cuyo propósito es preservar que el ejercicio del trabajo se haga en condiciones de higiene y seguridad laboral que garanticen al trabajador la salud y beneficios para obtener una vida digna. El docente universitario no escapa de esa protección y las Universidades comprometidas con el ordenamiento jurídico deben mejorar tales condiciones en virtud que su labor requiere contacto humano para las relaciones interpersonales que se hilvanan en el proceso de enseñanza – aprendizaje. La calidad de la higiene y seguridad laboral son elementos que favorecen el ambiente laboral, siendo el objetivo de este trabajo, reflexionar sobre dichos elementos como instrumentos que favorecen el alcance de la paz y el equilibrio emocional en el docente universitario, valorando las políticas laborales aplicadas. Metodológicamente, es un ensayo argumentativo documental, en el cual se concluye que la proporción de los recursos materiales, la salubridad de los espacios, la ergonomía, la estabilidad, la carga de asignaciones en horario, la calidad humana en la cadena jerárquica y la motivación salarial, son determinantes para crear un ambiente laboral pacífico que contribuya a los fines de la comunidad universitaria en sus perspectivas de desarrollo.

PALABRAS CLAVE: higiene; seguridad laboral; paz; desempeño docente universitario.

HYGIENE AND OCCUPATIONAL SAFETY AS A PEACE INSTRUMENT IN THE WORK PERFORMANCE OF THE UNIVERSITY TEACHER

ABSTRACT

The labor legal system in Ecuador has a tutelary character of state protection, whose purposes are to preserve the exercise of the work is done in conditions of hygiene and occupational safety that guarantee the worker the health and benefits to obtain a decent life. The university teacher does not escape this protection and the Universities committed to the legal system must improve such conditions because their work requires human contact for interpersonal relationships that are combined in the teaching-learning process. The quality of hygiene and occupational safety

¹ Abogada y Profesora. Doctora en Ciencias de la Educación. Postdoctora en Estudios Postdoctorales. Magister en Derecho Laboral. Especialista en Derecho Administrativo. Docente Titular e Investigadora de la Universidad Metropolitana de Ecuador. Ecuador. ORCID: <http://orcid.org/0000-0003-3775-8977>

² Abogada. Magister en Derecho Mercantil. Diplomada en Capacitación Docente. Docente Titular e Investigadora de la Universidad Metropolitana de Ecuador. Ecuador. ORCID: <http://orcid.org/0000-0001-7676-9594> E-mail: imatosyanes@gmail.com

are elements that favor the work environment, being the objective of this work, to reflect on these elements as instruments that favor the reach of peace and emotional balance in the university teacher, valuing the labor policies applied. Methodologically, it is an argumentative documentary essay, in which it is concluded that the proportion of material resources, the healthiness of spaces, ergonomics, stability, the load of assignments in schedules, human quality in the hierarchical chain and motivation salary, are determinants to create a peaceful work environment that contributes to the goals of the university community in their development perspectives.

KEYWORDS: hygiene; job security; peace; performance; university teacher.

INTRODUCCIÓN

El trabajo es un hecho social que pretende garantizar además de seguridad jurídica individual, la colectiva. Esta seguridad reviste características que son inherentes a la cualidad del ser humano de principio a fin, esto es antes, durante y después de terminada la relación de trabajo. Ya se sabe que el carácter personalísimo de las relaciones de trabajo implica considerar la humanidad, la individualidad, la dignidad y el desarrollo integral del trabajador para que, yendo de lo particular a lo general, el Estado jurídicamente constituido, pueda progresar.

En términos de seguridad y de dignidad, no es posible obviar el concepto de paz, entendida no como antónimo de guerra sino como sensación de bienestar y ausencia de sufrimiento. La paz es una exigencia de la buena convivencia humana, que amerita presencia en todos los aspectos necesarios del quehacer humano.

No se trata únicamente de una categoría filosófica para el ejercicio de la pluralidad, la diversidad, el consenso, la participación y el respeto, en la búsqueda de lograr fines e intereses asociados con el bien común, sino que también, se convierte en un principio ético y moral que debe responder a una acción política y ciudadana que haga viable el desarrollo de su alcance, especialmente en materia laboral.

Con base en lo anterior, es lógico saber que las entidades de trabajo son el primer lugar en el cual la paz debe estar garantizada y la higiene, condiciones de salubridad y de seguridad son elementos determinantes de dicha garantía tanto o más que la estabilidad y el salario. Por ser el lugar donde los trabajadores prestan su servicio, el entorno de trabajo debe ser adaptado a sus características y necesidades, promoviendo indirectamente, la productividad de bienes y servicios propios de las finalidades económicas del Estado para el desarrollo social.

Tal como refiere en su exposición de motivos el Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo, del cual Ecuador es país miembro (Acuerdo de Cartagena DCS 584 - RS 461 - 2004), uno de los elementos esenciales para alcanzar el objetivo de un trabajo decente es garantizar la protección de la seguridad y la salud en el trabajo. Esta salud laboral persigue el fin de prevenir daños en la integridad física y mental de los trabajadores que sean consecuencia, guarden relación o sobrevengan del trabajo.

Al referir integridad física y mental sin daños, se puede suponer un estado de tranquilidad en la persona y de la paz como un derecho laboral, que es, el derecho que tienen los trabajadores a prestar servicio en un ambiente en el que las condiciones de trabajo sean seguras y salubres para llevar a cabo sus funciones.

Las condiciones del ambiente de trabajo determinan la calidad del desempeño de los docentes y a su vez, esto incide en el rendimiento académico de los estudiantes, lo cual es también un objetivo que, en sentido positivo, ocupa a la universidad. Por ello, es menester proveer a los educadores de los medios y condiciones necesarias para llevar con éxito sus obligaciones en la consecución de la política educativa.

Sin embargo, hay casos observables en la actualidad, en los que la realidad difiere del deber ser, en virtud de las múltiples dificultades que el docente enfrenta y generan apatía, conflicto y violencia en la realización de las actividades laborales, ya sea dirección, docencia, investigación o vinculación, lo cual impacta negativamente en el desarrollo profesional del trabajador y finalmente, de la universidad.

Cuando las normas, políticas y lineamientos en materia de higiene y seguridad laboral necesarios para el desarrollo del trabajo de manera segura y salubre en los diferentes puestos de trabajo se cumplen, se asegura la salud física y mental a los docentes y es de esta parte mental, de la sensación de bienestar durante y después de la ejecución de las funciones desarrolladas por ellos, de lo que se quiere ocupar este texto; considerando por supuesto, las condiciones de las herramientas, maquinarias, equipos y medios de trabajo y el miramiento igualmente necesario del tiempo destinado para la recreación, de conformidad con lo establecido en las políticas nacionales de salud laboral.

Se quiere resaltar la relación directa existente entre una buena seguridad e higiene laboral con la paz interior del docente universitario dadas sus exigentes responsabilidades y la presión a la que normalmente está sometido por la naturaleza misma del compromiso social que exige su profesión.

DESARROLLO

1.1 Higiene y Seguridad Laboral

La higiene laboral, constituye una disciplina muy amplia que comprende tres subáreas; salud, seguridad laboral y condiciones y medio ambiente del trabajo, que deben garantizar (a) el fomento y el mantenimiento del grado más elevado posible de bienestar físico, mental y social de los trabajadores, sea cual fuese su ocupación; (b) la prevención entre los trabajadores de las consecuencias negativas que sus condiciones de trabajo puedan tener en la salud; (c) la protección de los trabajadores en su lugar de empleo y (d) un entorno laboral adaptado a las necesidades físicas y mentales de los trabajadores. La Organización Internacional del Trabajo (OIT) y la Organización Mundial de la Salud (OMS), (citada en Di Santo, 2008, p.56), señalan:

...la salud laboral tiene como finalidad promover y mantener el más alto nivel de bienestar físico, mental y social de los trabajadores en todas las profesiones; prevenir todo daño causado a la salud de estos por las condiciones de su trabajo; protegerlos en su empleo contra los riesgos resultantes de la existencia de agentes nocivos a su salud; colocar y mantener al trabajador en un empleo acorde con sus aptitudes fisiológicas y psicológicas y, en resumen, adaptar el trabajo al hombre y cada hombre a su tarea...

De lo anterior se desprende que la salud y la seguridad laboral son parte del bienestar general de los trabajadores. Para que en la práctica se consiga, es determinante la actuación conjunta de empleadores y trabajadores en planes de desempeño que tomen en cuenta aspectos relativos a la medicina laboral, la higiene industrial, la toxicología, la formación, la seguridad técnica, la ergonomía y la psicología.

A menudo, se presta menos atención a los problemas de salud laboral que a los de seguridad laboral, porque generalmente es más difícil resolver aquellos. Ahora bien, cuando se aborda la cuestión de la salud, también se afronta la de la seguridad, porque, por definición, un lugar de trabajo saludable es también un lugar de trabajo seguro.

Con la aprobación en el año 2008 de la Constitución de la República de Ecuador, la salud y la vida en el trabajo adquiere rango constitucional y se establece imperativamente, el derecho que tienen todos los trabajadores a participar activamente en la promoción, protección, defensa de su derecho a proteger la salud en el trabajo, derecho a laborar bajo condiciones seguras que le permitan el desarrollo de su personalidad y de sus capacidades.

Ecuador como consecuencia del amplio desarrollo educativo experimentado en la última década, ha tenido una significativa proliferación de instituciones de educación superior que, adaptadas al cumplimiento legal, han establecido mediante documentos normativos y su ejecución, condiciones de higiene y seguridad para cuidar la vida, la salud y la integridad a los docentes siempre con base a lo que dictamina el Código del Trabajo (2012), que en el artículo 42 inciso 2, 3 y 8 señala:

...Obligaciones del Empleador... 2: Instalar las fábricas, talleres, oficinas y demás lugares de trabajo, sujetándose a las medidas de prevención, seguridad e higiene del trabajo y demás disposiciones legales y reglamentarias, tomando en consideración, además, las normas que precautelan el adecuado desplazamiento de las personas con discapacidad. 3. Indemnizar a los trabajadores por los accidentes que sufrieren en el trabajo y por las enfermedades profesionales, con la salvedad prevista en el Art. 38 de este Código... 8. Proporcionar oportunamente a los trabajadores los útiles, instrumentos y materiales necesarios para la ejecución del trabajo, en condiciones adecuadas para que éste sea realizado...

Además de ello, la salud laboral tiene su fundamento en políticas de prevención y seguridad, de cada país, en el caso de Ecuador, mediante acuerdo ministerial número No. 0347 – 2019 de fecha reciente 02 de mayo de 2019, se ha establecido para el periodo 2019-2025 la nueva Política Nacional de Salud pública y en su exposición de motivos refiere entre otras cosas:

Que, es necesario que en el país existan acciones de promoción de salud y prevención de enfermedades en el trabajo, aplicado a empresas, instituciones e instancias públicas y privadas a nivel nacional, a fin de proveer una atención de salud en el trabajo de calidez y con calidad... (énfasis propio)

Lo anterior está en concordancia con lo establecido en la Constitución de la República del Ecuador tomando en cuenta que es la norma suprema y fundamental del ordenamiento jurídico, en el artículo 33 prescribe en la Sección Octava, Capítulo Segundo, Sección Quinta del Trabajo y Seguridad Social lo siguiente:

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.

Así como también en el artículo 326 la misma carta magna, prevé como uno de los principios que sustentan el derecho al trabajo que "5. Toda persona tendrá derecho a desarrollar sus labores en un ambiente adecuado y propicio, que garantice su salud, integridad, seguridad, higiene y bienestar" (énfasis propio).

De lo expuesto se infiere, la obligatoriedad que tiene cualquier organización laboral universitaria, de dotar al docente de formación y capacitación en temas sobre el cuidado de su integridad, de los materiales de trabajo suficientes, de asignaciones individuales o colectivas que se hagan de acuerdo a la capacidad y formación particular, recibir motivación constante y reconocimiento como parte de las necesidades básicas del ser humano.

La seguridad y salud laboral tienen por objeto el establecimiento de acciones que prevengan riesgos derivados del trabajo. De esta materia se ocupa la OIT en los diferentes Convenios como el 155 (1981) que se refiere a la seguridad y salud de los trabajadores y medio ambiente del trabajo, el 120 (1964) de higiene, el 121 (1964) sobre las prestaciones en caso de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, el 139 (1974) sobre la prevención y el control de riesgos profesionales causados por sustancias o agentes cancerígenos.

Tales convenios tienen en común exigir ambientes dignos en los cuales los trabajadores puedan desempeñarse y al mismo tiempo, promover que ellos sean parte activa en la visualización, opinión y acción para mejorar sus condiciones de trabajo.

Una de las razones que inspiraron la creación de los estatutos sobre higiene y seguridad laboral, fue la necesidad de atender con integralidad a los trabajadores para resguardar de ellos sus aspectos mental y corporal pues ambos condicionaban antes como ahora la productividad de la empresa o establecimiento.

Ahora bien, para alcanzar la seguridad e higiene laboral esperada, es importante conocer las formas de prevención de los riesgos laborales atendiendo a la naturaleza del trabajo que particularmente realizan los trabajadores y finalmente impedir o reducir la ocurrencia de un daño personal.

Por otra parte, es también, la disciplina de estudio que promueve las acciones antes señaladas, a través de la tipificación, valoración e intervención necesaria para controlar los riesgos asociados al entorno laboral y que además es aplicable en todos los centros de trabajo de países miembros de la Organización Internacional del Trabajo, como es el caso de Ecuador (Convenio Constitutivo de Organización Internacional del Trabajo, OIT DEJ 742 - RO 924 - 03/jul./1947, cuya última reforma es del 31 de julio de 1995).

En el ámbito educativo universitario, los docentes realizan tareas que abarcan modos del trabajo que pueden desglosarse en tres aspectos principales como son la carga mental, la carga psíquica y la carga física, todas ellas sujetas a riesgos. La primera se fundamenta en la captación de señales e informaciones, su procesamiento, utilización de la memoria, resolución de problemas, adopción de decisiones y evaluación de actividades.

La segunda alude a la iniciativa, obtención de resultados, estatus social de la actividad, grado de comunicación, cooperación, relaciones con otros y nivel de responsabilidad y, por último, la física está relacionada con esfuerzo material, mucho tiempo sentado, de pie, caminando, gesticulando y cualquier forma de acción corporal que supone agotamiento paulatino y efectos secundarios si las condiciones instrumentales, son adversas.

Tales aspectos inciden directamente en la productividad, eficacia laboral y al mismo tiempo en la calidad de vida de los trabajadores. Si los índices de medición de progreso de estos elementos son deficientes porque los riesgos son elevados, el ambiente de trabajo decaerá y en el caso del docente esto se traslada al ente final de formación, que es la colectividad o sociedad.

1.2 Las condiciones laborales precarias en materia de seguridad laboral y su incidencia en la salud de los trabajadores

Cuando se hace referencia al empleo precario o a trabajo en condiciones precarias, se está haciendo referencia a las modalidades de ambientes de trabajo donde los servicios prestados se realizan en condiciones de inseguridad, es decir, sin recursos adecuados para garantizar la integridad y salud física del trabajador, horarios de trabajo extensos, altos niveles de exigencia en tiempo para finalización de tareas, los salarios por debajo a los merecidos de acuerdo a la cantidad o tipo de esfuerzo realizado, las carencias o insuficiencias monetarias, una restringida o casi nula protección social, además de una falta de eficacia de los derechos laborales consagrados legalmente por falta de ejecutividad jurídica.

Estas condiciones muy frecuentes en los ambientes de la docencia universitaria por modalidades de contratos que no generan estabilidad, ni beneficios socioeconómicos importantes o por falta de motivación a través de compensaciones económicas o meritorias, entre otras, conducen al estrés laboral que como bien señala la Organización Internacional del Trabajo:

“...es la respuesta física y emocional a un daño causado por un desequilibrio entre las exigencias percibidas y los recursos y capacidades percibidos de un individuo para hacer frente a esas exigencias. El estrés relacionado con el trabajo está determinado por la organización, el trabajo, el diseño del trabajo y las relaciones laborales, y tiene lugar cuando las exigencias del trabajo no se corresponden o exceden de las capacidades, recursos o necesidades del trabajador o cuando el conocimiento y las habilidades de un trabajador o de un grupo para enfrentar dichas exigencias no coinciden con las expectativas de la cultura organizativa de una empresa” (Estrés en el trabajo: Un reto colectivo. Servicio de Administración del Trabajo, Inspección del Trabajo y Seguridad y Salud en el Trabajo - LABADMIN/OSH. Ginebra: OIT, 2016. p.62).

El estrés es, como puede apreciarse de la definición antes dada, una forma de perturbación de la paz, tranquilidad y bienestar del trabajador. La reflexión que surge en este momento es ¿qué tan importante resulta para la Universidad como empresa el estrés producido por la precariedad de las condiciones laborales?

La respuesta por orden lógico deductivo es que, un docente estresado, es un trabajador sujeto a altos riesgos de constipaciones de salud físicas, mentales y emocionales que limitarán su rendimiento y productividad por lo cual, para toda universidad muy aparte de las responsabilidades legales que tiene frente a la vulneración de derechos fundamentales y laborales, resulta un perjuicio económico a mediano plazo someter a los docentes a condiciones laborales de precariedad.

El estrés suele ser de acción paulatina y sus efectos se ocultan sutilmente en el cuadro sintomático de otras enfermedades, pero la verdad es que tiene tal complejidad en sus consecuencias que estas se reflejan en lo físico, lo psicológico e incluso, lo espiritual produciendo desestabilización cognoscitiva y emocional.

Es indiscutible que el primer síntoma que se relaciona con el estrés laboral es la ansiedad la cual se refleja a través de conductas como el temor, la dificultad en la concentración, la tensión muscular, taquicardias, cefaleas constantes, desordenes estomacales, o reacciones inesperadas o desproporcionadas antes situaciones cotidianas tales como ira, llanto o depresión todo esto sumado también al cansancio físico, mental, dispersión, apatía y falta de buen rendimiento en el trabajo.

Lo anterior, no es otra cosa que afectación a la salud que no puede por ley estar presente en un centro de trabajo ya que se están vulnerando derechos y por ende afectando la paz y sensación

de bienestar del trabajador. El artículo 3 de la Ley Orgánica de Salud del Ecuador (2006) establece lo siguiente:

La salud es el completo estado de bienestar físico, mental y social y no solamente la ausencia de afecciones o enfermedades. Es un derecho humano inalienable, indivisible, irrenunciable e intransigible, cuya protección y garantía es responsabilidad primordial del Estado; y, el resultado de un proceso colectivo de interacción donde Estado, sociedad, familia e individuos convergen para la construcción de ambientes, entornos y estilos de vida saludables.

De manera pues que no se trata únicamente de velar por combatir una enfermedad física o tradicional, sino de evitar la causa principal de la mayor parte de ellas, que no es otra más que el estrés laboral en procura de la paz del trabajador como instrumento esencial para el buen rendimiento y desempeño social.

1.3 La paz como instrumento del buen desempeño docente

La paz es un comportamiento social de convivencia, de solidaridad, de fraternidad y de respeto a los derechos humanos fundamentales, tales como el trabajo y la salud. La paz puede ser definida como un estado de bienestar, opuesto al sufrimiento derivado de la guerra y tiene una connotación positiva. Podría caracterizarse este concepto con los siguientes enunciados:

1. Ayuda a la convivencia, pues se encarga de generar procesos formativos que inciden en la creatividad para el buen vivir.
2. Suscita la comunicación, por cuanto reduce la predisposición y prepara para la escucha atenta de las necesidades individuales y colectivas.
3. Fomenta el desarrollo de valores como el respeto, la honradez, la solidaridad y el interés en la vida de otras personas, y
4. Construye puentes de ayuda recíproca, elaboración de metas comunes y trabajo en equipo para mejorar la efectividad y la eficacia laboral en todo sentido.

De allí que pueda justificarse que todos los gobiernos en sus planes de desarrollo, de formas diversas y a través de la educación, deben apuntar a la formación de ciudadanos fortalecidos en derechos humanos que conozcan y disfruten de la vida en paz, grata convivencia, derecho al pluralismo, a la justicia, a la solidaridad y a la equidad. Por tanto, según Cuadrado, la paz “es un propósito social donde todos los actores defienden el trabajo digno y reconocen la labor de las personas en entornos de aprendizaje continuo, diálogo constante y sana convivencia; asegurando la permanencia, sustentabilidad y desarrollo de la organización” (Cuadrado, 2014, p.8).

Es importante por lo tanto para las universidades, contar con un ambiente laboral de paz para que los docentes hagan su trabajo con buen liderazgo, autonomía, emprendimiento, agilidad, empatía y respeto interpersonal. Si la universidad es fuente de bienestar hacia los docentes, ellos podrán proyectar este valor jurídico a los estudiantes, las familias y a toda la sociedad de forma indirecta desde sus esferas de actuación.

Dentro de los mecanismos propuestos por la UNESCO para el período 1996 al 2001 se contempló, fomentar una educación para la paz, los derechos humanos, la democracia, la tolerancia y el entendimiento internacional, promover los derechos humanos y la lucha contra la discriminación y contribuir a la prevención de conflictos y a la consolidación de la paz.

En Ecuador, la educación es un derecho humano tan fundamental como el derecho a la libertad de expresión, a la igualdad ante la ley o a la vida misma porque ella también refuerza la dignidad del ser humano, junto con los demás valores culturales, religiosos, intelectuales y sociales. La Constitución de la República de Ecuador (2008) es clara en su artículo 27, al establecer que:

La educación se centrará en el ser humano y garantizará su desarrollo holístico, en el marco del respeto a los derechos humanos, al medio ambiente sustentable y a la democracia; será participativa, obligatoria, intercultural, democrática, incluyente y diversa, de calidad y calidez; impulsará la equidad de género, la justicia, la solidaridad y la paz; estimulará el sentido crítico, el arte y la cultura física, la iniciativa individual y comunitaria, y el desarrollo de competencias y capacidades para crear y trabajar.

Atendiendo a esta premisa, una educación para la paz debe promover un nuevo tipo de orientación del aprendizaje, por consiguiente, sus contenidos y metodología exigen una estructura distinta de las conocidas, a manera de permitir estar acorde con las tendencias humanistas y el pleno desarrollo del ser.

Es importante tener presente, que la educación como mecanismo para la paz no puede restringirse tan solo al ámbito de las instituciones educativas, los agentes multiplicadores del conocimiento pueden ser todas las personas, instituciones y medios que influyen conscientemente en la formación de los ciudadanos. Estos agentes deben estar comprometidos en la finalidad que se persigue y poner en constante práctica los medios necesarios y adecuados para la formación moral en pro del respeto a la dignidad humana.

Los actores educativos deben impulsar actividades estratégicas orientadas a mejorar el liderazgo académico, la investigación educacional, responsabilidad social universitaria y el proceso de enseñanza-aprendizaje.

El paradigma de bienestar social sustentado en la paz, en la convivencia del ser humano, marca el camino a seguir de acuerdo con las líneas de trabajo de la UNESCO, por ello, se deben agotar todos los esfuerzos por una educación que vigore en cada individuo, el compromiso por hacer de la sociedad un modelo de armonía y sana convivencia. Así que, la paz como instrumento en el desempeño docente, es el desafío más importante y uno de los mayores retos para la comunidad universitaria.

1.4 Políticas de estado y orden jurídico de la paz

El trabajo es una de las bases fundamentales de la creación de la riqueza de las naciones, del bienestar y desarrollo de las sociedades, de la estabilidad y la paz social, por lo que requiere ser tratado y conducido hacia formas adecuadas de prosperidad que propendan con el bienestar, la justicia social y el resguardo de los derechos humanos.

La persona se independiza y progresa a través de la obtención de un trabajo digno, para el cual tiene destrezas y competencias, y cuya contraprestación sea más que suficiente para su sustento y el de sus dependientes. Quizás por estas razones, como derecho humano, el trabajo reviste de una importancia superior ante los otros nominados porque es a través de la productividad remunerada que los hombres se alimentan y viven con decencia y honor. Es preciso resaltar en este momento lo que la Organización Internacional del Trabajo denomina trabajo decente, entendiendo como tal:

Se trata de un puesto de trabajo y sus perspectivas futuras, de sus condiciones de trabajo, del equilibrio entre el trabajo y la vida familiar. De la igualdad de reconocimiento y de la capacitación de las mujeres para que puedan tomar decisiones y asumir el control de su vida. De las capacidades personales para competir en el mercado... De no ser objeto de discriminación...de realizar las aspiraciones personales en la existencia diaria y de manifestar solidaridad para con los demás...en todas partes, y para todos...es un medio para garantizar la dignidad humana...ofrece, pues, un medio para combinar el empleo, los derechos, la protección social y el diálogo social en las estrategias de desarrollo. (OIT, 2001, p. 07).

Ecuador como nación, está comprometida con el desarrollo de sus habitantes y de su sociedad, para obtener un estado de satisfacción. No hay que olvidar que un trabajador bien alimentado, instruido, que cuente con buenas condiciones de higiene y seguridad en el trabajo, que reciba y use sus implementos de trabajo en forma pertinente, que perciba una remuneración adecuada, es un elemento vital en la productividad.

La garantía de una relación laboral adecuada y estable reside en el Estado, pues indudablemente la realidad del campo de trabajo indica que, regularmente, existen manejos y vicios que disminuyen los derechos del laborante, como es la extensión arbitraria de la jornada laboral sin retribución y sin consideración de las fuerzas físicas y psíquicas del trabajador, despotismo y arbitrariedades por parte de la gerencia, ambiente tóxico por malas relaciones entre los trabajadores y otros.

Postulado identificador de lo antes dicho, se encuentra establecido en el artículo 35 de la Carta Magna: “El trabajo es un derecho y un deber social. Gozará de la protección del Estado, el que asegurará al trabajador el respeto a su dignidad, una existencia decorosa y una remuneración justa que cubra sus necesidades y las de su familia”.

A su vez la Declaración Universal de Derechos Humanos (1948), en el artículo 23, señala “Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo” (Declaración Universal de Derechos Humanos, 1948). Los preceptos anteriores están en sintonía con el Programa Internacional para el Mejoramiento de las Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (1989), el cual establece entre sus principios básicos los siguientes:

El mejoramiento de las condiciones y medio ambiente de trabajo constituye el elemento esencial en la promoción de la justicia social. 2. Su objetivo fundamental es tener en cuenta que: (a) el trabajo debería realizarse en un ambiente seguro y salubre; (b) las condiciones de trabajo deberían ser compatibles con el bienestar y la dignidad humana de los trabajadores y (c) el trabajo debería ofrecer al trabajador posibilidades reales de desarrollar su personalidad y de servir a la sociedad.

Es evidente que, en toda organización universitaria, es preciso respetar principalmente la condición humana y los derechos que le son inherentes por ella. Por lo tanto, se debe permitir al docente desarrollarse con un alto grado de compromiso y creatividad, en interacción cooperativa con otros.

1.5 Mecanismos de paz hacia la satisfacción laboral

Crear condiciones y un ambiente de trabajo en el que los docentes se sientan cómodos, valorados y satisfechos, es responsabilidad única de la empresa y por ende su personal directivo. Para Andresen, Domsch y Cascorbi en su texto sobre “Satisfacción Laboral en

Instituciones Formadoras de Docentes”, concluía textualmente que la satisfacción laboral es “un estado emocional positivo resultante de la experiencia misma del trabajo, cuando se alcanza ciertos requerimientos importantes que han sido impulsados y valorados por sus directivos” (Andresen, Domsch y Cascorbi, 2015, p.08).

La satisfacción laboral viene de la cultura organizacional de la universidad, es todo ese sistema de valores, metas que es percibido por el docente y expresado a través del clima organizacional el cual contribuye a proporcionar condiciones favorables de trabajo. Los factores que determinan la satisfacción laboral son:

- (a) Reto del trabajo.
- (b) Sistema de recompensas justas (y no dadas por amiguismo)
- (c) Condiciones favorables de trabajo.
- (d) Gerentes y Colegas que brinden apoyo.
- (e) Compatibilidad entre personalidad y puesto de trabajo.
- (f) El comportamiento del jefe que es uno de los principales determinantes de la satisfacción (Robbins, 1998, p.7).

Tomando en cuenta estos factores, es importante resaltar que la paz laboral va ligada a la satisfacción del trabajador que en este caso es el docente, y a las condiciones brindadas, evitando ambigüedades a la hora de gratificarlo con un ascenso, un espacio físico, un mejor salario, un cargo superior, sin que esto atropelle, denigre o desfavorezca a otro docente.

1.6 La paz en las actividades de docencia, investigación y vinculación

El docente universitario en la actualidad debe realizar durante cada periodo académico actividades de docencia, investigación y vinculación. Todas estas actividades presumen una carga de trabajo desarrollada por un conjunto de tareas como participación en proyectos de investigación, en foros, conferencias, tutorías con alumnos, asesoría de tesis, o participación en tribunales evaluadores, lo que se traduce en sobrecargas de trabajo que pueden generar estrés laboral. La actividad del docente universitario se ha convertido en una de las profesiones con más riesgo a sufrir de este tipo de problemas (García y Llorens, 2003).

Esta acumulación de trabajo y el esfuerzo epistémico que se utiliza en la ejecución de las tareas de docencia, investigación y vinculación del profesorado universitario conlleva a “la exposición de factores de riesgo que pueden dar a alteraciones de la salud y del bienestar de los trabajadores”. (García y Gadea, 2008, p.439).

CONCLUSIONES

Los nuevos modelos educativos, suponen un aumento de las demandas y exigencias en las cargas de trabajo de los docentes universitarios y las mismas requieren un aumento proporcional en la calidad y cantidad de recursos materiales para poder hacer frente a las nuevas exigencias del sistema de enseñanza.

El desempeño del docente, sujeto a altos riesgos por los tres elementos requeridos para su desempeño como son el mental, el psíquico y el físico, necesita de una cultura organizacional dedicada a construir un ambiente laboral apacible pero dinámico en el cual, la seguridad e higiene, realcen la dignidad del docente y fomenten en él, un estado de paz individual que sea transmisible

a todas las personas con las cuales él se debe relacionar en su trabajo presencialmente o a distancia pero que se refleje tanto en sus acciones como en los resultados de su trabajo.

El proceso de enseñanza-aprendizaje debe apreciarse como un valor social que se enaltece en la medida en que las condiciones de la labor docente son más dignas, pues sus resultados tienen impacto directo en la transformación cultural y de desarrollo de las sociedades.

La dignidad que se exalta en ambientes laborales donde resalta la higiene, salubridad, salud y armonía, no puede ser reemplazada, sustituida o condicionada; es un derecho inseparable de la personalidad y como tal, es obligación de la universidad garantizarla para cada uno de sus docentes.

En cuanto a la infraestructura, los docentes deben trabajar en escenarios de ergonomía, espacio personal suficiente y recursos materiales actuales y adaptados según las áreas en las que puedan ofrecer productos intelectuales y materiales de calidad derivados del trabajo en cooperación, apoyo académico, respaldo directivo y de compañerismo, donde se respire prosperidad, probidad y paz general.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Andresen, M.; Domsch, M. & Cascorbi, A. (2007). *Satisfacción Laboral en Instituciones Formadoras Docente*. <https://www.researchgate.net/publication/>

Bestraten, M y Romero, O (2000). *Sistemas de Prevención de Riesgos Laborales*. Aenor.

Código del Trabajo. (2012). Registro Oficial Suplemento 167 de 26 de septiembre de 2012.

Constitución de la Republica de Ecuador (2008). Registro Oficial 449 de 20 de octubre de 2008.

Convenio 120 de la Organización Internacional del Trabajo. Convenio de Higiene (Comercio y oficinas) 1964 Ratificación registrada el 03-06-1971; Gaceta oficial N° 29.475 del 30-03-1971.

Convenio 121 de la Organización Internacional del trabajo. Convenio sobre las Prestaciones en caso de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales. 1964 (Ratificación registrada el 1008-1982; Gaceta Oficial N° 2.849 Extraordinario del 27-08-1981).

Convenio 139 de la Organización Internacional del Trabajo. Convenio sobre la Prevención y el Control de los Riesgos Profesionales causados por las Sustancias o Agentes Cancerígenos. Sobre el Cáncer Profesional, 1974 (Ratificación registrada el 05-07-1983; Gaceta Oficial N° 32.731 del 2505-1983

Convenio 155 de la Organización Internacional del trabajo. Convenio sobre Seguridad y Salud de los Trabajadores, 1981 (Ratificación registrada el 25-06- 1984; Gaceta Oficial N° 3-312 Extraordinario del 10-01-1984).

Cruz, F. (2008). *Educación para Gestionar Conflictos en una Sociedad Fragmentada*. https://www.tdx.cat/bitstream/handle/FCA_España.

Cuadrado. R. (2014). 4to. *Simposio Internacional de Investigación de Ciencias Económicas, Administrativas y Contables*. <https://www.unilibro.edu.co/bogota>.

Di Santo, F (2006). *Normativa Internacional y Nacional Sobre Salud Ocupacional*. Trabajo Monográfico.

García, A. y Gadea, R. (2008). *Estimaciones de Incidencia y Prevalencia de Enfermedades de Origen Laboral en España*.

García, M, Llorens, s. y Salanova, M. (2003). *Por qué se están quemando los Profesores*. <https://www.want.uji.es>.

Organización de las Naciones Unidas (1948). *Declaración de los Derechos Humanos*. <https://www.un.org/universaldeclarationhuman>.

Organización de las Naciones Unidas (1989). Programa Internacional para el Mejoramiento de las Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo. <https://www.fundacionmapfre.org>.

Organización Internacional del Trabajo (2001). *Informe de la OIT sobre el empleo en el Mundo en el 2001*.
<https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS008619/lang-es/index.htm>

Organización Internacional del Trabajo (2001). *Informe de la Situación de la Prevención de Riesgos Laborales*.
Autor.

Reglamento de Seguridad y Salud de los Trabajadores y Mejoramiento del medio ambiente de Trabajo. Registro
Oficial, 1986-11-17, N. 565

Resolución 513 del Instituto Ecuatoriano del Seguro Social. Reglamento del Seguro General de Riesgos del Trabajo.
Robbins, A. (1998). *Satisfacción Laboral*.
<http://www.monografias.com/trabajos7/salab/salab.shtml>

UNESCO (2000). *El Foro Mundial sobre la Educación ha adoptado el Marco de Acción De Dakar*.