

Cultura preventiva del riesgo laboral del docente universitario

Elita Méndez, Carlos Figueredo, Edgar Chirinos, Aurora Goyo y Eduarda Rivero

Universidad Centroccidental Lisandro Alvarado.

*elitamendez@ucla.edu.ve, calvarez@ucla.edu.ve, edgarchirino@ucla.edu.ve,
auroragoyo@ucla.edu.ve, erivero@ucla.edu.ve*

Resumen

Este artículo, apoyado en revisión documental, analiza la cultura preventiva del riesgo laboral del docente universitario desde la perspectiva de la visión social. La orientación y exigencia de un nuevo modelo de universidad donde la información y la tecnología juegan un papel preponderante, hace que la colectividad sea cada vez más exigente en la demanda de una gestión ética asumidora del fiel cumplimiento de la responsabilidad social apoyada en una cultura preventiva del riesgo laboral combinada con aspectos económicos, legales, ambientales, éticos, sociales y culturales. El desarrollo de nuevos modelos organizacionales así como las regulaciones Estadales en esta materia, hacen emerger retos y riesgos y como tal deben ser abordados para que las organizaciones sean más competitivas y sostenibles. A manera de conclusión se observa que hasta ahora no se evidencia en las universidades venezolanas la asunción de una cultura de prevención del riesgo laboral al cual se expone el docente, quizá influida tal situación por los diferentes criterios ontológicos de cómo se percibe el fenómeno. Son encontradas las percepciones individual, gerencial, institucional y gremial de este hecho y en tanto no converjan en un punto común (bienestar humano) tal cultura sólo será verbalización, mas no acción.

Palabras clave: cultura preventiva, riesgo laboral, universidad, docencia universitaria, responsabilidad social.

A Culture Preventing Occupational Hazards for University Teachers

Abstract

This paper, supported by a literature review, examines the culture for preventing occupational hazards for university teachers from the perspective of social vision. The orientation and demand for a new university model in which information and technology play a major role, increases the community's demands for ethical management committed to the faithful fulfillment of social responsibility, which rests on a culture of occupational hazard prevention combined with economic, legal, environmental, ethical, social and cultural rights. The development of new organizational models and state regulations in this area causes challenges and risks to emerge that, as such, must be addressed in order to make organizations more competitive and sustainable. In conclusion, note is taken that so far there is no evidence that Venezuelan universities are adopting a culture of preventing the occupational risk to which the teacher is exposed, a situation that is perhaps influenced by different ontological criteria of how the phenomenon is perceived. There are individual, managerial, institutional and union-based perceptions of this phenomenon and therefore, because they do not converge on a common point (human well-being), such a culture will be only words, not action.

Key words: preventive culture, occupational hazard, university, university teaching, social responsibility.

Consideraciones generales

En el constante dignificar y proteger el desempeño laboral, se ha generado en la sociedad humana una preocupación por superar los modelos de gestión tradicional, cuya única o mayor preocupación organizacional era maximizar los rendimientos de los recursos y obtener los mayores beneficios. Se pide además, dar paso a un nuevo modelo socio económico contentivo de una responsabilidad organizacional adicional referida a temas sociales enmarcada en el concepto de responsabilidad social que compromete a las organizaciones tanto del sector público como privado, con fines de lucro o no, a crear enfoques estratégicos que respondan a necesidades sociales ayudados por la utilización de la información y los avances tecnológicos.

A las organizaciones, tanto en disposiciones legales como en convenios laborales, se les exige diseñar y aplicar una cultura preventiva de los riesgos laborales, los cuales, por el uso masivo de la tecnología se han diversificado y para ser enfrentados y controlados será necesario aplicar estrategias cónsonas con el devenir histórico y contexto de desempeño de la organización. De estas exigencias no es-

tán exentas las universidades las cuales son el espacio referencial de este artículo.

Las causas y riesgos laborales a que se expone el trabajador son múltiples, causas externas inducidas, provocadas o espontáneas, causas internas atribuibles al trabajador, causas naturales. Los riesgos incluyen insatisfacciones laborales, accidentes, enfermedades laborales o profesionales, físicas y mentales e incapacitaciones.

La sociedad de la información ha influido para la adopción de nuevos esquemas de producción y de relaciones laborales, también ha generado nuevas exigencias y formas de cumplirlas, todo a su vez influye de manera directa en las estrategias concebidas por las organizaciones en general para enfrentar los nuevos retos y riesgos como instituciones socialmente responsables, influidas de alguna manera por la percepción y significado que ellas le otorguen. Este escenario social hace surgir interrogantes, tales como:

¿Influye el paradigma de la sociedad de la información sobre la visión social ante la prevención del riesgo laboral?

¿Qué estrategias gerenciales aplican las universidades venezolanas para crear cultura de prevención y minimizar el riesgo laboral del docente?

¿Cuál es la percepción en las universidades del riesgo laboral del docente y su prevención?

En este artículo se analizan diferentes percepciones del riesgo laboral al que se expone en virtud de su desempeño el docente universitario ante los cambios organizacionales generados por la sociedad de la información (S.I.), vistos desde una concepción compleja de las organizaciones universitarias, en el marco de la responsabilidad social.

En Venezuela, parte del marco jurídico de la responsabilidad social y la cultura preventiva lo representa la Ley Orgánica del Sistema de Seguridad Social (2002), a su vez operacionalizada parcialmente por la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo –LOPCYMAT– (2005), uno de los objetivos de esta última, es propiciar seguridad al trabajador en su ambiente laboral mediante la implantación de instituciones, normas y lineamientos orientados a garantizar condiciones de seguridad, salud, bienestar, prevenir accidentes del trabajo y enfermedades ocupacionales y resarcir de manera integral el daño sufrido.

La presencia y contenido de esta Ley significa que la prevención de accidentes laborales y enfermedades profesionales u ocupacionales no es una decisión unilateral y voluntaria de las organizaciones, pero ello hasta ahora, no necesariamente garantiza la adopción de la cultura preventiva por parte de las organizaciones, tal como coincidentemente lo asevera Andara (2006), cuando afirma que existe poca cultura sobre riesgos laborales, en el colectivo nacional, por lo cual, el índice de siniestralidad es cada vez mayor, característico de una sociedad con pocos aciertos en materia de infortunios laborales, producto del poco interés que el Estado, los empleadores y los particulares le brindan.

Aspectos conceptuales y contextuales

Los aspectos teóricos considerados más resaltantes y que dan a este trabajo un marco de referentes contextuales son los siguientes:

1. Riesgo laboral

La Ley española de Prevención de Riesgos Laborales (1995) en su artículo 4, define al riesgo laboral como “la posibilidad de que un trabajador sufra un determinado daño derivado de su trabajo”.

Esta definición de riesgo laboral, la cual es utilizada para este artículo, permanece asociada a la posibilidad o eventualidad que en razón de ciertas ocasiones y circunstancias, para un docente existe la probabilidad de sufrir un daño profesional, a lo que se añade los cambios que la propia sociedad de la información incorpora, No sólo el riesgo

físico formaría parte del concepto, el riesgo intelectual manifestado en la obsolescencia del conocimiento en virtud de los vertiginosos cambios asociados al contexto tecnológico, riesgo que tiende a agravarse si la institución universitaria de adscripción o el mismo docente no mantienen la velocidad necesaria en actualización. En consecuencia la potencialidad de un daño profesional estará asociada a los elementos tangibles e intangibles que forman parte del ambiente laboral y pueden provocar en el docente una sensible disminución de su salud y de su desempeño.

Según Parra (2003) existen muchas formas de clasificar los riesgos, pero siempre para ello, deben considerarse tanto los aspectos materiales y técnicos del local y del puesto de trabajo como los aspectos sociales que afectan al trabajador, es decir, al docente.

2. Cultura preventiva del riesgo laboral

La cultura preventiva, para Caballero (2002) es el conjunto de ideas, valores, actitudes, modos de vida, expresados en patrones de comportamiento estables dentro de una sociedad, de modo que ayuden a guiar, ordenar, promover una conducta deseada y esperada entre sus miembros. Para los efectos de este artículo está referida a la postura ontológica y axiológica sobre como la organización percibe el riesgo laboral, sus consecuencias y la forma de enfrentarlo. Incluye implantar políticas preventivas, su ejecución, evaluación e incluso modificación.

En el marco de la sociedad de la información, para las organizaciones y su gerencia, emergen varios retos, entre los cuales y según Rojas (2006) están: “La necesidad de focalización en la bioética y el valor de la persona” y “Consolidar el compromiso con el bienestar humano”, como se observa, ambos retos, están enfocados o centrados hacia resaltar el valor humano, razón y esencia de las organizaciones, precisamente hacia donde debe converger la responsabilidad social empresarial u organizacional manifestada también en la práctica ética de una cultura preventiva del riesgo laboral.

Como se indica en líneas anteriores, son las organizaciones y en este caso específico, las universidades, quienes deberían generar las bases de acción para la implantación de una cultura preventiva, cuyas características y atributos dependerán de cual sea su percepción acerca del riesgo laboral al que se expone el personal, pero el hecho de ser la organización el principal ente sujeto a las obligaciones, en ningún momento exime al trabajador (docente) de sus correspondientes responsabilidades, por cuanto este pasa a ser objeto y sujeto de la cultura preventiva, tal como en su trabajo de investigación lo afirma Poquet (2007).

En esa definición e interpretación de cultura preventiva precisará y moldeará las acciones y estrategias implantadas para detectar, controlar y minimizar el riesgo laboral de los docentes, que si bien es cierto, pudieran no tener las exigencias físicas de otros desempeños laborales, no por ello están menos expuestos al riesgo.

Al respecto, es importante citar el documento que aprobó la Conferencia de Rectores de Universidades Españolas –CRUE– (2005), el cual aunque elaborado para la nacionalidad y necesidad española, pudiera tomarse como modelo o punto de referencia, a los efectos de implantar la cultura preventiva en la Universidad venezolana. En este documento aparte de establecer definiciones se fijan las pautas de acción y compromisos a cumplir tanto por las autoridades como por los integrantes de la comunidad universitaria.

3. Docencia universitaria y riesgo laboral

Según Pando y otros (2007), la docencia es depositaria social de una función determinante, contribuir para asegurar que los jóvenes reciban una educación de calidad, que los forme como ciudadanos. Se trata de una profesión que requiere entrega, idealismo, servicio a los demás y además por la multiplicidad de funciones genera una carga psíquica significativa, desencadenante posible de alteraciones psicológicas y significativos grados de estrés, que incluso pueden generar importantes limitaciones físicas. Para la universidad, las consecuencias de tales alteraciones serían económicas y sociales, deficiente o incorrecta utilización de los recursos presupuestarios, pérdida de eficacia y eficiencia en la formación de futuros profesionales, disminución en la calidad de la respuesta social, implantación inadecuada de políticas organizacionales, entre otras.

Por su trabajo, el docente Universitario pareciera poco expuesto a los accidentes laborales, sin embargo, en el recinto universitario existen tantas ocasiones de accidentes de trabajo, ignoradas en su mayoría tanto por la organización como por el propio docente, quizá debido a esa percepción individual que las causas siempre son externas.

4. Responsabilidad social y organización socialmente responsable

Las organizaciones, hoy presionadas o influidas tanto por leyes, presión social, como por convenios internacionales productos de la globalización, otorgan un sitio especial al tema de lo social, algunas con propósito de mejorar su imagen, otras para diferenciarse de sus competidores, dejando el carácter filantrópico atrás para darle paso a una acción de alta racionalidad. Invierten en lo social con programas sustentables en el tiempo, involucran directamen-

te a la comunidad, al voluntariado y a sus propios empleados, se hacen partícipes de alianzas estratégicas con otras empresas y organizaciones.

El concepto de Responsabilidad Social, acuñado originalmente en el espectro empresarial, cuando es derivado hacia al sector universitario, se denomina Responsabilidad Social Universitaria (RSU).

Como concepto y categoría epistémica la RSU se aparta y aleja del concepto primigenio por cuanto los impactos mediante los cuales se verifica y valida son totalmente diferentes en el ámbito universitario y quizás desconocidos algunos por el sector empresarial, tal como lo señala Vallaeys (2007), cuando identifica hasta cuatro tipos, a saber: Impactos de funcionamiento organizacional, Impactos educativos, Impactos cognitivos y epistemológicos e Impactos sociales

Por tanto y para su cumplimiento, las universidades, según Díaz (2008) tienen, entre otras, la responsabilidad de proporcionar formación científica, profesional, humanística, artística y técnica del más alto nivel; contribuir a la preservación de la cultura nacional, consolidar el respeto al medio ambiente, a las instituciones del país y a la vigencia del orden democrático

5. Estrategias gerenciales para la prevención de riesgo laboral

El gerente del siglo XXI debe tener una visión amplia y buscar estrategias gerenciales para hacer frente a los embates del cambio. Según Drucker (1999) en un periodo de cambio de estructura veloz, los únicos que sobreviven son los líderes del cambio. “El líder del cambio busca el cambio, sabe encontrarlo y a su vez aprovecharlo, tanto afuera como dentro de la organización; inserta políticas de cambios, abandonando el ayer y buscar un mejoramiento organizado”. Dentro de este contexto las organizaciones han incursionado en la constante formulación de diversas estrategias de gestión empresarial integradoras de lo social y lo económico, que según Márquez (2009) giran siempre alrededor del humano, visto este como el centro de la organización.

En cuanto a lo social, se ha venido aplicando el campo de acción con medidas como la prevención de los riesgos, entre ellos, el desarrollo de técnicas y adopción de medidas de prevención de riesgo laboral, en búsqueda de otros logros, salud laboral.

Según Rodríguez (2006), la tarea de la gerencia es crear un ambiente en el cual los miembros contribuyan hasta el límite de sus habilidades, además de facilitar la participación concreta, para mejorar la satisfacción, la eficacia y la productividad.

La expectativa del modelo participativo, es que con una mayor y más efectiva participación y autorregulación de los trabajadores se logra efectuar el trabajo de manera más flexible, creativa y rotativa, se desarrollan posibilidades de aprendizaje, de innovación y de mejora. Al estar más identificados con el trabajo y con la organización, los trabajadores actuarán con más responsabilidad social y con mayor satisfacción personal, esto permitirá alcanzar un buen rendimiento, estos supuestos son aplicables a la función docente.

Dentro de los parámetros estratégicos se debe tomar en consideración otros aspectos colaterales de riesgo que amenazan a los docentes, como son las llamadas enfermedades profesionales generadas por diversos factores de condiciones de trabajo, silentes dentro de las organizaciones, no se ven, son de paulatino crecimiento y van afectando lentamente al docente hasta llegar al punto máximo de inutilizarlo o producirles daños irreversibles, causados posiblemente por el excesivo y mal uso de las innovaciones tecnológicas. En definitiva, existen múltiples factores de riesgo como obesidad causada por sedentarismo, problemas posturales y deformación de miembros por falta de una adecuada dotación física de implementos de trabajo estrés y dependencia por presiones laborales, a los cuales se les da importancia en el análisis y prevención de los riesgos.

6. Riesgo laboral en la Sociedad de la Información (S.I.)

Según Hierro (2002), la S.I supone cambios drásticos en el mundo actual en términos económicos y sociales, estos cambios tienen su lógico efecto en el campo del trabajo y en el campo de las normas reguladoras de las nuevas relaciones laborales, dan espacio y ocasión para la creación de teorías y estudios fenomenológicos de lo emergente.

Las nuevas relaciones laborales entonces, implican también nuevos riesgos laborales que exigen de las organizaciones y trabajadores nuevos esquemas y criterios para asumirlo y enfrentarlos. Dos características de la S.I., el entramado organizacional a niveles internacionales (globalización) y el uso masivo de la tecnología, hacen emerger visiones del riesgo laboral y estrategias para enfrentarlo y controlarlo.

El riesgo laboral en el caso específico del docente, se refiere a la posición de vulnerabilidad en que pudiera estar en razón de las amenazas que en su entender y discernimiento pudieran representar las tecnologías asociadas a la sociedad de la información y la exigencia y necesidad de asumirlas y adaptarse a ellas, además que la masividad tecnológica pudiera poner en entredicho o relativizar al rol

docente, posibles elementos generadores de angustias e insatisfacciones laborales, tal como de alguna manera lo deja entrever Zapata (2007). A todo lo anterior se une la aceleración de las innovaciones desencadenadas por la revolución tecnológica en curso (Castells, 1999), lo corto y violento de los ciclos de innovación tecnológica y su influencia en la productividad, también generan incertidumbre y afectan la estabilidad o el desempeño laboral, con su carga de riesgos y exposiciones.

Consideraciones finales

El docente universitario siempre ha estado y estará expuesto a los riesgos, que es parte de su cotidianidad. Un enfoque tradicional de prevención dirigido sólo a la higiene y seguridad es limitado, se requiere de conceptos más integrales que consideren otros aspectos que han emergido debido a la irrupción de las nuevas formas de cumplir las responsabilidades laborales y de implementos a utilizar. En este sentido deben incluirse aspectos de alto espectro como: (1) Condiciones y medio ambiente de trabajo, (2) Fijación de controles y procedimiento de análisis de los riesgos en cada área clave del desempeño laboral de la comunidad trabajadora, (3) La participación de los docentes en la elaboración de las políticas de prevención de riesgos laborales, (4) Buenas prácticas en el manejo de la salud y seguridad en el trabajo, (5) Una cultura de prevención en base a la evolución de la planificación de sistemas de información en forma de redes interinstitucionales de una manera coordinada y coherente con los demás planes estratégicos de gestión universitaria.

En estos menesteres de implantación y evaluación, los servicios especializados de auditoría del clima organizacional, revelarán aciertos y errores, debilidades y fortalezas institucionales, en este sentido las universidades que incluyen en sus programas académicos la formación gerencial u organizacional poseen potencialidades de ventaja con respecto a otras pares.

Se percibe que el docente considera al riesgo laboral como un elemento externo a su individualidad. Por su lado, la percepción que posee la institución (su gerencia) y el exhibido por las agrupaciones gremiales no se alinean en una misma dirección. Estos desencuentros de mantenerse, serán foco de discordias y desacuerdos que atentarán contra la adopción de una cultura preventiva institucional. A pesar de esta actitud de indiferencia, en el sector universitario se observan algunos avances, muestra de ello, los cursos de Gestión de Riesgos en el Medio laboral y otros similares que actualmente se dan.

Paralelamente a las instituciones universitarias, otras organizaciones civiles, como por ejemplo la Asociación Integral de Políticas Públicas (AIPOP) (2010), también contribuyen a generar en la colectividad (Estado, organizaciones y trabajadores) una nueva actitud ante el riesgo laboral mediante sus boletines informativos en los cuales califican a la seguridad y salud laboral como valores sociales de primer orden y que todo el recurso monetario lo que en ese propósito se involucre debe verse más como una inversión que como un costo.

Otro conflicto lo representa el que no todas las universidades venezolanas han comprendido el cambio de la época y permanecen ancladas o avanzan lentamente hacia la sociedad de la información o del conocimiento, sin embargo se observa un creciente interés de preocupación en no pocas instituciones universitarias venezolanas, tanto así, que algunas ofrecen cursos de postgrado y diplomados que contienen el estudio sobre la Prevención de Riesgos y otras incluyen el tópico en sus líneas de investigación y trabajos de investigación. Ejemplo de esta actitud es La Universidad del Zulia (LUZ), institución donde se han realizado interesantes trabajos científicos, como el publicado por Díaz y Añez (2009) en el cual se destaca la importancia que para el hecho laboral y la prevención de sus riesgos representa el Servicio de Salud y Seguridad en el Trabajo.

Referencias

- ANDARA, B. (2006). La Responsabilidad Penal del Patrono como sanción derivada de los Infortunios Laborales en Venezuela. *Revista Lex Laboro*. Universidad Rafael Belloso Chacín. Venezuela. Disponible en <http://www.urbe.edu/publicaciones/lexlaboro/index.html> (Consulta Enero 2011).
- Asociación Integral de Políticas Públicas -AIPOP- (2010). Boletín 14. Disponible en www.aipop.com.ve (Consulta enero 2011).
- CABALLERO, T. (2002). La cultura Preventiva: Premisa de una Educación de la Conducta en Sociedad. Disponible en www.uo.edu.cu/ojs/index.php/stgo/article/viewFile/14502409/628 (consulta Enero 2011).
- CASTELLS, M. (1999). **Information Technology, Globalization and Social Development**. Ginebra, U.N.R.I. for S.D. Conferencia de Rectores de Universidades Españolas -CRUE Cultura Preventiva. Documento aprobado por el Comité Ejecutivo del Grupo de Trabajo de Calidad Ambiental y Desarrollo Sostenible de la CRUE celebrado en Girona el 7 de octubre de 2005. Disponible en cervantes.cpd.ua.es/es/presentacion (consulta Enero 2011).
- DÍAZ, A. (2008). La Responsabilidad Social de la Universidad en la Promoción del Capital Social para el Desarrollo Sustentable. Tesis de Maestría. Universidad de Carabobo (P-4).
- DÍAZ, L.; ÁÑEZ, M. (2009). Competencias y organización en Venezuela de los servicios de salud y seguridad en el trabajo. *Gaceta Laboral* [en línea], vol. 15. Disponible en Internet: <http://redalyc.uaemex.mx/src/inicio/ArtPdfRed.jsp?iCve=33614499004>.(Consulta Febrero 2011).
- DOMÍNGUEZ PACHÓN, M. (2009). Responsabilidad Social Universitaria. *Humanismo y Trabajo Social* [en línea], vol. 8. Disponible en Internet: <http://redalyc.uaemex.mx/src/inicio/ArtPdfRed.jsp?i>. (Consulta Enero 2011).
- DRUCKER, P. (1999). **Los Desafíos de la Gerencia para el Siglo XXI**. Bogotá: Editorial Norma.
- GIL RUIZ Y RUIZ, J. (1997). **La Nueva Dirección de Personas en la Empresa**. McGraw. Hill/interamericana de España S.A Aravaca, Madrid.
- HIERRO, F. (2002). El trabajo. *Scripta Nova –Revista Electrónica de Geografía y Ciencias Sociales*. Volumen VI No. 119. Disponible en www.ub.es/geocrit. (Consulta marzo 2008).
- Ley Española de Prevención y Riesgos Laborales (1995). (smi).
- Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio ambiente. **Gaceta Oficial** No. 33236 del 26 de julio de 2005. Venezuela.
- Ley Orgánica del Sistema de Seguridad Social. (2002). **Gaceta Oficial** No. 37600 del 30 de Diciembre, 2002. Caracas, Venezuela.
- MÁRQUEZ, J.L. (2009). **La Nueva Gerencia y las Transformaciones Sociales**. Editorial Horizonte. Barquisimeto.
- PANDO, M. y otros (2007). Factores Psicosociales del riesgo y la prevención de riesgos de trabajo en los Docentes Universitarios. Disponible en www.acosomoral.org/pdf (consulta marzo 2008).
- PARRA, M. (2003). Conceptos Básicos en Salud Laboral. Publicaciones de la Oficina Internacional del Trabajo. Santiago, Chile. Disponible en www.oit Chile.cl/pdf/publicaciones/ser/ser_009.pdf (Consulta Enero 2009).
- POQUET, R. (2007) La responsabilidad de los trabajadores en materia de prevención de riesgos laborales. Tesis Doctoral en línea. Disponible en www.thesesenxarxa.net/TDX.../index_cs.html (Consulta Enero 2009).
- RODRÍGUEZ, C. (2006) La participación de los trabajadores como derecho y necesidades Disponible en: <http://www.srt.gov.ar/super/eventos/2006/congreso1480/ponencia.rodiguez.htm> (Consulta Marzo 2008).
- ROJAS VERA, L. (2006) Los retos de la Gerencia en la Sociedad de la Información. *Revista Negotium*, año 2 No. 5.
- VALLAEYS, F. (2007) Responsabilidad Social Universitaria. Propuesta para una definición madura y eficiente. Disponible en oducal.uc.cl/indeex.php?option=com_docman&task= (Consulta Enero 2011)
- ZAPATA, M. (2007), La profesión docente en la sociedad de la información, nuevas dimensiones: La ética del trabajo. Disponible en RED. *Revista de Educación a Distancia*. Núm. 18. Sept 2007 <http://www.um.es/ead/red/1> (Consulta Enero 2011).